

Sosiaalisesti vastuullisia käsine- ja instrumenttihankeintoja

Oppeja Finnwatchin ja HUS Logistiikan yhteistyöhankeesta



Raportti on tuotettu Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK:n tuella. Finnwatch kiittää HUS Logistiikkaa yhteistyöstä.

Finnwatch on suomalaisen yritystoiminnan globaaleja vaikutuksia tutkiva kansalaisjärjestö. Finnwatchin taustalla vaikuttaa 11 kehitys-, ympäristö-, ay- ja kuluttajajärjestöä: Solidaarisuus, Eettisen kaupan puolesta, Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK, Attac, Kirkon Ulkomaanapu, Suomalaiset kehitysjärjestöt Fingo, Dalitien solidaarisuusverkosto, Maan ystävät, Kuluttajaliitto, Kansalaisjärjestöjen ihmisoikeussäätiö KIOS ja Suomen Lähetysseura.

Julkaisuajankohta: Kesäkuu 2020

Sisältö

1. JOHDANTO	4
2. HUS LOGISTIIKKA	6
3. PILOTTIKILPAILUTUKSEN HANKINTAKOHTEIDEN VALINTA	7
4. TUTKIMUSKÄSINEKILPAILUTUS	8
4.1 Vuoropuhelu mahdollisten tarjoajien kanssa.....	8
4.2 Tarjouspyyntö	9
4.3 Tarjoajien esittämät sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvät kysymykset	11
4.4 Tarjousten arviointi.....	12
4.5 Sopimuskauden aikainen valvonta	13
5. INSTRUMENTTIKILPAILUTUS	14
5.1 Vuoropuhelu mahdollisten tarjoajien kanssa.....	14
5.2 Tarjouspyyntö	14
5.3 Tarjoajien esittämät sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvät kysymykset	17
6. SOSIAALISESTI VASTUULLISTEN HANKINTOJEN TYÖKALUT	18
7. YHTEISTYÖHANKKEESTA OPITTUA	19
8. SUOSITUKSET	21
LIITE 1: HUS LOGISTIIKAN HANKINNOISSA KÄYTETTY CODE OF CONDUCT SUOMEKSI JA ENGLANNIKSI	23
LIITE 2: HUS LOGISTIIKAN TUTKIMUSKÄSINEHANKINNASSA KÄYTETYT SOSIAALISEEN VASTUUSEEN LIITTYVÄT SOPIMUSEHDOT	35
LIITE 3: HUS LOGISTIIKAN INSTRUMENTTIHANKINNASSA KÄYTETYT SOSIAALISEEN VASTUUSEEN LIITTYVÄT SOPIMUSEHDOT	36
LIITE 4: HUS LOGISTIIKAN INSTRUMENTTIHANKINNASSA KÄYTETTY SUPPLY CHAIN TRACEABILITY SYSTEM	37
LIITE 5: ESIMERKKI MAAKOHTAISTEN IHMISOIKEUSRISKIEN ARVIOIMISEEN JA SOVELTAMISEEN TARKOITETUSTA TYÖKALUSTA	38
Kiina.....	39
Malesia	45
Meksiko	51
LIITE 6: MILLOIN AUDITOINTIRAPORTTI ON VOIMASSA?	55

1. Johdanto

Yhdysvaltojen tulli- ja rajavalvonta Customs and Border Protection ilmoitti lokakuussa 2019 estävänsä malesialaisen sairaalakäsi-nevalmistaja WRP Asia Pacificin tuotteiden tuonnin Yhdysvaltoihin¹. Päätöksen taustalla oli epäily pakkotyöstä WRP Asia Pacificin tehtaalla. Finnwatchin keväällä 2019 tehdyn kyselyn perusteella WRP:n käsineitä oli käytetty Suomessa ainakin Helsingin ja Uudenmaan, Pirkanmaan, Kanta- ja Päijät-Hämeen, Pohjois-, Keski- ja Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiireissä sekä Varsinais-Suomen, Vaasan ja Satakunnan sairaanhoitopiireissä.

Alkuvuodesta 2020 Malesian sairaalakäsine-tollisuuden vastuullisuus nousi isosti kansainväliseen julkisuuteen koronaviruspandemian aiheuttaman maailmanlaajuisen suojarus-tepulan myötä. Kovasta kysynnästä johtuen käsineitehtaiden sallittiin Malesiassa toimia täydellä teholla koronaviruksen leviämisen hidastamiseen tähtäävistä kansallisista rajoituksista huolimatta. Tehtaissa työskentelevillä siirtotyöntekijöillä ei käytännössä ollut min-käänlaisia mahdollisuuksia noudattaa sosiaalista eristäytymistä sen paremmin työpaikalla kuin matkalla töihin tai siirtotyöntekijöille tarkoitetuissa asuntoloissa.²

Vastuullisuusongelmat sairaalakäsineiden tuotannossa eivät rajoitu vain WRP Asia Pacificin tehtaisiin tai edes Malesiaan. Finnwatch on raportoinut ihmisoikeusongelmista Suomen

sairaanhoitopiirien käyttämien käsineiden tuotannossa Thaimaassa ja Malesiassa vuodesta 2014³ lähtien.

Ihmisoikeusloukkaukset julkisilla varoilla riskimaista hankittujen tuotteiden tuotannossa ovat jokapäiväisiä. Sosiaalisen vastuun kysymyksiä huomioidaan Suomen julkisissa hankinnoissa edelleen kuitenkin hyvin harvoin. Esimerkiksi Keino-hankintaverkoston tekemässä selvityksessä 86:sta tutkitusta hankinnasta vain neljässä oli mukana eettisyyteen ja sosiaaliseen kestävyysliittymiä kriteereitä kuten vaatimuksia reilusta kaupasta⁴. Näin on siitakin huolimatta, että vuoden 2016 hankintalain uudistuksen myötä sosiaalisen vastuun kysymysten huomioiminen julkisissa hankinnoissa on entistä helpompaa⁵.

Vuonna 2017 Finnwatch käynnisti yhteistyöhankkeet Suomen suurimpiin julkisiin hankkijoihin kuuluvien Hansel Oy:n ja KL-Kuntahankinnat Oy:n kanssa⁶. Näissä hankkeissa tehdyn työn tuloksena valtion hankkimien tietokoneiden tuotannossa edellytetään nyt yksityiskohtaisilla vaatimuksilla muun muassa pakkotyön kieltoa, järjestäytymisvapauden kunnioittamista sekä konfliktimineraalien käytön vähentämistä. Ihmisoikeuksia koskevia vaatimuksia on otettu käyttöön myös kuntien kalustehankintoihin. Hankkeista saadut

1 U.S. Customs and Border Protection, 1.10.2019, CBP Issues Detention Orders against Companies Suspected of Using Forced Labor, <https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-detention-orders-against-companies-suspected-using-forced> (viitattu 22.10.2019)

2 Ks. esim. Hall, Andy, 17.4.2020, Don't forget the people behind the PPE – migrant workers meeting the surge in demand for medical gloves, The Telegraph, <https://www.telegraph.co.uk/global-health/science-and-disease/dont-forget-people-behind-ppe-migrant-workersmeeting-surge/> (viitattu 24.4.2020)

3 Finnwatch, 2014, Huolenpitoa käsistä, ei työntekijöistä: Työolot Siam Sempermedin käsineitehtaalla, saatavilla osoitteessa https://finnwatch.org/images/pdf/semperit_fi.pdf

4 Keino, Julkisten hankintojen kestävyys Suomessa, <https://www.hankintakeino.fi/fi/julkisten-hankintojen-tila-suomessa/julkisten-hankintojen-innovatiivisuus-ja-kestavyys-suomessa/kestavien-ratkaisujen-hankinta> (viitattu 19.11.2019)

5 Finnwatch, 20.1.2017, Julkisten hankintojen vastuullisuus nyt kuntalaisista kiinni, <https://finnwatch.org/fi/blogi/425-julkisten-hankintojen-vastuullisuus-nyt-kuntalaisista-kiinni>

6 Hansel ja KL-Kuntahankinnat ovat sittemmin yhdistyneet, ks. Hansel, tiedote 23.5.2019, Julkisten hankintojen osaaminen yhteen yhtiöön, <https://www.hansel.fi/uutiset/julkisten-hankintojen-osaaminen-yhteen-yhtiöön>

opit julkaistiin Finnwatchin *Sanoista tekoihin* -raportissa⁷. Yhteistyön tavoitteena oli, että pilottihankkeessa saatuja kokemuksia ja hyviksi havaittuja käytäntöjä voidaan hyödyntää muiden julkisten hankkijoiden toimesta.

Vuonna 2018 HUS Logistiikka pyysi Finnwatchilta asiantuntija-apua sosiaalisen vastuun kysymysten huomioimisessa. HUS Logistiikka oli tuolloin aloittamassa sen uuden vastuullisuusohjelman toimeenpanoa, ja Finnwatchin Hanselin ja KL-Kuntahankintojen yhteishankkeiden innoittamana HUS Logistiikkaa kiinnosti erityisesti sosiaalisen vastuun Code of Conductin laatiminen ja jalkauttaminen sen omaan toimintaan.

Finnwatch ja HUS Logistiikka sopivat yhteistyöstä helmikuussa 2019⁸. Hankepartnereiden kesken sovittiin, että Finnwatch osallistuu kahteen HUS Logistiikan kilpailutuksen valmisteluun sekä laatii HUS Logistiikalle suosituksia sosiaalisen vastuun kysymysten integroimiseksi kaikkiin HUS Logistiikan hankintoihin. Finnwatchin osallistuminen yhteistyöhankkeeseen HUS Logistiikan kanssa oli mahdollista Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskus SASK:n tuella.

Tässä raportissa käydään läpi yhteistyöhankkeen puitteissa toteutettujen kilpailutusten valmistelu, ja esitellään Finnwatchin HUS Logistiikalle laatimat muut materiaalit. Finnwatchin ja HUS Logistiikan yhteisenä tavoitteena on, että hankkeen opit leviävät muiden hankintayksiköiden käyttöön ja että sosiaalisen vastuun kysymysten huomioiminen julkisissa hankinnoissa Suomessa lisääntyy.

⁷ Finnwatch, 2018, *Sanoista tekoihin: Sosiaalisen vastuun pilottiprojekti Hansel Oy:n ja KL-Kuntahankinnat Oy:n kanssa*, saatavilla osoitteessa <https://finnwatch.org/images/pdf/Vastuulliset-hankinnat.pdf>

⁸ Finnwatch, 26.2.2019, HUS Logistiikka ja Finnwatch yhteistyöhön, <https://finnwatch.org/fi/uutiset/609-hus-logistiikka-ja-finnwatch-yhteistyoehoen>

Julkisten hankintojen vastuullisuuden varmistaminen on valtion velvollisuus

YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden⁹ mukaan valtioiden on suojeltava ihmisiä kolmanten osapuolten, kuten esimerkiksi yritysten, aiheuttamilta ihmisoikeusloukkauksilta. YK-periaatteiden mukaan valtioiden on myös edistettävä ihmisoikeuksien kunnioittamista yrityksissä, joiden kanssa niillä on kaupallista toimintaa.

Yksi merkittävä kaupallisen toiminnan muoto on julkiset hankinnat. Suomessa julkisia hankintoja tehdään vuosittain yli 35 miljardilla eurolla. Julkiset hankinnat tarjoavat valtioille ainutlaatuiset mahdollisuudet edistää ihmisoikeuksien kunnioittamista ja lisätä niihin liittyvää tietoisuutta yrityksissä hankintaprosessin eri vaiheissa markkinakartoituksesta sopimuksen aikaan sopimusehtojen noudattamiseen seurantaan. Sosiaalisen vastuun kysymysten huomioiminen julkisissa hankinnoissa on osa Suomen valtion ihmisoikeuksia koskevaa suojelovelvoitetta.

⁹ Saatavilla suomeksi osoitteessa <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Yrityksiä++ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet+30012014.pdf>

2. HUS Logistiikka

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä (HUS) on Suomen suurin terveydenhuoltoalan toimija ja toiseksi suurin työnantaja. Sen vastuulla on kuntayhtymän 24 jäsenkunnan asukkaiden erikoissairaanhoito. HUSiin on myös keskitetty valtakunnallisesti harvinaisten ja vaikeiden sairauksien hoito.¹⁰

HUSin yhteishankintayksikkö HUS Logistiikka on puolestaan yksi Suomen suurimpia julkisia hankintayksiköitä. Se huolehtii lisäksi kuntayhtymän logistiikkapalveluista ja lääkintäteknisistä palveluista.¹¹

HUSin ostojen arvo on noin 700–800 miljoona euroa vuodessa¹². Vuonna 2019 HUS Logistiikka julkaisi noin 200 tarjouspyyntöä.

HUS Logistiikka on asettanut tavoitteeksi olla oman alansa suunnannäyttävä ja edistää ekologista ja sosiaalista vastuullisuutta hankintojensa kautta. Helmikuussa 2018 sen johtoryhmä hyväksyi HUS Logistiikan vastuullisuusohjelman toimenpidesuunnitelman. Yksi HUS Logistiikan vastuullisuustyön painopisteistä on varmistaa, että sen hankkimien tuotteiden tuotanto tapahtuu ihmisoikeuksia kunnioittaen. Vuodelle 2019 asetettu konkreettinen tavoite oli, että 50 prosentissa HUS Logistiikan kilpailutuksista käytetään sosiaalisen ja/tai ympäristövastuun kriteerejä¹³. HUS Logistiikan mukaan tavoite ylittyi, ja ympäristövastuun kriteerit olivat käytössä 62 prosentissa vuonna 2019 julkaistuista

yhteishankintojen tarjouspyynnöistä¹⁴. Sosiaalisen vastuun kriteereitä asetettiin riskiarvion mukaisesti valikoituihin tuoteryhmiin. Näitä sosiaalisen vastuullisuuden osalta priorisoituja tuoteryhmiä ovat: sairaalakäsineet, suojaus ja peittely, instrumentit, sidonta ja ruoka. Vuoden 2020 tavoitteena on lisätä sosiaalisen vastuun Code of Conductin käyttöä sopimusliitteenä aina, kun hankinnan toimitusketjut ulottuvat potentiaalisiin riskimaihin.¹⁵ Työelämänoikeuksien toteutumiseen liittyvien riskien tunnistamisen helpottamiseksi HUS Logistiikka keräsi vuoden 2019 aikana kattavat tiedot sen sopimustuotteiden valmistusmaista. Työ toimitusketjujen kartoittamiseksi on jatkuvaa.

HUS Logistiikan aloitteesta on Suomeen perustettu sairaanhoitopiirien yhteinen työryhmä, joka julkaisi tammikuussa 2020 oppaan sairaanhoitopiirien vastuullisiin hankintoihin¹⁶. HUS Logistiikka on myös allekirjoittanut pohjoismaisen yhteistyösopimuksen liittyen julkisten hankintojen sosiaaliseen vastuuseen ja ympäristövastuuseen. Muina sopijapuolina ovat Hållbar Upphandling, joka edistää julkisten hankintojen vastuullisuustyötä Ruotsissa, ja Sykehusinnkjøp, joka tekee terveydenhuoltoalan hankintoja Norjassa.¹⁷

10 HUS, Tietoa HUSista, <https://www.hus.fi/hus-tietoa/Sivut/default.aspx> (viitattu 22.10.2019)

11 HUS, HUS Logistiikka, <https://www.hus.fi/hus-tietoa/liikelaitokset-ja-tukipalvelut/hus-logistiikka/Sivut/default.aspx> (viitattu 22.10.2019)

12 HUS Logistiikka, Vastuullisuusraportti 2018, http://niinidigi.kopioniini.fi/HUS_Logistiikka_Vastuullisuusraportti_2018/index.html#/1/ (viitattu 22.10.2019)

13 HUS Logistiikka, Vastuullisuusraportti 2018

14 HUS Logistiikka, Vastuullisuusraportti 2019, <https://husinvuosi.fi/vastuullisuus/logistiikan-vastuullisuusraportti/vaikuttavuutta-hankinnoilla/vastuullisen-hankinnan-tavoitteet-ja-tulokset/>

15 HUS Logistiikka, Riikka Juuma, sähköposti 9.6.2020

16 Sairaanhoitopiirien opas vastuullisiin hankintoihin, <https://www.hankintakeino.fi/fi/vaikuttavat-ja-vastuulliset-sairaanhoitopiirien-hankinnat-kehittajaryhma> (viitattu 9.6.2020)

17 HUS, 28.10.2019, HUS kilpailutti tutkimuskäsineet yhteistyössä Finnwatchin kanssa, <https://www.hus.fi/hus-tietoa/uutishuone/Sivut/HUS-kilpailuttitutkimuskasineet-yhteistyossa-Finnwatchin-kanssa.aspx> (viitattu 30.10.2019)

3. Pilottikiilpailutuksen hankintakohteiden valinta

Finnwatch ja HUS Logistiikka sopivat, että yhteistyöhankkeen aikana laadittaisiin sosiaalisen vastuun kriteerit kahden eri tuotekategorian kilpailutuksia varten. Yhteistyön tavoitteiden toteutumisen kannalta oli olennaista, että näiden kahden tuotekategorian tuotteiden tuotantoketjut ulottuvat niin sanottuihin riskimaihin. Tällä tarkoitetaan maita, joissa ihmisoikeuksien toteutumisessa on puutteita ja ihmisoikeusloukkausten riski tuotteiden tuotannossa on kohonnut¹⁸.

Sopivien tuotekategorioiden haarukointi aloitettiin tarkastelemalla HUS Logistiikan vuoden 2019 kilpailutuskalenteria. Ensimmäiseksi yhteistyön kohteeksi valittiin tutkimuskäsineiden kilpailutus. Valittu tuoteryhmä ja siihen liittyvät vastuullisuusnäkökulmat olivat erittäin ajankohtaisia muun muassa siksi, että vuoden 2018 lopussa pakkotyö tutkimuskäsineiden valmistuksessa nousi otsikoihin Iso-Britanniassa¹⁹, ja käsinehankintojen vastuullisuudesta käytiin keskustelua julkisten hankkijoiden kesken kansainvälisellä tasolla²⁰.

Toiseksi yhteistyön kohteeksi valikoituivat moni- ja kertakäyttöiset instrumentit gynekologian ja hammashoidon instrumentteja lukuun ottamatta. Päätökseen vaikutti alustavat tulokset HUS Logistiikan luvussa 2 mainitusta hankkeesta, jossa kartoitettiin HUS Logistiikan sopimustuotteiden valmistusmaita. Lisäksi instrumenttihankintojen vastuullisuudesta käytiin vuoden aikana ajankohtaista keskustelua pohjoismaisten julkisten hankkijoiden yhteistyösopimuksen piirissä (ks. luku 2). Vaikka instrumenttien toimitusketjuihin liittyvät vastuullisuushaasteet ovat olleet pitkään tiedossa²¹, puuttuu tuotekategoriasta käytännön esimerkkejä sosiaalisen vastuun kysymysten huomioimisesta.

18 Riskimaat voidaan määrittellä esimerkiksi Maailmanpankin Worldwide Governance Indicators WGI:n pohjalta. WGI:n pohjalta laadittua riskimaaluetteloä käyttää mm. yritysvastuuverkosto Amfori BSCI, jonka riskimaalista 2020 on saatavilla osoitteessa: <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-2020-02-06-country-risk-classification-2020.pdf>

19 Ks. esim. The Guardian, 9.12.2018, NHS rubber gloves made in Malaysian factories linked with forced labour, <https://www.theguardian.com/global-development/2018/dec/09/nhs-rubber-gloves-made-in-malaysian-factories-accused-of-forced-labour> (viitattu 22.10.2019)

20 International Working Group on Ethical Public Procurement statement on Malaysia/rubber gloves allegations, 18.12.2018

21 Ks. esim. Swedwatch, 2015, Healthier Procurement, <https://swedwatch.org/en/publication/report/healthier-procurement/> (viitattu 22.10.2019) ja Ethical Trading Initiative, 22.6.2020, Labour standards in Pakistan's surgical instruments sector, <https://www.ethicaltrade.org/resources/labour-standards-pakistans-surgical-instruments-sector> (viitattu 22.6.2020)

4. Tutkimuskäsinekilpailutus

Finnwatchin ja HUS Logistiikan yhteistyön alkaessa tutkimuskäsineiden tarjouspyyntöä oli jo aloitettu valmistelemaan hankintayksikössä. Markkinavuoropuhelua oli jo käyty markkinoilla toimivien yritysten kanssa, ja hankintayksikkö oli tunnistanut tuoteryhmän vastuullisuuteen vaikuttavia haasteita. Markkinakartoituksen yhteydessä kerättyjen tietojen perusteella käsineiden merkittävimmät tuotantomaat Malesia, Thaimaa ja Kiina toistuivat mahdollisten tarjoajien edustamien käsineiden tuotantoketjuissa.

Tutkimuskäsineiden kilpailutuksen valmisteleminen sosiaalisen vastuullisuuden osalta aloitettiin kevyellä maakohtaisella ihmisoikeusriskien kartoituksella. Käsineiden tuotantoon liittyy ihmisoikeusongelmia niin raaka-aineiden (luonnonkumi eli lateksi, vinyyli eli pvc tai nitrili) tuotannossa kuin lopputuotteen teollisessa valmistuksessa. Finnwatch on aiemmin julkaissut useita tutkimusraportteja ja -artikkeleita, joissa on käsitelty tutkimuskäsineiden teolliseen tuotantoon ja luonnonkumin tuotantoon liittyviä ihmisoikeusriskejä etenkin Thaimaassa mutta myös Malesiassa. Tutkimuskäsineiden teolliseen tuotantoon ja luonnonkumin tuotantoon liittyvät keskeiset sosiaalisen vastuun kysymykset olivat siis jo entuudestaan hyvin Finnwatchin tiedossa.

Sen sijaan Finnwatch ei ole tutkinut kemianteollisuuden ihmisoikeusvaikutuksia. Kemianteollisuuteen liittyvistä yksilöidyistä ihmisoikeusriskeistä on myös vain vähän julkista tietoa saatavilla. Alalla toimivien yritysten vastuullisuusaloite, International Council of Chemical Associations:in Responsible Care, ei ole määritellyt yhteisiä kriteerejä vastuulliselle liiketoiminnalle kemianteollisuuden arvoketjuissa. Alan ihmisoikeusriskit vaatisivat syvempää erillistä tutkimusta. Finnwatch ja HUS Logistiikkaa päättivätkin yhteishankkeessaan keskittyä sosiaalisten kriteerien soveltamisesa tutkimuskäsineiden teolliseen valmistuk-

seen ja luonnonkumin tuotantoon osin aikataulullisista syistä.

Tutkimuskäsineiden hankinnassa päädyttiin myös luopumaan vinylylkäsineistä, eikä niitä otettu lainkaan mukaan kilpailutukseen. Vinylylkäsineiden osuus HUS Logistiikan käsinehankinnoista on ollut pientä ja päätös vinylylkäsineistä luopumiseen perustui myös HUSin vuonna 2016 julkaisemaan ympäristöohjelmaan, jonka mukaan PVC:tä sisältävät tuotteet tullaan korvaamaan PVC-vapaille tuotteilla vuoteen 2020 mennessä.²²

4.1 VUOROPUHELU MAHDOLLISTEN TARJOAJIEN KANSSA

Finnwatch ja HUS Logistiikka päättivät järjestää pikaisella aikataululla sosiaalisen vastuun pyöreän pöydän keskustelun, johon osallistivat Finnwatchin asiantuntijoiden ja HUS Logistiikan hankintatoimen lisäksi markkinakartoitukseen osallistuneet toimittajat. Pyöreän pöydän tilaisuudessa HUS Logistiikka esitteli ensin omaa vastuullisuustyötään ja kertoi, miksi se haluaa nostaa sosiaalisen vastuun kysymykset esiin tutkimuskäsinekilpailutuksessa. Finnwatch kertoi lyhyesti omasta työstään sekä pohjusti keskustelua alustuksella käsine-tuotannon sosiaalisen vastuun haasteista.

Riskikartoituksen perusteella keskustelussa keskityttiin tutkimuskäsineiden valmistusmaihin, tuotantolaitosten valvontaan ja luonnonkumimateriaalin jäljitettävyyteen ja tuotantoon. Jo sopimuskumppaneille ja mahdollisille tarjoajille lähteneessä kutsussa korostettiin, että tilaisuuden osallistujilta toivotaan kommentteja siitä, miten sosiaalinen vastuullisuus tulisi heidän näkökulmastaan huomioida tarjouspyynnössä ja miten ihmisoikeudet

²² HUS, Ympäristöohjelma 2016–2020, saatavilla osoitteessa https://www.hus.fi/hus-tietoa/Documents/HUS_ymparistoohjelma_2016-2020_lowres.pdf

toteutuvat tuotekategoriaan kuuluvien tuotteiden tuotantoketjuissa.

Tilaisuuden osanotto oli runsasta ja keskustelu vilkasta. Osallistujilta saatu palaute otettiin huomioon tarjouspyyntöasiakirjojen valmistelussa. Keskustelusta kävi muun muassa ilmi, että monilla alan toimijoilla oli jo entuudestaan käytössä riippumattoman kolmannen osapuolen vastuullisuusauditoinnit tai ainakin mahdollisuus ottaa ne käyttöön.

4.2 TARJOUSPYYNTÖ

Riskikartoituksen ja pyöreän pöydän keskustelutilaisuuden perusteella Finnwatch laati HUS Logistiikalle ehdotuksen sosiaalisen vastuun vähimmäisvaatimuksista ja pisteytettävistä laadullisista vertailukriteereistä tutkimuskäsinekilpailutusta varten. HUS Logistiikka valmisteli tarjouspyynnön Finnwatchin ehdotusten pohjalta itsenäisesti eikä Finnwatch osallistunut vähimmäisvaatimusten tai vertailukriteerien viimeistelyyn. Kilpailutuksessa

päädettiin soveltamaan nk. riskimaaperusteista lähestymistapaa, josta oli saatu hyviä kokemuksia Finnwatchin ja KL-Kuntahankintojen aiemmassa kalustekilpailutuksessa (ks. *Sanoista tekoihin* -raportti, s. 16).

HUS Logistiikan mukaan tutkimuskäsineet ovat erittäin hintakilpailtu volyymituote, jossa pienelläkin yksikköhinnan nousulla on suuri vaikutus vuositasolla. Siksi tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon sosiaalisen vastuun kysymyksistä ehdottomiin vähimmäisvaatimuksiin. Rekrytointimaksuja koskevan Finnwatchin kriteeriehtotuksen kohdalla HUS Logistiikka päätyi kysymään vielä erikseen markkinavuoropuheluun osallistuneilta sopimuskuppaneilta ja mahdollisilta tarjoajilta näkemyksiä siitä, tulisiko kyseisen kriteerin olla ehdoton vai pisteytettävä kriteeri.



HUS Logistiikan kilpailuttamalla sopimuksilla hankitaan terveydenhuollon toimipaikkoihin tutkimuskäsineitä vuosittain yli 3 miljoonalla eurolla.

Tarjouspyyntö (HUS 006-2019) julkaistiin 2.4.2019. Tarjousasiakirjoihin sisällytetyt sosiaalisen vastuun kriteerit oli jaettu kolmeen osaan:

1) Code of Conduct

Code of Conduct määrittelee vähimmäistason hankittavien tuotteiden sosiaalisen vastuun osalta. Sopimuksen allekirjoittamisen yhteydessä tarjoaja sitoutuu tarjouspyynnön liitteessä olevaan Code of Conductiin, ja se velvoittaa tarjoajaa koko sopimuskauden ajan. HUS Logistiikan tutkimuskäsinekilpailutuksessa käytetty Code of Conduct on tämän raportin liitteissä.

2) Hankinnan kohteen kriteerit

Lukuun ottamatta käsinepakkaustelineitä²³ (tuoteryhmä 17), kaikissa hankintaan sisältyneissä tuoteryhmissä tarjottavan tuotteen tietoja koskevassa osiossa tarjoajia pyydettiin lataamaan tiedot tuotantolaitoksesta, jossa tarjottava tuote on valmistettu. Pyydettyjen tietojen lataaminen oli kaikille tarjoajille pakollista. Tuotantolaitostietoja pyydettiin, koska niitä tarvitaan sopimuskauden aikaista seurantaa varten:

Tuotantolaitoksen tiedot. Lataa dokumentti, josta ilmenee tuotantolaitoksen nimi ja osoite ja/tai GPS-koordinaatit, sekä vakuutus siitä, että tarjottava tuote on valmistettu kyseisessä tuotantolaitoksessa.

Finnwatch suositteli HUS Logistiikalle, että tarjoajilta tulisi edellyttää tuotantolaitoksia koskevien tietojen julkaisemista. Toimitusketjujen läpinäkyvyys helpottaisi ja tehostaisi sopimuskauden aikaista seurantaa, koska ulkopuolisten olisi silloin helpompaa tuoda HUS Logistiikan tietoon sen toimitusketjuja koskevia ihmisoikeusongelmia. Lopullisessa tarjouspyynnössä tarjoajille jätettiin kuitenkin

mahdollisuus merkitä tuotantoketjuja koskevat tiedot liikesalaisuuksiksi, ja käytännössä kaikki tarjoajat käyttivät tämän mahdollisuuden hyväkseen.

Mikäli tarjotun tuotteen tuotanto tapahtuu maassa, joka ei ole ratifioinut kaikkia Kansainvälisen työjärjestö ILO:n perussopimuksia, vaadittiin toimittamaan riippumattoman kolmannen osapuolen auditointiraportti. Auditointiraportilla varmennettiin ILO:n perussopimusten noudattaminen hankinnan kohteena olevien tuotteiden teollisessa valmistuksessa. Vaatimus koski kaikkia hankintaan sisältyneitä tuoteryhmiä käsinepakkaustelineitä ja steriilejä lateksista valmistettuja toimenpidekäsineitä²⁴ (tuoteryhmä 15) lukuun ottamatta. Se muotoiltiin seuraavasti:

Mikäli tarjottavien käsineiden teollinen tuotanto tapahtuu maassa, joka ei ole ratifioinut hankintalain 81 §:n 1 momentin 5 kohdassa mainittuja ILO:n perussopimuksia, tulee Tarjoajan ladata riippumattoman kolmannen osapuolen suorittama sosiaalisen vastuun auditointi (esim. Amfori BSCI, SA8000 tai vastaava auditointi), jonka tuotantolaitos on läpäissyt hyväksytysti.

Tarjouspyyntö sisälsi myös tiedot eri tuoteryhmiä koskevasta sosiaalisen vastuun vertailuperusteista. Puuvillaisia aluskäsineitä lukuun ottamatta vertailuperusteet koskivat kaikkia hankinnassa mukana olleita tuoteryhmiä. Sosiaalisen vastuun vertailukriteerit liittyivät käsineiden keskeisissä tuotantomaisissa Malesiassa ja Thaimaassa olevaan merkittävään pakkotyön riskiin. Pakkotyön taustalla näissä maissa on tyypillisesti siirtotyöntekijöiltä perittävät rekrytointimaksut. Vertailuperusteena rekrytointimaksut huomioitiin seuraavasti:

Lataa todistus siitä, että käsineet tuottaneella tuotantolaitoksella on rekrytointimaksut kieltevä poliitikka, joka sisältää yksityiskohtaisen kuvauksen kielletyistä rekrytointiin liittyvistä

²³ Kilpailutuksessa pääpaino oli käsineissä, ja kriteerit keskitettiin käsineisiin. Telineet ovat marginaalinen osa hankintaa.

²⁴ Lateksista valmistettujen toimenpidekäsineiden auditointiraportit pyydettiin sopimuslupailta hankintasopimuksen allekirjoittamisen jälkeen sopimuksen perusteella.

maksuista, sisältää toimenpiteet politiikan valvomisesta sekä rikkomusten yhteydessä sovellettavista korjaavista toimenpiteistä. Rekrytointimaksuiksi katsotaan esimerkiksi erilaiset palvelumaksut rekrytointiyritykselle, matkustusasiakirjoihin liittyvät maksut, maksut terveystarkastuksista, sopimuksen allekirjoituksesta perittävät maksut, koulutusmaksut, matka- ja majoituskulut. Vaihtoehtoisesti voi myös todentaa, ettei tuotantolaitos käytä tuotannossaan ulkomaisia siirtotyöntekijöitä. Pisteytys: 0p tai 5p.

Lisäksi lateksista valmistettujen käsineiden kohdalla lisäpisteitä saattoi saada luonnonkumiraaka-aineen jäljitettävyydestä ja vastuullisuudesta. Vertailuperusteet oli muotoiltu seuraavasti:

Lataa selvitys luonnonkumin alkuperästä, josta ilmenee viljelmän tarkka nimi ja osoite ja/ tai GPS-koordinaatit, jos tarjotussa tuotteessa käytettävä luonnonkumi pystytään jäljittämään sille viljelmälle/viljelmille asti, jossa lateksi on kerätty. Pisteytys: 0p tai 5p.

Lataa dokumentti, joka todistaa tarjotun tuotteen luonnonkumin olevan vastuullisuussertifioitu tai tulevan hyväksytyksi vastuullisuusauditoiduilta viljelytiloilta. Lataa dokumentti riippumattoman kolmannen osapuolen suorittamasta sosiaalisen vastuun auditoinnista jokaisen luonnonkumia tuotteeseen toimittaneen viljelytilan osalta. Riittävänä dokumentaationa voidaan pitää auditointiraporttia tai tuotesertifiointia, joka osoittaa viljelmien tuotanto-olojen täyttävän ILO:n perussopimuksia koskevat kriteerit. Esimerkki hyväksyttävästä todistuksesta on FSC-auditointi/sertifiointi tai muu vastaava riittävät sosiaalisen vastuun kriteerit (ILO:n perussopimukset) sisältävä auditointi/sertifiointi, joka täyttää määritelmän. Pisteytys: 0p tai 5p.

3) Hankintasopimus

Hankintasopimus sisältää hankintaan liittyvät perusehdot. Se määrittää myös miten toimitaan, jos sopimustoimittaja ei toimi hankintaa koskevien vaatimusten (Code of Conduct) mukaisesti. Sen mukaan HUS Logistiikalla on esimerkiksi oikeus irtisanoa sopimus, jos toimittaja ei suorita sosiaaliseen vastuuseen liittyviä korjaavia toimenpiteitä HUSin edellyttämällä tavalla. Sopimuksen sosiaalista vastuuta koskevat kohdat ovat tämän raportin liitteenä.

4.3 TARJOAJIEN ESITTÄMÄT SOSIAALISEEN VASTUULLISUUTEEN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

Hankintalain mukaisesti tarjoajat voivat tehdä tarjouspyynnöstä kysymyksiä.

Käsinkepailutuksen tiimoilta HUS Logistiikka sai tarjoajilta neljä sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvä kysymystä. HUS Logistiikka vastasi kysymyksiin itsenäisesti eikä Finnwatch osallistunut prosessiin. Kysymykset ja niihin annetut vastaukset julkaistiin 18.4.2019 Hilmassa²⁵.

Kysymys: *Voitteko lisätä tarjouksen liitteenä olevan Code of Conduct -dokumentin tarjouspyyntöön myös englanninkielisenä?*

Vastaus: *Tarjouspyyntöä ei muuteta, tällä hetkellä²⁶ englanninkielistä versiota Code of Conductista ei ole saatavilla.*

²⁵ HILMA on työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämä maksuton, sähköinen ilmoituskanava, jossa hankintayksiköt ilmoittavat julkisista hankinnoistaan. Yritykset puolestaan saavat HILMAsta reaaliaikaista tietoa käynnissä olevista hankintamenettelyistä ja ennakkotietoa tulevista hankinnoista. Ks. lisätietoa <https://hankintailmoitukset.fi/fi/>

²⁶ Code of Conduct käännettiin englanniksi myöhemmin, ks. liite 1.

Kysymys: *Sosiaalisen vastuun vertailu. Miltä osin tulee noudattaa tuotantomaaan lainsäädäntöä ja miltä osin tarjouspyynnön mukaista säädäntöä? Voidaanko ylittää paikallisen maan lakeja. Suvereenin valtion laki on ylin auktoriteetti. HUS Code of Conduct, vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteet, kohta A.*

Vastaus: *Tarjouspyynnön mukaisesti. Kyse on sopimusoikeudellisesta asiasta. Lainsäädäntöä tiukemmista vaatimuksista voidaan sopia osapuolten välillä.*

Kysymys: *HUS on käyttänyt tarjouspyynnön valmistelussa kolmansia osapuolia. Tullaanko kolmansia osapuolia käyttämään myös tarjousten arvioinnissa? Mikäli käytetään, mitkä ovat käytettävät tahot ja niiden roolit?*

Vastaus: *Tarjousten vertailu tehdään hankintayksikön toimesta.*

Kysymys: *Miten HUS tulee konkreettisesti valvomaan pyynnössä vaatimuksina esitettyjä CSR asioita? Ja mitä seurantatoimenpiteitä edellytetään toimittajilta?*

Vastaus: *Tarjouspyynnön mukaisesti.*

4.4 TARJOUSTEN ARVIOINTI

Käsin kilpailutuksessa tarjousten viimeinen jättöpäivä oli 6.5.2019. HUS Logistiikka teki hankintapäätöksen itsenäisesti eikä Finnwatch osallistunut prosessiin. Edellä mainittujen ehdottomien vaatimusten lisäksi sosiaalisen vastuun kysymyksille annettiin kilpailutuksessa tuoteryhmästä riippuen joko 5 tai 15 prosentin painoarvo (ks. luku 4.2).

HUS Logistiikan mukaan osan tarjoajista tarjouksiinsa liittämät sosiaalisen vastuun auditointiraportit eivät vastanneet tarjouspyynnön vaatimusta riippumattoman kolmannen osapuolen suorittamista auditoinneista, jolloin tarjoajilta jouduttiin pyytämään lisäselvityksiä. Kaikki tarjoajat eivät toimittaneet lisäselvityksiä vaaditussa aikataulussa, mistä johtuen osa tarjouksista jouduttiin hylkäämään.

Hyväksytyt tarjoukset arvioitiin sosiaalisen vastuun, tuotteiden laadun ja tarjotun hinnan osalta. Tarjoukset pisteytettiin ja sopimus tuotteet valittiin suurimman pistemäärän perusteella. Sosiaalisen vastuun pisteytettävät vertailukriteerit toivat esiin eroja tarjousten välillä. Harva tarjous täytti rekrytointimaksuja koskevat kriteerit ja joissain tuoteryhmissä tarjousten vähäisyydestä johtuen oli mahdollista tulla valituksi ilman lisäpisteytystä. Luonnonkumiraaka-aineen sosiaalisen vastuun sertifiointi oli myös harvinainen. Jos näitä koskevat sosiaalisen vastuun kriteerit yleistyvät tulevissa kilpailutuksissa, on tarjoajien mahdollista ne täyttämällä erottua muista tarjoajista.

HUS Logistiikan mukaan kilpailutuksella säästettiin myös taloudellisia säästöjä. Sopimushinnat laskevat vuodessa viisi prosenttia, mikä tuo vuodessa säästöjä noin 171 500 euroa²⁷. HUS Logistiikan tutkimuskäsinesopimuksen arvo on vuodessa noin 3 430 000 euroa ja koko sopimuskaudella (3+1+1 vuotta) noin 17 150 000 euroa.

²⁷ HUS, 28.10.2019, HUS kilpailutti tutkimuskäsineet yhteistyössä Finnwatchin kanssa

4.5 SOPIMUSKAUDEN AIKAINEN VALVONTA

Monet HUS Logistiikan tutkimuskäsinekilpailutuksen voittaneista käsineistä valmistetaan Malesiassa. Vaikka kaikki Malesiassa valmistetut käsineet täyttivät vaatimuksen hyväksytysti läpäissyistä riippumattoman kolmannen osapuolen vastuullisuusauditoinneista (ks. s. 10), osalla käsineiden valmistajista tiedetään olleen ihmisoikeusongelmia ja joihinkin niiden tuotantolaitoksista on jopa kohdistunut epäilyjä pakkotyöstä.

HUS Logistiikan Code of Conduct, joka sitoo tarjoajia koko sopimuskauden ajan, mm. kieltää rekrytointimaksujen perimisen työntekijöiltä. Jos maksuja havaitaan, ne tulee korvata työntekijöille. Lisäksi Code of Conductissa esimerkiksi sallittujen työtuntien määrä on rajattu 60 tuntiin viikossa. Sopimuskauden aikaisella valvonnalla käsinevalmistajien vastuullisuutta voidaankin kehittää. Tämä kuitenkin edellyttää HUS Logistiikalta aktiivisia toimenpiteitä, kuten esimerkiksi omia (tai yhteistyössä muiden maiden julkisten hankkijoiden kanssa toteutettuja) auditointeja käsineet valmistaviin tehtaisiin sekä vuoropuhelua toimittajien kanssa.

Vastuullisuutta koskevien sopimusehtojen mukaan HUS Logistiikalla on myös oikeus irtisanoa sopimus päättymään välittömästi kokonaan tai osittain jos käsineet valmistavissa tehtaissa havaitaan sopimuskaudella ongelmia, ja korjaavat toimenpiteet eivät täytä HUS Logistiikan vaatimuksia.

Julkiset hankkijat vaativat Malesian käsineiteollisuuden etujärjestöä puuttumaan alan ongelmallisiin rekrytointikäytäntöihin

Huhtikuussa 2020 Hållbar Upphandling, joka edistää julkisten hankintojen vastuullisuutta Ruotsissa, lähetti kirjeen Malesian käsineiteollisuuden etujärjestölle²⁸. HUS Logistiikka ja Sykehusinnkjøp, joka tekee terveydenhuoltoalan hankintoja Norjassa, tukivat kirjettä. Kirjeessä todetaan, että ruotsalaisten hankkijoiden toteuttaman sopimuskauden aikaisen seurannan aikana käsineitä valmistavista tehtaista on löydetty muun muassa rekrytointimaksuihin perustuvia viitteitä siirtotyöntekijöillä teetystä pakkotyöstä. Hankkijoiden tietoon on myös tullut syytöksiä rekrytointiprosessiin liittyvästä korruptiosta. Vaikka käsinevalmistajat ovat osoittaneet merkkejä halusta parantaa käytäntöjä, hankkijoiden pyrkimykset varmistaa jo maksettujen rekrytointimaksujen korvaaminen työntekijöille ovat kohdanneet vastustusta. Hankkijat toivovatkin, että käsineiteollisuuden etujärjestön avulla käsineiteollisuutta kurittaviin ongelmiin löytyisi sektorikohtainen ratkaisu.

Kirjeessä muistutetaan, että siirtotyöntekijöillä, joiden oikeuksia on loukattu, on oikeus asianmukaisesti korvauksiin, ja että käsineiteollisuuden etujärjestöllä on keskeinen rooli alalla esiintyvän pakkotyön ja korruption kitkemisessä. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tulee ponnistella myös koronaviruspandemian aiheuttamissa poikkeusoloissa. Kesäkuuhun 2020 mennessä Malesian käsineiteollisuuden etujärjestö ei vielä ollut vastannut kirjeeseen.

²⁸ Hållbar Upphandling, 15.6.2020, Hållbar Upphandling går samman med samverkanspartners i ett brev till handskföretagens branschorganisation i Malaysia, <http://hållbarupphandling.se/aktuellt/392-hallbar-upphandling-gar-samman-med-samverkanspartners-i-ett-brev-till-handskofoeretagens-branschorganisation-i-malaysia> (viitattu 22.6.2020)

5. Instrumenttikilpailutus

Moni- ja kertakäyttöiset instrumentit gynekologian ja hammashoidon instrumentteja lukuun ottamatta valikoituivat Finnwatchin ja HUS Logistiikan yhteistyön toiseksi kohteeksi HUS Logistiikan aloitteesta luvussa 3 käsitellyistä syistä. Instrumenttikilpailutuksen valmisteleminen sosiaalisen vastuullisuuden osalta aloitettiin yhtä aikaa kilpailutuksen muun valmistelun kanssa.

5.1 VUOROPUHELU MAHDOLLISTEN TARJOAJIEN KANSSA

Kuten aiemmin käsin kilpailutuksen yhteydessä, myös instrumenttikilpailutuksen tiimoilta järjestettiin sosiaalisen vastuullisuuden pyöreä pöytä mahdollisille tarjoajille. Kutsu pyöreän pöydän tilaisuuteen julkaistiin markkinakartoituksen aikana tehdyn tietopyynnön yhteydessä. Tietopyynnössä mahdollisia tarjoajia pyydettiin vastaamaan muiden kysymysten ohella seuraaviin sosiaaliseen vastuuseen liittyviin kysymyksiin:

- Hankintayksikkö haluaa osana omaa riskienhallintaansa selvittää instrumenttien mahdollisia sosiaalisen- ja ympäristövastuun riskejä. Mitkä koette suurimmiksi riskeiksi instrumenttien tuotantoketjussa ja tuotteen elinkaareissa? Mitä toimenpiteitä yrityksellänne on sosiaalisen- ja ympäristövastuun riskien minimoimiseen ja hallintaan?

- Miten hyvin tunnette edustamienne instrumenttien toimitusketjun, onko teillä näkyvyyttä tuotteen koko alihankintaketjuun ja raaka-aineeseen saakka? Onko teidän mahdollista toimittaa instrumentit valmistaneen tuotantolaitoksen sertifioitu kolmannen osapuolen suorittama sosiaalisen vastuun auditointiraportti mahdollisessa tarjouskilpailussa?

- Mitkä ovat edustamienne instrumenttien valmistusmaat?

HUS Logistiikka toimitti Finnwatchille tietopyyntöön saaduista vastauksista yksilöimättömän koosteen eikä Finnwatch ole nähnyt yksittäisten yritysten vastauksia. Tietopyyntöön saatujen vastausten perusteella instrumenttien valmistusmaissa on suurta hajontaa, ja vain osa niistä on riskimaita. Vastausten perusteella saatiin myös viitteitä siitä, että huomattavalla osalla mahdollisista tarjoajista ei ole tietoa edustamiensa instrumenttien teolliseen tuotantoon liittyvistä ihmisoikeusriskeistä, tai valmiuksia hallita niitä, tai tietoa tuotteiden tuotantoketjuista raaka-aineen tasolla.

Osallistuminen pyöreän pöydän keskustelutilaisuuteen oli runsasta. Keskustelu vahvisti tietopyyntöön saatujen vastausten perusteella muodostunutta kuvaa huomattavasta hajonnasta mahdollisten tarjoajien välillä sosiaalisen vastuun kysymyksissä. Erot mahdollisten tarjoajien välillä eivät selity pelkästään sillä, että osan edustamien instrumenttien tuotantoketjut sijaitsevat ei-riskimaissa (kuten esim. Saksassa tai Ruotsissa). Muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta markkinoilla toimivilla yrityksillä ei ole käytössä prosesseja, joiden avulla ne voisivat valvoa ihmisoikeuksien toteutumista edustamiensa tuotteiden tuotannossa, tai prosessit ovat puutteellisia.

5.2 TARJOUSPYYNTÖ

Pyöreän pöydän keskustelutilaisuudessa saadun palautteen perusteella Finnwatch laati HUS Logistiikalle ehdotuksen sosiaalisen vastuun vähimmäisvaatimuksista ja pisteytetävistä laadullisista vertailuperusteista instrumenttikilpailutusta varten. Finnwatch ehdotti

HUS Logistiikalle myös ilmastovastuullisuuteen liittyviä vaatimuksia²⁹ ja kriteereitä³⁰.

HUS Logistiikka valmisteli tarjouspyynnön Finnwatchin ehdotusten pohjalta itsenäisesti eikä Finnwatch osallistunut vähimmäisvaatimusten tai vertailukriteerien viimeistelyyn. Ennen tarjouspyynnön viimeistelyä HUS Logistiikka selvitti mahdollisilta tarjoajilta toisella tietopyynnöllä, miten valmiita he ovat vastaamaan seuraaviin vastuullisuuteen liittyviin kysymyksiin:

- Sisältävätkö edustamanne tuotteet PVC:tä? Jos niin miltä osin?

- Pystyttekö toimittamaan voimassa olevan riippumattoman kolmannen osapuolen suorittaman sosiaalisen vastuun auditoinnin (esim. Amfori BSCI, SA8000 tai muu vastaava auditointi) tarjoamistanne tuotteista?

- Jos ette pysty toimittamaan auditointia, onko teidän mahdollista toimittaa sitä sopimuskauden aikana, esimerkiksi kahden vuoden kuluttua sopimuksen voimaan astumisesta?

- Teettekö tai teetättekö auditointeja instrumenttien tuotantolaitoksiin sopimuskauden aikana?

- Pystyttekö osoittamaan instrumentin tuotantoketjun tuotteen valmistukseen saakka (sisältäen yrityksen nimi, osoite, alue/maa, rooli tuotantoketjussa, omistussuhde tarjouksen antajaan)? Entä raaka-aine tasolle saakka?

29 Finnwatchin ehdottama ilmastovastuu koskevan vastuullisuuden vähimmäiskriteeri (pakollinen vaatimus) oli "Tarjoaja kertoo HUS:lle millä pääasiallisella energialähteellä instrumenttien keskeisten osien teollinen valmistus tapahtuu."

30 Finnwatchin ehdottama ilmastovastuuta koskeva hankinnan kohteen kriteeri oli "Tarjoaja esittää kolmannen osapuolen verifioiman laskelman tuotteen hiilijalanjäljestä. Tuotekohtainen hiilijalanjälkilaskentaa perustuu yleisesti tunnettuihin standardeihin kuten GHG Protocol -standardeihin, PAS 2050 -standardiin tai Euroopan unionin PEF-standardiin. Tarjottujen instrumenttien keskeisten osien teollinen valmistus tapahtuu tuotantolaitoksessa, jonka käyttämä energia on tuotettu uusiutuville energialähteillä. Uusiutuva energia määritellään EU:n uusiutuvan energian direktiivin 2018/2001 mukaisesti (uusiutuvaa energiaa on esimerkiksi tuulivoima ja aurinkovoima)."

- HUS Logistiikassa on liitteen mukainen Code of Conduct käytössä, voisitteko sitoutua siihen tarjousta jättäessänne?

- Onko organisaatiollanne omaa Code of Conductia? Jos, niin kuinka varmistatte sen, että alihankintaketjunne on sitoutunut sen noudattamiseen?

- Onko tiedossanne millä energialähteellä instrumenttien keskeisimmät osat on tuotettu? Jos niin millä?

- Mittaatteko instrumenttien tuotannon hiilijalanjälkeä, jos niin millä mittarilla? Jos ette, onko suunnitelmassa mitata ja milloin?

Toisen tietopyynnön vastausten perusteella hankintayksikkö päätti olla lisäämättä kaikkia Finnwatchin ehdottamia vastuullisuuskriteereitä osaksi tarjouspyyntöä, sillä se katsoi markkinoiden olevan valmiimpia rakentamaan vastuullisuustyötä vasta yhteistyössä sopimuskauden aikana.

HUS Logistiikan hylkäämät vastuullisuuskriteerit koskivat mm. elämiseen riittäviä palkkoja ja tuotteiden hiilijalanjälkeä. Finnwatch ehdotti myös, että instrumenttikilpailutuksessa käytettäisiin sovellettua riskimaaperusteista (ks. luku 4.2) vähimmäisvaatimusta, jossa otettaisiin huomioon paitsi Kansainvälisen työjärjestö ILO:n perussopimusten ratifiointi myös niiden toimeenpanon kannalta keskeisten hallinnollisten sopimusten³¹ ratifiointi. Tämän lähestymistavan mukaisesti tarjoajalta edellytettäisiin lisäselvityksiä (kuten riippumattoman kolmannen osapuolen vastuullisuusauditointeja), jos hankinnan kohteena ovat tuotteiden keskeisten komponenttien teollinen valmistus tapahtuu maassa, joka ei ole ratifioinut kaikkia ko. sopimuksia. Markkinakartoituksen perusteella riippumattoman kolmannen osapuolen vastuullisuusauditointeja koskevan vaatimuksen katsottiin kuitenkin olevan haastava

31 Näitä nk. governance -sopimuksia ovat sopimukset nro. 81, 122, 129 ja 144. Perus- eli fundamental-sopimuksia ovat sopimukset nro. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 ja 182.

monelle mahdolliselle tarjoajalle eikä sitä lopulta otettu tarjouspyyntöön mukaan.³²

HUS Logistiikka päätyi jakamaan instrumenttikilpailutuksen kahteen osaan. Päätöksen taustalla vaikutti toisaalta instrumenttituoteryhmän haastavuus ja toisaalta kevään 2020 poikkeustila. Ensimmäinen osa, joka kattoi kertakäyttöiset instrumentit, monikäyttöiset osastoinstrumentit ja instrumenttien sterilointi- ja säilytyslaatikot, eli ns. kontainerit, julkaistiin toukokuussa 2020. Toinen osa, joka kattaa kirurgiset instrumentit, siirtyi julkaistavaksi myöhemmin eikä sitä käsitellä tässä raportissa.

Tarjouspyyntö (HUS 206-2019) julkaistiin 18.5.2020. Tarjousasiakirjoihin sisällytetyt sosiaalisen vastuun kriteerit oli jaettu kolmeen osaan:

1) Code of Conduct

Kuten tutkimuskäsinekilpailutuksessa (ks. luku 4.2) myös instrumenttikilpailutuksessa tarjoajilta edellytettiin sitoutumista HUS Logistiikan Code of Conductiin, joka määrittelee hankittavien tuotteiden osalta sosiaalisen vastuun vähimmäistason ja joka sitoo tarjoajaa koko sopimuskauden ajan. Molemmissa kilpailutuksissa käytettiin samaa Code of Conductia, joka on tämän raportin liitteissä.

Tämän lisäksi tarjouspyynnössä tarjoajan oli nimettävä yhteyshenkilö organisaatiostaan, joka vastaa sopimuskauden aikana vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteiden toteutumisesta tarjotuissa tuotteissa. HUS Logistiikka tekee yhteistyötä tarjoajan osoittaman yhteyshenkilön kanssa vastuullisuuteen liittyvissä asioissa sopimuskauden aikana.

32 HUS Logistiikan velvollisuus on taata laadukas ja keskeytymätön toiminta potilaiden hyväksi, ja siksi sillä on oltava riittävän laaja tuotevalikoima ja useampi sopimuskumppani. Toisin sanoen, HUS Logistiikan oli varmistettava, että riittävän moni mahdollisista tarjoajista pystyy täyttämään vastuullisuusvaatimukset.

2) Hankinnan kohteen kriteerit

Instrumenttikilpailutuksessa asetettiin osalle³³ hankinnan kohteena olevista monikäyttöisistä instrumenteista toimitusketjujen jäljitettävyyttä koskevia sosiaalisen vastuun kriteereitä. Markkinavuoropuhelun ja HUS Logistiikan tuotetuntemukseen perustuen monikäyttöisten instrumenttien pitkät alihankintaketjut ovat tuoteryhmän haaste. Käytännössä tarjoajia pyydettiin lataamaan tarjouspyynnön kohtaan ”yhteiset kriteerit/tiedot” selvitys vähintäänkin tarjoukseen sisältyvien tuotteiden kriittisten komponenttien toimitusketjuista. Selvitystä koskeva tarkempi ohjeistus on tämän raportin liitteissä. Ohjeistusta vastaavasta selvityksestä sai 10 pistettä. Halutessaan tarjoaja saattoi merkitä selvityksen luottamukselliseksi. Finnwatchin alkuperäisessä ehdotuksessa toimitusketjujen läpinäkyvyys olisi ollut kaikille tarjoajille pakollinen vastuullisuuden vähimmäisvaatimus, ja siihen sisältyi eksplisiittinen kieltä käyttää alihankintaa ilman lupaa. Joissakin instrumenttien keskeisissä tuotantomaisissa, kuten Pakistanissa, luvaton alihankinta on hyvin yleinen ongelma myös vastuullisuuden näkökulmasta³⁴.

Muille hankinnan kohteena oleville monikäyttöisille instrumenteille, kertakäyttöisille instrumenteille³⁵ tai instrumenttien kontainereille ei asetettu tuoteryhmäkohtaisia sosiaalisen vastuun kriteereitä Code of Conductia lukuun ottamatta.

3) Hankintasopimuksen ehdot

Instrumenttikilpailutuksessa käytetyt sosiaalista vastuuta koskevat hankintasopimuksen ehdot löytyvät tämän raportin liitteistä. Ne ovat joiltain osin suppeammat kuin luvussa 4 käsitellyssä tutkimuskäsinekilpailutuksessa. Koska instrumenttikilpailutuksessa tarjoajia ei

33 Atula, neulankuljetin, pihti ja sakset (economy)

34 Ks. lisätietoa esim. Swedwatch, 2015, Healthier Procurement

35 HUSin ympäristöpolitiikan mukaisesti kertakäyttötuotteissa painottuu tuotteiden ekologinen jalanjälki.

pyydetty osoittamaan (ks. s. 15), että hankinnan kohteena olevien tuotteiden teollisessa valmistuksessa on noudatettu Kansainvälisen työjärjestö ILO:n perussopimuksia, ei sopimusehdoissa ole viittausta riippumattoman kolmannen osapuolen auditointeihin. Kuten käsinekilpailutuksessa, myös instrumenttikilpailutuksessa käytetyt sopimusehdot määrittävät, miten toimitaan jos sopimustoimittaja ei toimi hankintaa koskevien vähimmäisvaatimusten (Code of Conduct) mukaisesti. Ne myös mm. pidättävät HUS Logistiikalla oikeuden irtisanoa sopimus, jos toimittaja ei suorita sosiaaliseen vastuuseen liittyviä korjaavia toimenpiteitä HUS Logistiikan edellyttämällä tavalla.

5.3 TARJOAJIEN ESITTÄMÄT SOSIAALISEEN VASTUULLISUUTEEN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

Hankintalain mukaisesti tarjoajat voivat tehdä tarjouspyynnöstä kysymyksiä. Instrumenttikilpailutuksen tiimoilta HUS Logistiikka ei määräaikaan mennessä saanut yhtään sosiaalista vastuullisuutta koskevaa kysymystä.

Tätä raporttia viimeisteltäessä tarjouspyyntö oli vasta julkaistu, joten tarjousten arviointia ei ole mahdollista käsitellä tässä raportissa.



HUS Logistiikan toukokuussa 2020 julkaistun instrumenttikilpailutuksen ensimmäisen osan arvo on koko sopimuskaudelta noin 2,3 miljoonaa euroa.

6. Sosiaalisesti vastuullisten hankintojen työkalut

Edellä käsiteltyjen pilottihankkeiden lisäksi toinen osa Finnwatchin ja HUS Logistiikan yhteistyöhanketta oli suositukset sosiaalisen vastuun kysymysten integroimiseksi kaikkiin HUS Logistiikan julkisiin hankintoihin. Yhteishankkeen aikana päätettiin, että Finnwatch laatisi HUS Logistiikalle taustamateriaalia ihmisoikeusriskeistä yleisimmissä HUS Logistiikan sopimustuotteiden valmistusmaissa HUS Logistiikan vuoden 2019 kartoituksen perusteella sekä ehdotuksia ihmisoikeusriskien huomioimiseksi HUS Logistiikan tulevissa kilpailutuksissa. Tavoitteena oli, että ehdotukset olisivat hankinta-asiantuntijoiden helposti sovellettavissa heidän hallinnoimiinsa kilpailutuksiin eikä niiden käyttäminen edellyttäisi syvällistä ihmisoikeusasiantuntemusta tai pitkäällistä perehdyttämistä.

Ehdotusten soveltamisessa HUS Logistiikan hankinta-asiantuntijat saavat jatkossa tukea myös alkuvuodesta 2020 valmistuneesta sairaanhoitopiirien yhteisestä vastuullisten hankintojen oppaasta³⁶, sekä HUS Logistiikan vastuullisten hankintojen asiantuntijoilta. Lisäksi HUS Logistiikassa ollaan siirtymässä hankintojen kategoriaperusteiseen jaotteluun ja kussakin kategoriassa tullaan linjaamaan tärkeimmät vastuullisuuden tavoitteet.

HUS Logistiikan kartoituksen tulosten perusteella ihmisoikeusriskiprofiilit laadittiin seuraaville hankintamaille:

- Kiina
- Malesia
- Meksiko

Riskiprofiilit ja niihin perustuvat ehdotukset ihmisoikeusriskien huomioimiseksi tulevissa kilpailutuksissa ovat tämän raportin liitteissä.

Lisäksi tutkimuskäsin kilpailutuksessa saatujen kokemusten perusteella Finnwatch laati HUS Logistiikan käyttöön lyhyen ohjeistuksen sen selvittämiseksi, milloin eri järjestelmien mukaiset auditointiraportit ovat voimassa. Ohjeistus on tämän raportin liitteessä 5. Ohjeistuksessa käsitellään Suomessa toimivien yritysten yleisimmin käyttämiä riippumattoman kolmannen osapuolen auditointi- ja sertifiointijärjestelmiä eli Amfori BSCI:tä ja SA8000:ta.

³⁶ Sairaanhoitopiirien opas vastuullisiin hankintoihin. Ks. myös tuoteryhmäkohtaiset ohjeet <https://www.hankintakeino.fi/fi/vaikuttavat-ja-vastuulliset-sairaanhoitopiirien-hankinnat-kehittajaryhma#kriteerit> (viitattu 9.6.2020)

7. Yhteistyöhankkeesta opittua

- Markkinavuoropuhelu oli keskeisessä asemassa kilpailutusten onnistumisen kannalta. Keskustelutilaisuuksiin osallistuneet yritykset olivat pääsääntöisesti sitä mieltä, että sosiaalisen vastuullisuuden painottaminen on oikea suunta ja että tähän liittyvistä seikoista keskusteleminen on tärkeää. Pyöreän pöydän keskustelutilaisuuksista saatiin arvokasta tietoa tuotekategoriakohtaisesta markkinatilanteesta sosiaalisen vastuun osalta, jota hyödynnettiin kriteereitä luonnosteltaessa. Kriteerihahmotelmiin pyydettiin vielä palautetta tietopyyntöjen kautta ennen tarjouspyynnön julkaisemista. Tietopyyntöihin saatujen vastausten perusteella HUS Logistiikka esimerkiksi päätti käyttää joitain kriteereitä tarjousten keskinäiseen vertailuun sen sijaan, että niiden täyttämistä olisi edellytetty kaikilta ehdottomana vähimmäisvaatimuksena.
- Tarjoajat, jotka olivat osallistuneet pyöreän pöydän keskustelutilaisuuksiin, olivat valmiimpia jakamaan tietoa tuotannosta tarjouksissa. Avoin vuoropuhelu ja viestintä ylipäättään lisäsivät luottamusta toimijoiden välillä.
- Tutkimuskäsinekilpailutuksessa sosiaalisten vertailukriteerien perusteella tarjoajien välille muodostui eroja ja ne nostivat kalliimpia tuotteita kokonaispistemäärissä halvempien edelle (silti esimerkiksi käsin kilpailutus johti säästöihin, ks. sivu 12). Vastuullisuudesta oli tarjoajille hyötyä kilpailutuksessa. Jos sosiaalisten vertailukriteerien käyttö yleistyy ja leviää myös muihin sairaanhoitopiireihin, lisäisi se painetta yritysten suuntaan sosiaalisesti vastuullisen käsinetutannon edistämiseksi ja edelleen kohentaisi vastuullisuutta koko alalla. Instrumenttikilpailutus oli tätä raporttia kirjoitettaessa vielä kesken.
- Tutkimuskäsinekilpailutuksessa riippumattoman kolmannen osapuolen auditointiraportit olivat tuotekategoriassa ainakin kaikilla suurimmilla toimijoilla saatavilla, ja niiden pyytäminen oli relevanttia. Sen sijaan instrumenttikilpailutuksessa tilanne oli toinen. Kilpailutuksen valmisteluvaiheessa käydyssä laajamittaisessa markkinavuoropuhelussa kävi ilmi, että yritykset ovat eri vaiheissa vastuullisuusasioissa, jolloin tasapuolisuuden ja laadukkaiden tarjousten takaamiseksi päädyttiin kaikilta toimittajilta vaatimaan vain Code of Conductin hyväksyntää. Tämän lisäksi vastuullisuuden huomiointia haluttiin painottaa sopimuskauden aikaiseen yhteistyöhön. Tarjouspyynnössä pyydetään nimeämään henkilö, joka vastaa sopimuskauden aikana toimittajan vastuullisuusasioista ja jonka kanssa hankintayksikkö voi käydä vuoropuhelua sopimuskauden aikana.
- Niin tutkimuskäsineiden kuin instrumenttien kilpailutukset osoittivat sen, ettei tarjouspyyntövaiheessa voida enää juurikaan vaikuttaa markkinoiden valmiuteen vastata vastuullisuusvaatimuksiin. Toimitusketjujen vastuullisuuden edistäminen julkisten hankintojen kautta vaatii pidempiaikaista toimittajayhteistyötä. Pilottiprojekti loi hyvät edellytykset jatkaa vuoropuhelua hankintayksikön ja toimittajien välillä. HUS Logistiikka kokee olevansa nyt valmiimpi käyttämään vastuullisuus-kriteereitä hankinnoissa ja on rohkeampi keskustelemaan vastuullisuusasioista sidosryhmien kanssa.

- Hankkeen aikana Finnwatch ja HUS Logistiikka kävivät keskustelua siitä, tulisiko tulevissa kilpailutuksissa auditoinnin ”läpäisyn” sijaan edellyttää vähintään tiettyä arvosanaa ja voitaisiinko näin varmistaa parempi lähtötaso tuotantolaitosten työoloissa. Finnwatchin näkemys on, että yleisarvosana ei välttämättä kerro paremmista työoloista, koska se on yleensä auditoinnin eri osioiden keskiarvo. Eri auditoinneissa käytetyt arvosanat eivät myöskään välttämättä ole keskenään vertailukelpoisia. Finnwatchin näkemys onkin, että jos sosiaalisen vastuun tasoa halutaan nostaa, tulee sopimuskaudella tehtävään valvontaan ohjata riittävästi panostuksia.
- Sekä tutkimuskäsinekilpailutuksessa että instrumenttikilpailutuksessa mahdolliset tarjoajat ottivat Code of Conductin avoimesti vastaan ja se toivottiin myös saatavaksi englannin kielellä. Sen koettiin olevan hyvä dokumentti, johon voidaan nojata, jos sopimuskaudella ilmenee rikkeitä.
- Globaalien toimitusketjujen sosiaalisen vastuullisuuden kehittäminen julkisten hankintojen kautta on erittäin hidasta. Lisäksi vuoden 2020 koronaviruspandemia on osoittanut, että kriisitilanteessa vastuullisuusvaatimuksista ollaan valmiita luopumaan³⁷. Työ- ja elinkeinoministeriössä on pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukaisesti käynnissä oikeudellinen selvitys kansallisesta yritysvastuulaista, joka velvoittaisi Suomessa toimivat yritykset huolehtimaan ihmisoikeuksista niiden toimitusketjuissa. Selvityksen valmistuttua hallituksen tulee edetä asiassa ja tuoda yritysvastuulaki eduskunnan käsiteltäväksi.

³⁷ Meppien kirje käsineiden työoloista kauppakomissaari Hoganille, <https://heidihautala.fi/en/letter-to-commissioner-for-trade-mr-hogan-on-malpractices-in-ppe-supply-chain-in-malaysia-during-covid-19-crisis/>; Reuters, 25.3.2020, US lifts ban on Malaysian medical glove maker amid shortage, <https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-malaysia-gloves/us-lifts-ban-on-malaysian-medical-glove-maker-amid-shortage-idUSKBN21C05Y>

8. Suositukset

KÄYTÄNNÖN SUOSITUKSIA HANKKIJOILLE

- Silloin kun hankinnoissa sovelletaan nk. riskimaaperusteista lähestymistapaa, joka nojaa tiettyjen Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimusten ratifiointiin on tärkeää kirjoittaa tarjouspyyntö-asiakirjoihin auki, miten tarjoajat voivat tarkistaa maakohtaiset tiedot ratifioinneista, esim. *“Maakohtaiset tiedot ILO-sopimusten ratifioinnista voi tarkistaa täältä: [21](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::: Sopimusten tulee olla paitsi ratifioituja niiden statuksen tulee myös olla ‘In Force’.”</i>• Kun osoitukseksi tarjouspyynnössä esitettyjen vaatimusten täyttämistä vaaditaan riippumattoman kolmannen osapuolen auditointiraporttia, tulee asiakirjoihin kirjoittaa auki, mitä riippumattoman kolmannen osapuolen auditoinnilla tarkoitetaan, esim. <i>“Riippumattoman kolmannen osapuolen auditointi tarkoittaa auditointia, jossa auditoinnin tekee sekä auditoinnin kohteena olevasta organisaatiosta (tuotantolaitos) että auditointikriteerit määrittäneestä tahosta riippumaton taho. Auditoinnit tekevät riippumaton taho tekee myös päätöksen siitä, täyttääkö auditoinnin kohde auditointikriteerit. Riippumattoman kolmannen osapuolen auditointi rinnastuu ISO 17065 -standardin mukaiseen sertifiointiin.”</i>• Tarjousten arvioinnissa ja etenkin laatuvertailussa käytettävien seikkojen todentamiseen tulee panostaa. Yritysten tarjouksiin liittämät selvitykset tulee tarkistaa huolella ennen pisteiden antamista ja varmistaa, että ne täyttävät muun muassa riippumattomuudelle asetetut vaatimukset sekä osoittavat vaaditut asiat. Tarvittaessa ja silloin kun mahdollista, tarjoajilta tulee pyytää lisäselvityksiä epäselvyyksien ratkaisemiseksi. Silloinkin kun selvitykset on luokiteltu liikesalaisuuksiksi, on vertailussa annetut pisteet hyvä perustella tarjoajille.• Silloin kun tarjousasiakirjoissa pyydetään tietoja hankinnan kohteena olevien tuotteiden tuotantolaitoksista, tulee näitä tietoja vaatia julkisiksi. Läpinäkyvät, julkiset tiedot tuotantoketjuista helpottavat sopimuskauden aikaista valvontaa ja mahdollisten epäkohtien tuomista hankintayksiköiden tietoon.• HUS Logistiikan kilpailutuksissa käytetty Code of Conduct on suositeltavaa ottaa laajasti käyttöön Suomen sairaanhoitopiirien hankinnoissa. Tämä lisäksi painetta ja kannustimia yritysten suuntaan sosiaalisesti vastuullisen tuotannon edistämiseen hankintojen piiriin kuuluvien tuotteiden tuotantoketjuissa. Tarvittaessa eri Pohjoismaissa käytettyjä Code of Conduct -dokumentteja tulee yhdenmukaistaa yhteistyön kautta.</div><div data-bbox=)*

SUOSITUKSET POLIITTISILLE PÄÄTTÄJILLE

- Suomeen tulee luoda julkinen organisaatio, joka koordinoi tavoitteellisesti hankkijoiden vastuullisuustyötä sekä luo ja testaa hankintamalleja sosiaalisen ja ekologisen vastuullisuuden edistämiseen, kuten laatimalla hankintayksiköiden yhteiseen käyttöön vastuullisuuden vähimmäisvaatimukset sisältävä Code of Conduct. Organisaatiolla voisi olla rooli myös sopimuskauden aikaisen seurannan kehittämisessä ja koordinoimisessa. Työtä niin vastuullisuuden kriteerien kuin sopimuskauden aikaisessa valvonnassa tulisi pyrkiä koordinoimaan myös Pohjoismaisella tasolla.
- Julkisten hankintojen vastuullisuusvaatimusten tilastointia tulee kehittää hankintojen ilmoituskanava Hilman päivityksen yhteydessä. Tilastoinnissa tulee esimerkiksi kerätä yksityiskohtaista tietoa siitä, onko hankinnassa käytetty ekologisen tai sosiaalisen vastuun kriteereitä ja onko vastuullisuus huomioitu vähimmäisvaatimuksissa, vertailuperusteissa tai sopimusehdoissa.
- Suomen hankintalakia tulee uudistaa siten, että sosiaalisen vastuun kysymysten huomioiminen julkisissa hankinnoissa on jatkossa pakollista.
- Työ- ja elinkeinoministeriössä on pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukaisesti käynnissä oikeudellinen selvitys kansallisesta yritysvastuulaista, joka velvoittaisi Suomessa toimivat yritykset huolehtimaan ihmisoikeuksista niiden toimitusketjuissa. Selvityksen valmistuttua hallituksen tulee edetä asiassa ja tuoda yritysvastuulaki eduskunnan käsiteltäväksi. Yritysvastuulain tulee perustua YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin ja siihen tulee sisältyä sanktiot ja muut keinot lain tehokkaan toimeenpanon varmistamiseksi. Lisäksi yritysvastuulain tulee edistää yritystoiminnasta aiheutuvien ihmisoikeusloukkauksien uhrien oikeusturvaa.

LIITE 1: HUS Logistiikan hankinnoissa käytetty Code of Conduct suomeksi ja englanniksi

Code of Conduct

Vastuullisuuden vähimmäisvaatimukset

1. Johdanto

HUS on 24:n kunnan omistama kuntayhtymä. HUS Logistiikka on yksi HUSin ei-sairaanhoidollisia tukipalveluja tuottavasta tulosalueesta. HUS Logistiikka haluaa olla terveydenhuollon tuloksellisin hankinta- ja logistiikkapalvelujen tuottaja ja toimialan suunnannäyttäjä. HUS Logistiikka tavoitteena on edistää ekologista ja sosiaalista vastuullisuutta hankintojensa kautta.

Yhdistyneiden Kansakuntien yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden ja OECD:n toimintaohjeiden mukaan yritysten tulee kunnioittaa ihmisoikeuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että niiden tulee välttää loukkaamista muiden ihmisoikeuksia ja puuttua toimintansa kielteisiin ihmisoikeusvaikutuksiin. Yritysten vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia edellyttää, että yritykset

- välttävät aiheuttamasta kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia toiminnassaan tai myötävaikuttamasta tällaisten vaikutusten aiheutumiseen, ja puuttuvat näihin vaikutuksiin, jos niitä esiintyy
- pyrkivät ehkäisemään tai lieventämään kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia, jotka liittyvät suoraan yrityksen toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin liiketoiminta suhteen kautta, vaikka yritys ei itse myötävaikuttaisikaan kyseisten vaikutusten syntymiseen.

Sopimustoimittajiemme (joihin viitataan tässä dokumentissa termillä ”toimittaja”) tulee sitoutua tähän Code of Conductiin ja varmistaa, että tässä asetetut vähimmäisvaatimukset täyttyvät heidän omassa toiminnassaan ja toimitusketjussaan. Sopimustoimittajan ja HUS Logistiikan väliseen sopimukseen viitataan termillä ”sopimus” tai ”pääsopimus”.

Toimitusketjua koskevia vaatimuksia on korostettu tässä Code of Conductissa viittamalla ”työnantajaan”. ”Työnantaja” tarkoittaa myös toimittajaa itseään tämän toimissa työnantajana.

Toiminnan ja yhteistyön HUS Logistiikan ja sen asiakkaiden kanssa tulee olla avointa, läpinäkyvää ja keskustelevaa.

2. Vaatimukset

Tämä Code of Conduct perustuu ihmisoikeuksia koskeviin kansainvälisiin perusasiakirjoihin, joita ovat muun muassa

- Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (1948)
- Kansainvälisen työjärjestön (ILO) perussopimukset (nro:t 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista, artikla 32
- työntekijöiden suojelua, työehtoja ja työoloja koskeva, tavarain tai palvelun tuotantomaassa voimassa oleva lainsäädäntö, mukaan lukien minimipalkkoja ja sosiaalista hyvinvointia koskeva sääntely

Lisäksi tuotteet ja palvelut tulee tuottaa olosuhteissa, jotka ovat seuraavien sopimusten mukaisia:

- Otsonikerroksen suojelua koskeva Wienin yleissopimus ja siihen liittyvä Montrealin pöytäkirja otsonikerrosta heikentävistä aineista
- Vaarallisten jätteiden maan rajan ylittävien siirtojen ja käsittelyn valvontaa koskeva Baselin yleissopimus
- Pysyviä orgaanisia yhdisteitä koskeva Tukholman yleissopimus
- Tavarain ja palvelun tuotantomaassa voimassa oleva ympäristönsuojelua koskeva lainsäädäntö

A. Lainsäädännön noudattaminen

Toimittajan tulee noudattaa tavaroiden ja palveluiden tuotantomaan voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä. Kuitenkin siinä tapauksessa, että tässä dokumentissa esitetyt velvoitteet ylittävät tuotantomaan lainsäädännön mukaiset velvoitteet, Toimittajan tulee noudattaa tässä dokumentissa esitettyä.

B. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Ks. myös YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet

Toimittaja on velvollinen kunnioittamaan ja edistämään ihmisoikeuksia sekä omissa toiminnoissaan että toimitusketjussaan.

Toimittaja varmistaa, ettei se osallistu suoraan tai epäsuorasti ihmisoikeusrikkomuksiin. Toimittaja ei salli ihmisoikeusrikkomuksia tai niistä hyötymistä myöskään silloin, kun kyseessä on sen toimitusketjuun kuuluva yritys.

Toimittajalla on menetelmät haitallisten ihmisoikeusvaikutusten havaitsemiseksi ja niihin puuttumiseksi kaikissa toiminnoissaan, mukaan lukien sen toimitusketjussa mahdollisesti tapahtuvat kielteiset ihmisoikeusvaikutukset.

C. Työehtoihin ja työn tekemisen olosuhteisiin liittyvät velvoitteet

i. Lapsityön kieltö

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 138 ja 182. Ks. myös YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista 32 art.

Lapsityö on kielletty. Lapsella ei saa teettää työtä, joka haittaa hänen opintojaan tai vahingoittaa hänen terveyttään tai kehitystään.

Työntekijöiden vähimmäisikä ei saa olla alle iän, jossa kansallinen oppivelvollisuus päättyy tai missään tapauksessa alle 15 vuotta. Yli 15-vuotiaat mutta alle 18-vuotiaat lapset voivat työskennellä vain tehtävissä, jotka eivät ole niiden luonteen tai olosuhteiden johdosta haitallisia lasten terveydelle, turvallisuudelle ja moraalille. Alle 18-vuotiailla ei saa teettää yö- tai ylityötä.

Jos lapsityötä havaitaan, toimittaja puuttuu tilanteeseen ja varmistaa lapsen edun toteutumisen yhteistyössä työnantajan, lapsen ja hänen perheensä sekä tarvittaessa muiden tahojen kanssa.

ii. Pakkotyön kieltö

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 29 ja 105

Pakkotyö on kielletty. Pakkotyöllä tarkoitetaan kaikenlaista työtä tai palvelusta, joka rangaistuksen uhalla vaaditaan joltakin henkilöltä ja johon mainittu henkilö ei ole vapaaehtoisesti tarjoutunut. Pakkotyö voidaan tunnistaa käyttämällä ILO:n pakkotyötä koskevia indikaattoreita .

Pakkotyön lisäksi ei-vapaaehtoinen vangeilla teetetävä työ on kielletty. Kaikkien työsuhteiden tulee olla vapaaehtoisia ja työntekijällä tulee aina olla oikeus päättää työsuhteensa kohtuullisella irtisanomisajalla.

Työntekijän kanssa tulee tehdä kirjallinen työsuhteiden kielellä, jota työntekijä ymmärtää.

Työantajat ja työnvälitysagentit eivät saa pitää hallussaan tai muutoin piilottaa, takavarikoida tai tuhota työntekijän henkilöllisyyttä ja oleskeluoikeutta osoittavia asiakirjoja, kuten henkilöllisyystodistuksia, passeja tai työlupia, eivätkä estää työntekijältä pääsyä näihin asiakirjoihin, ellei tällainen haltuunotto johdu kansallisen lainsäädännön velvoitteista. Silloinkin asiakirjat on palautettava työntekijälle viipymättä.

Työntekijöitä ei saa vaatia maksamaan työnantajille, työnvälitysagenteille tai muille tahoille mitään maksuja, kuten rekrytointimaksuja, työsuhteen tai työnvälityksen vastineeksi. Jos tällaisia maksuja havaitaan, työntekijöille on palautettava näiden maksamat maksut.

iii. Syrjinnän ja häirinnän kieltö

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 100 ja 111

Rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, siviilisäätöön, raskauteen, uskontoon, sosiaaliseen tai etniseen alkuperään, kansalaisuuteen, fyysisiin ominaisuuksiin, ikään, poliittisiin mielipiteisiin, ammatilliseen järjestäytymiseen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä sekä kaikenlainen muu syrjintä on kielletty.

Syrjinnällä tarkoitetaan mitä tahansa henkilöiden erilaista kohtelua, kuten erottelua, hyljeksintää tai suosintaa, joka ei perustu työtehtävän vaatimukseen tai laatuun, vaan viittaa asenteista johtuvaan eriarvoiseen kohteluun.

Toimittajan tulee tukea erilaisuuden hyväksymistä ja työntekijöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Syrjittyjä ryhmiä tulee tarvittaessa tukea myös positiivisella erityiskohtelulla.

Työntekijöiden ahdistelu ja häirintä on kielletty. Ahdistelulla ja häirinnällä tarkoitetaan työntekijöiden epäinhimillistä kohtelua, mukaan lukien seksuaalinen häirintä ja hyväksikäyttö, ruumiilliset rangaistukset, henkinen tai fyysinen pakottaminen ja häirintä; sekä tällaisen kohtelun uhkaa.

iv. Järjestäytymisvapaus

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset: ILO nro 87 ja 98

Toimittaja kunnioittaa työntekijöiden oikeutta järjestäytyä, liittyä tai olla liittymättä valitsemiinsa organisaatioihin, sekä työntekijöiden kollektiivista neuvottelu-oikeutta.

Myös työnantaja kunnioittaa työntekijöiden oikeutta ja vapautta ammatilliseen järjestäytymiseen ja kollektiiviseen neuvotteluun. Työnantajan tulee informoida työntekijöitä tästä oikeudesta. Valtioissa, joissa järjestäytymisvapautta ei ole täysimääräisesti tunnustettu, työnantaja ottaa käyttöön menettelytapoja, joiden tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden tai heidän vapaasti valitsemiensa edustajien ja työpaikan johdon tapaamiset ja neuvottelut liittyen palkkausta ja työoloja koskeviin kysymyksiin, ilman pelkoa tästä johtuvista haitallisista seuraamuksista.

v. Palkkaus ja työajat

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset ja suositukset: Ks. ILO nro 26 ja 131

Palkka on maksettava suoraan työntekijälle sovittuna ajankohtana kokonaisuudessaan. Palkasta ja muista eduista ei saa tehdä vähennyksiä kurinpitotarkoituksessa, tai muita kuin kansallisessa lainsäädännössä eriteltyjä vähennyksiä. Palkan yhteydessä työntekijälle on annettava kirjallinen palkkakuitti tai vastaava erittely, josta hän voi tarkistaa palkan oikeellisuuden.

Työntekijöille maksettavan palkan tulee riittää elämiseen ja kattaa työntekijöiden ja heidän perheidensä perustarpeet. Työntekijöille maksettava palkka ei missään olosuh-

teissa saa olla alempi kuin työskentelymaassa voimassa oleva kyseiseen toimialaan sovellettava vähimmäispalkka tai soveltuvan työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka, sen mukaan kumpi näistä on korkeampi.

Ylityön tekemisen on oltava vapaaehtoista. Työntekijöille on maksettava lainsäädännön, toimialan käytännön tai sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset ylityökorvaukset, sen mukaan mitkä näistä ovat korkeimmat. Ylityökorvaukset on eriteltävä palkkakuitissa selkeästi.

Työntekijöillä on vähintään yksi lepopäivä jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden. Työtuntien määrä ei saa ylittää 60 tuntia viikossa eikä työskentelypaikan lainsäädännön mukaista maksimimäärää, ylityö mukaan lukien. Enimmäistuntimäärän saa ylittää vain tapahtuneen tai uhkaavan onnettomuuden vuoksi, ylivoimaisen esteen vuoksi, taikka kiireellisen korjaus- tai huoltotyön vuoksi, kuitenkin vain siinä määrin kuin tämä on välttämätöntä, jottei työnantajalle tehtävä säännöllinen työ huomattavasti häiriinny.

vi. Terveellinen ja turvallinen työympäristö

Tämän kohdan taustalla olevat sopimukset ja suositukset: Ks. ILO nro 155, 161 ja 170

Työympäristön tulee olla työntekijöille terveellinen ja turvallinen. Tällä tarkoitetaan, että työntekijä ei työpaikalla altistu olosuhteille, jotka voivat aiheuttaa vaaraa työntekijän fyysiselle tai psyykkiselle terveydelle, tai että työnantaja varmistaa, että työntekijä on asianmukaisesti suojautunut tällaisia altisteita vastaan. Työnantajan vastuulla on suojata työntekijöitä myös fyysisistä tekijöistä riippumattomien vaaratekijöiden aiheuttamilta työterveysriskeiltä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työuupumukseen tai työperäiseen stressiin liittyvät riskit.

Työnantaja ehkäisee, seuraa ja raportoi työperäisten tapaturmien, läheltä-piti-tilanteiden, terveydellisten haittojen ja sairauksien ilmenemistä. Työntekijöitä kannustetaan raportoimaan näistä tapaturmista ja sairauksista, läheltä-piti-tilanteista, terveyshaitoista sekä mahdollisista vaaratekijöistä.

Altisteet ja vaaratekijät kartoitetaan, niitä seurataan ja niiden vaikutuksia ehkäistään. Työnantaja kartoittaa mahdolliset hätätilanteet ja laatii niiden varalta tarpeelliset suunnitelmat ja ohjeistukset, joiden tavoitteena tulee olla työntekijöille ja tuotannolle aiheutuvien haitallisten vaikutusten minimointi. Työnantaja ryhtyy viipymättä korjaaviin toimenpiteisiin saatuaan tiedon mahdollisista altisteista ja vaaratekijöistä. Työn tekemisessä käytettävissä koneissa ja työvälineissä on asianmukaiset turvalaitteet ja suojat. Tiloissa on oltava palovaroittimet tai vastaava paloilmoitinjärjestelmä.

Hätäpoistumistiet on merkittävä selkeästi eikä niitä saa lukita tai tukkia. Evakuointiharjoituksia on pidettävä säännöllisesti. Paloilmoitinjärjestelmät on testattava säännöllisesti.

Työntekijöille on järjestettävä koulutusta ja tietoa työhön liittyvistä menettelytavoista, riskeistä ja niiden ehkäisemisestä, mukaan lukien paloturvallisuus, vaaralliset työteh-

tävät sekä ensiapu. Työntekijöille on annettava asianmukainen suojarustus. Työnantajan tulee varmistaa, että työpaikalla on helposti saatavilla tietoa työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvistä seikoista.

Työntekijöillä on oltava pääsy asianmukaisen työterveyshuoltoon.

vii. Ympäristönsuojelu

Tavaroiden valmistuksessa ja palveluiden tuotannossa on noudatettava edellä kohdassa "Vaatimukset" mainittujen Wienin yleissopimuksen ja Montrealin pöytäkirjan, Baselin yleissopimuksen ja Tukholman yleissopimuksen mukaisia menettelytapoja sekä kansallista ympäristölainsäädäntöä.

Toimittaja huolehtii, että sen myymät tavarat ja palvelut on tuotettu ympäristön kannalta vastuullisesti. Toimittaja mittaa ja seuraa toimintansa ja toimitusketjunsä ympäristövaikutuksia ja pyrkii jatkuvasti parantamaan toimintansa ympäristöystävällisyyttä sekä vähentämään materiaalien käyttöä ja jätteentuotantoa. Toimittaja pyrkii tuottamiensa tavaroiden ja palveluiden koko elinkaaren kattavaan ympäristövaikutusten arviointiin ja asettaa ympäristöystävällisyyttä koskevia vaatimuksia myös toimitusketjulle.

viii. Korruption vastaisuus

Tämän kohdan taustalla on Yhdistyneiden Kansakuntien korruption vastainen yleissopimus.

Toimittaja ei suoraan tai epäsuorasti tarjoa kenellekään maksua tai muuta vastiketta saadakseen tai säilyttääkseen liiketoimia tai saavuttaakseen ansiotonta hyötyä toiminoissaan.

Toimittaja ei suoraan tai epäsuorasti pyydä eikä ota vastaan maksua tai muuta vastiketta kolmannelta osapuolelta, siten että tällä voi olla vaikutusta toimittajan liiketoimintapäätösten objektiivisuuteen.

3. Loppumääräykset

Vaatimustenmukaisuus

Toimitusketjun läpinäkyvyydellä pyritään takaamaan tämän Code of Conductin noudattaminen. HUS Logistiikka voi vaatia toimittajaa tässä tarkoituksessa esittämään selvityksiä ja asiakirjoja, korjaamaan havaittuja puutteita sekä esittämään selvitystä korjaavien toimenpiteiden toteuttamisesta. HUS Logistiikka voi auditoida toimittajan ja/tai sen alihankkijoita pääsopimuksen ehtojen mukaisesti.

Toimittajan tulee sopimuksilla varmistaa, että sopimusehtojen ja tämän Code of Conductin mukaiset vaatimukset toteutetaan sekä sen omissa toiminnoissa että toimitusketjussa.

Rikkomuksista ilmoittaminen

Tämän Code of Conductin vastaisesta toiminnasta voi ilmoittaa HUS Logistiikalle seuraavasti:

Sähköpostilla: logistiikka.asiakaspalvelu@hus.fi

Code of Conduct

Minimum sustainability requirements

1. Introduction

HUS is a joint municipal authority owned by 24 municipalities. HUS Logistics is one of HUS non-medical care related support services. The goal of HUS Logistics is to be the most successful provider of healthcare and procurement services and a pioneer in its field. HUS Logistics aims to promote environmental and social sustainability through its procurement.

According to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and OECD Guidelines, business enterprises should respect human rights. This means that they should avoid infringing on the human rights of others and address adverse human rights impacts with which they are involved. The responsibility to respect human rights requires that business enterprises:

- avoid causing or contributing to adverse human rights impacts through their own activities, and address such impacts when they occur;
- seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operations, products or services by their business relationships, even if they have not contributed to those impacts.

Our contact suppliers (hereinafter referred to as the “Supplier”) must commit to this Code of Conduct and ensure that the minimum requirements set forth in this document are met in their own operations and in their supply chains. The contract between HUS Logistics and the Supplier is hereinafter referred to as the “Contract” or “Main Contract”.

In this Code of Conduct, the requirements related to the supply chain are highlighted by referring to an “Employer”. “Employer” also means the Supplier in its capacity as an employer.

All operations as well as collaboration with HUS Logistics and its customers must be based on dialogue and be open and transparent.

2. Requirements

This Code of Conduct is based on internationally recognized human rights, expressed in for example

- the UN Universal Declaration of Human Rights (1948)
- International Labour Organization's fundamental Conventions (nos. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182)
- the UN Convention on the Rights of the Child, article 32

as well as national legislation on the protection of workers and on terms of employment and working conditions valid in the country where the goods and services are produced, including regulations on minimum wage and social security.

In addition, goods and services must be produced in conditions that are in line with the following Conventions:

- Vienna Convention for the Protection of the Ozone Layer and the associated Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer
- Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal
- Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants

and environmental legislation valid in the country where the goods or services are produced.

A. Legal compliance

The Supplier shall comply with national legislation valid in the country where the goods or services are produced. Nevertheless, if the requirements set forth in this Code of Conduct go beyond legal obligations of the country of production, the Supplier shall comply with the requirements set forth in this Code of Conduct.

B. Respecting human rights

International standards underlying this section: the UN Universal Declaration of Human Rights. See also the UN Guiding Principles on Business and Human Rights

The Supplier has an obligation to respect and promote human rights in both its own operations and its supply chain.

The Supplier shall ensure that it is not involved, directly or indirectly, in adverse human rights impacts. The Supplier shall not allow adverse human rights impacts, or taking advantage of such impacts, even by companies belonging to its supply chain.

The Supplier shall have procedures in place to identify and address adverse human rights impacts in all its operations, including adverse human rights impacts possibly occurring in its supply chains.

C. Obligations related to terms of employment and working conditions

i. Prohibition of Child Labour

International standards underlying this section: ILO nos. 138 and 182. See also the UN Convention on the Rights of the Child, article 32

Child labour is prohibited. Children shall not be engaged in work that interferes with the child's schooling or is harmful to the child's health or development.

The age for admission to employment shall not be less than the age of completion of compulsory education and, in any case, not less than 15 years. Children above the age of 15 but under the age of 18 may only be engaged in tasks which by their nature or the circumstances in which they are carried out, do not jeopardize the child's health, safety or morals. Children under the age of 18 shall not be engaged in night shifts or overtime work.

If child labour is detected, the Supplier shall ensure that the situation is handled appropriately so that the best interests of the child are observed in cooperation with the Employer, the child and his or her family, and with other parties as the situation necessitates.

ii. Prohibition of Forced Labour

International standards underlying this section: ILO nos. 29 and 105

Forced labour is prohibited. Forced labour refers to all work or service which is exacted from any person under the threat of a penalty and for which the person has not offered himself or herself voluntarily. Forced labour can be identified using ILO indicators of forced labour .

Involuntary prison labour is also prohibited. All employment shall be freely chosen and the employee shall always have to right to terminate employment following a reasonable term of notice.

A written employment contract shall be concluded with the employee in a language that the employee understands.

Employers or recruitment/placement agents shall not retain or otherwise hide, confiscate or destroy documents confirming the employee's identity or right of residency, such as identity documents, passports or work permits, or prevent the employee's access to such documents, unless required by national legislation. In such circumstances, the documents shall be returned to the employee without a delay.

Employees shall not be required to pay Employers, recruitment/placement agents or other parties any fees related to recruitment or placement, such as recruitment fees. If such payments are discovered, any payments made by the employee shall be reimbursed.

iii. Prohibition of discrimination and harassment

International standards underlying this section: ILO nos. 100 and 111

Discrimination on the basis of race, colour, gender, marital status, pregnancy, religion, social or ethnic origin, citizenship, physical characteristics, age, political opinions, trade union membership or sexual orientation as well as any other discrimination, is prohibited.

Discrimination refers to any differentiated treatment of persons, such as separation, ostracism, or favourable treatment not based on the requirements or nature of work tasks but implying unequal treatment due to bias.

The Supplier shall promote diversity and equal opportunity. Where necessary, discriminated groups shall be supported by positive discrimination.

Harassment and intimidation of employees is prohibited. Harassment and intimidation refer to any inhumane treatment of employees, including sexual harassment and abuse, corporal punishment, mental or physical coercion or intimidation, and the threat of such treatment.

iv. Freedom of association

International standards underlying this section: ILO nos. 87 and 98

The Supplier shall respect employees' right to freedom of association, and the right of all employees to join or not join trade unions of their choosing and bargain collectively.

The Employer shall also respect employees' right to freedom of association and bargain collectively. The Employer shall inform employees of this right. In countries where the freedom of association is not fully recognised, the Employer shall promote procedures which enable the employees, or their freely chosen representatives, and the management of the organisation to meet and hold negotiations on salary and working conditions without fear of repercussions.

v. Salary and hours of work

International standards underlying this section: see ILO nos. 26 and 131

Salary shall be paid directly to the employee within the agreed upon timeframe and in full. Deductions for disciplinary measures shall not be permitted nor shall any deductions not provided for by national law be permitted. When salary is paid, the employee must be provided with a written payslip or a similar document allowing the correctness of the salary payment to be confirmed.

The salary paid to the employees must be a living wage, sufficient to cover the basic needs of the employee and his or her family. The salary paid to employees must not

in any circumstances be lower than the applicable national minimum wage or collective agreement, whichever is higher.

Working overtime shall be voluntary. Employees must be paid overtime compensation in line with national legislation, the industry practice or the applicable collective agreement, whichever is higher. Overtime compensation must be clearly indicated in the payslip.

Employees shall have at least one day of rest per each seven-day period. The number of working hours shall not exceed 60 hours per week or the maximum number indicated in national legislation, inclusive of overtime. The limit of total hours may only be exceeded in case of an accident, actual or threatened, or in case of “force majeure”, or in case of urgent maintenance or repairs but only so far as may be necessary to avoid serious interference with the ordinary working on the employer.

vi. Safe and healthy working environment

International standards underlying this section: see ILO nos. 155, 161 and 170

The work environment shall be safe and healthy for employees. This means that the employees must not be exposed to conditions that may jeopardise the employee’s physical or mental health and that the Employer must ensure that the employee is appropriately protected against such types of exposure. It is the Employer’s responsibility to protect employees also from occupational health risks arising from non-physical factors. Such risks can relate, for example, to burnout or work-related stress.

The Employer shall prevent, monitor and report the occurrence of work-related accidents, near misses, health risks and illnesses. Employees are encouraged to report accidents and illnesses, near misses, health risks and potential hazards.

Exposures and hazards shall be identified and monitored and their impacts prevented.

The Employer must identify potential emergency situations and prepare the necessary plans and guidelines with the purpose of minimising adverse impacts on employees and production. After being informed of potential exposures and hazards, the Employer must take immediate corrective action. Machines and tools must be equipped with appropriate safety mechanisms and guards. Facilities must have fire detectors or a similar fire alarm system.

Emergency exits must be clearly indicated and not be locked or blocked. Regular evacuation drills must be organised. Fire alarm systems must be tested regularly.

Training must be provided to employees concerning work procedures, risks and their prevention, including fire safety, hazardous work tasks and first aid. Adequate protective equipment must be provided to employees. The Employer must ensure that employees have easy access to information related to occupational health and safety.

Employees must have access to adequate occupational health care.

vii. Protection of the environment

In manufacturing goods and providing services, the procedures laid down in the Vienna Convention and the Montreal Protocol, the Basel Convention and the Stockholm Convention referred to above under Requirements as well as national environmental legislation must be complied with.

The Supplier shall ensure that the goods and services it sells are produced in an environmentally responsible manner. The Supplier measures and monitors the environmental impact of its operations and its supply chain and strives to continuously improve the environmental sustainability of its operations and reduce the consumption of materials and the production of waste. The Supplier aims at the environmental impact assessment that covers the entire lifecycle of the goods and services it provides and sets environmental sustainability requirements also for its supply chain.

viii. Anti-corruption

International standards underlying this paragraph: the UN Convention against Corruption

The Supplier shall not, directly or indirectly, offer a payment or other compensation to acquire or retain business or to acquire unjustified advantage in its operations.

The Supplier shall not, directly or indirectly, ask or accept a payment or other compensation from a third party, if this can affect the objectivity of the Supplier's business decisions.

3. Final provisions

Compliance

Transparency of the supply chain is required to guarantee compliance with this Code of Conduct. HUS Logistics may, for this purpose, request the Supplier to provide reports and documents, take corrective actions and report on their implementation. HUS Logistics may audit the Supplier and/or its suppliers in accordance with the terms of the Main Contract.

The Supplier shall ensure, by contracts, that the requirements set forth in this Code of Conduct and Contract terms, are complied with in both its own operations and its supply chain.

Non-compliance reporting

Non-compliance with this Code of Conduct may be reported to HUS Logistics as follows:

By email: logistiikka.asiakaspalvelu@hus.fi

LIITE 2: HUS Logistiikan tutkimuskäsinehankinnassa käytetyt sosiaaliseen vastuuseen liittyvät sopimusedot³⁸

Suurin osa tämän sopimuksen kohteena olevista tutkimuskäsineistä tuotetaan Aasiassa. Käsineiden tuotantoon liittyy ihmisoikeusriskejä niin käsineiden raaka-aineiden valmistuksessa kuin lopputuotteiden teollisessa tuotannossa.

Tilajalla on oikeus varmistaa, että sen käytössä olevat tuotteet on valmistettu vastuullisesti. Mikäli sopimustuotteiden teollinen tuotanto tapahtuu maassa, joka ei ole ratifioinut hankintalain 81 §:n 1 momentin 5 kohdassa mainittuja ILO:n perussopimuksia, tulee Toimittajan olla valmis esittämään tuotantotehtaan viimeisin auditointiraportti HUS Logistiikalle. Auditointiraportiksi hyväksytään riippumattoman kolmannen osapuolen suorittama sosiaalisen vastuun auditointi (esim. Amfori BSCI, SA8000 tai vastaava auditointi), jonka tuotantolaitos on läpäissyt hyväksytysti. Tilajalla on myös mahdollisuus itse tai yhteistyökumppaninsa kautta auditoida milloin tahansa sopimuskauden aikana toimittaja tai sen alihankkijoita.

Tuotantotehtaan muuttuessa sopimuskauden aikana, on Toimittajan esitettävä tarjouspyynnön mukaisesti vaihtuneen tuotantolaitoksen tarkka nimi ja osoite ja/tai GPS-koordinaatit, sekä tehtaan viimeisin auditointiraportti, johon hyväksytään edellä mainitun mukainen kolmannen osapuolen suorittama sosiaalisen vastuun auditointi, jonka tuotantolaitos on läpäissyt hyväksytysti.

Sopimuksen allekirjoittamalla Toimittaja sitoutuu sopimuksen liitteenä olevaan Code of Conductiin ja varmistaa, että tässä asetetut vähimmäisvaatimukset täyttyvät heidän omassa toiminnassaan ja toimitusketjussaan.

Jos Toimittaja rikkoo vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteitaan (Code of Conduct) HUSilla on oikeus kirjallisesti pyytää Toimittajaa kolmen (3) kuukauden sisällä esittämään HUSin hyväksyttäväksi suunnitelma ja aikataulu Toimittajan korjaaville toimenpiteille sosiaalisen vastuun vähimmäisvelvoitteiden rikkomisesta sen omassa toiminnassa tai toimitusketjussa. HUSilla on oikeus irtisanoa sopimus päättymään välittömästi kokonaan tai osittain jos Toimittaja ei suorita edellä tarkoitettuja korjaavia toimenpiteitä.

38 Saatavilla vain suomeksi

LIITE 3: HUS Logistiikan instrumenttihankinnassa käytetyt sosiaaliseen vastuuseen liittyvät sopimusehdot³⁹

Sopimuksen allekirjoittamalla Toimittaja sitoutuu sopimuksen liitteenä olevaan Code of Conduct – vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteisiin ja varmistaa, että tässä asetetut vähimmäisvelvoitteet täyttyvät heidän omassa toiminnassaan ja toimitusketjussaan.

Jos Toimittaja rikkoo vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteita (Code of Conduct), on HUSilla oikeus kirjallisesti pyytää Toimittajaa kolmen (3) kuukauden sisällä esittämään HUSin hyväksyttäväksi suunnitelma ja aikataulu Toimittajan korjaaville toimenpiteille vastuullisuuden vähimmäisvelvoitteiden rikkomisesta sen omassa toiminnassa tai toimitusketjussa. HUSilla on oikeus irtisanoa sopimus päättymään välittömästi kokonaan tai osittain jos Toimittaja ei suorita edellä tarkoitettuja korjaavia toimenpiteitä.

Tarjouksessa ilmoitettujen tuotantotehtaiden muuttuessa sopimuskauden aikana, on Toimittajan esitettävä tarjouspyynnön mukaisesti vaihtuneen tuotantolaitoksen tarkka nimi ja osoite. Tilaajalla on oikeus varmistaa, että sen käytössä olevat tuotteet on valmistettu vastuullisesti ja Tilaajalla on mahdollisuus itse tai yhteistyökumppaninsa kautta auditoida milloin tahansa sopimuskauden aikana toimittaja tai sen alihankkijoi-
ta.

³⁹ Saatavilla vain suomeksi

LIITE 4: HUS Logistiikan instrumenttihankinnassa käytetty Supply chain traceability system⁴⁰

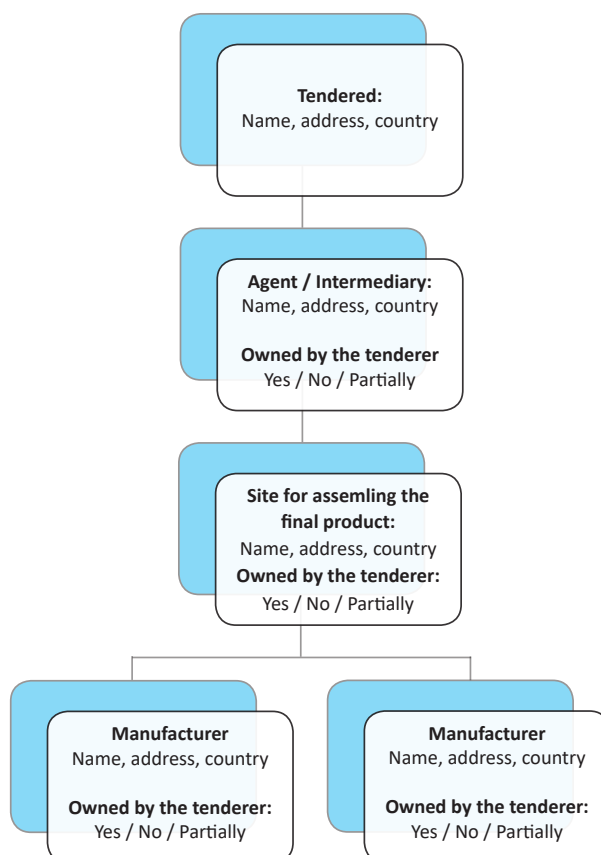
Tenderers shall enclose a description of the supply chain, for instance a map over the supply chain, detailing the manufacturers of the main components in the tender.

The description shall, as a minimum, include the steps in the tenderer's supply chain for this procurement, from the tenderer to the step of production of the main components. Specify the tenderer's position in the supply chain, followed by the next step in the supply chain (e.g. agent or other intermediary), down to the manufacturer of the component.

For each step in the supply chain, the following information must be provided:

- Company name
- Address
- Region, country
- Information about the role of each step (for example tenderer, agent, manufacturer, other roles) in the supply chain
- The ownership relation to the tenderer

Example of a supply chain map. Please draw a supply chain map which suits your company / shows your organization.



LIITE 5: Esimerkki maakohtaisten ihmisoikeusriskien arvioimiseen ja soveltamiseen tarkoitettu työkäytä

Jos hankinnan kohteena olevan tuotteen alkuperämaa on ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta niin sanottu riskimaa, on tarjouspyyntöä valmisteltaessa syytä kiinnittää erityistä huomiota sosiaalisen vastuun kysymyksiin. Riskimaiden tunnistamisessa on mahdollista käyttää valmiita, esimerkiksi Maailmanpankin indekseihin perustuvia listoja⁴¹. Lisäksi on hyvä tarkistaa, miten monta kahdeksasta Kansainvälisen työjärjestö ILO:n perussopimuksesta⁴² kyseinen maa on ratifioinut. Näin on mahdollista nopeasti (mutta karkeasti) hahmottaa, miten hyvin keskeisiä työelämän oikeuksia maassa noudatetaan. Jos maalla on ILO:n perussopimuksia ratifioimatta, tai ratifioitua sopimukset eivät ole voimassa, on tarjouspyyntöä valmisteltaessa syytä kiinnittää erityistä huomiota sosiaalisen vastuun kysymyksiin. Näin on myös silloin, kun ratifiointi on verrattain tuore, sillä oikeuksien juurruttaminen käytännön tasolle vie aikaa.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n perussopimuksissa turvattuja oikeuksia ovat:

- oikeus järjestäytymisvapauteen (perussopimukset nro 87 & 98)
- syrjinnän kieltö (perussopimukset nro 100 & 111)
- orjuuden ja pakkotyön kieltö (perussopimukset nro 29 & 105)
- lapsityön kieltö (perussopimukset nro 138 & 182).

Edellä mainittujen oikeuksien lisäksi HUS Logistiikan Code of Conductissa kiinnitetään huomiota seuraaviin työelämän oikeuksiin:

- palkkaus ja työajat
- terveellinen ja turvallinen työympäristö.

Seuraavissa esimerkinomaisissa maakohtaisissa riskiprofiileissa käsitellään kaikkia näitä oikeuksia oleellisilta osin. Esimerkkiprofiilit on kirjoitettu alkuvuodesta 2020. Riskiprofiilit tulee päivittää säännöllisesti.

41 Yksi yleisesti käytetty riskimaalista on Amfori BSCI:n maalistaus. Vuoden 2020 lista on saatavilla osoitteessa <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-2020-02-06-country-risk-classification-2020.pdf>. Listaa päivitetään vuosittain.

42 ILO-sopimusten ratifiointitiedot ovat saatavilla maakohtaisesti täällä <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001::NO::>

KIINA

Riski-indeksi vuonna 2020: 42.8⁴³. Kiina on ratifioinut neljä kahdeksasta Kansainvälisen työjärjestö ILO:n perussopimuksesta⁴⁴. Sopimukset, joita Kiina ei ole ratifioinut, kattavat niin sanotut ammattiyhdistysoikeudet ja kieltävät pakkotyön.

Kiinnitä erityisesti huomiota

- *elämiseen riittävään palkkaan*
- *työaikoihin*

Kiinan presidentti ja keskusotilaskomitean puheenjohtaja on kommunistisen puolueen pääsihteeri Xi Jinping. Xi on tultuaan valtaan vuonna 2012 pyrkinyt keskittämään valtaa itselleen, ja vuonna 2018 voimaan tullut lakimuutos mahdollistaa hänen jatkavan maan johtajana kuolemaansa saakka⁴⁵. Xi johtaa Kiinaa rautaisella otteella, ja maan ihmisoikeustilanteen katsotaan Xin kaudella huonontuneen. Kriittiset äänet vaimennetaan ja etnisiin vähemmistöihin kohdistuvat sortotoimet ovat poikkeuksellisen voimakkaita. Yhdysvaltalainen järjestö Freedom House pisteyttää maailman maita demokratian tilan, lehdistövapauden ja kansalaisoikeuksien toteutumisen perusteella ja luokittelee maat vapaisiin, osittain vapaisiin ja ei-vapaisiin. Kiina kuuluu sen mukaan ei-vapaisiin maihin⁴⁶. Tämä tarkoittaa

muun muassa sitä että kansalaisyhteiskunnan mahdollisuudet valvoa ja vaatia ihmisoikeuksien toteutumista ovat rajalliset.

Järjestäytymisvapaus

Kiina ei ole ratifioinut Kansainvälisen työjärjestö ILO:n järjestäytymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevia perussopimuksia. Oikeus ammatilliseen järjestäytymisvapautteen ei toteudu⁴⁷. Kiinan laki sallii vain yhden ammattiliiton (All China Federation of Trade Unions, ACFTU)⁴⁸. Kaikki paikalliset ammattiliitot ovat ACFTUn alaisuudessa. Työehtosopimusneuvottelut ovat Kiinassa lapsenkengissä. Neuvotteluprosessia ei ole määritelty laissa, ja neuvottelupöytään päädytään käytännössä yleensä vasta työntekijöiden ensin mentyä lakkoon. Yksi tyypillinen syy työntekijöiden protesteille ja lakoille on palkkarästit⁴⁹. Lakkojohtajat päädytään usein pidättämään vaikka heitä vastaan ei läheskään aina nosteta syytettä. Jos syyte nostetaan, liittyy se yleensä yleisen järjestyksen häiritsemiseen ja turvallisuuden vaarantamiseen.

HUS Logistiikan Code of Conduct edellyttää ammatillista järjestäytymisvapautta. Myös yleisimmät teollisten tuotantolaitosten sertifiointi- ja auditointijärjestelmät, kuten Amfori BSCI ja SA8000 edellyttävät sitä. Se, että työntekijät voivat liittyä ACFTUn alaiseen liittoon ei täytä vaatimusta ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta, sillä järjestäytymisvapaudelle ominaista vapautta valita, mihin liittoon kuulua, ei Kiinassa ole. ACFTU ei myöskään ole riippumaton organisaatio, sillä se toimii

43 Riski-indeksi perustuu Amfori BSCI:n riskimaalilistaukseen. Maat, joiden riski-indeksi on alle 60, ovat korkean riskin maita. Riski-indeksi perustuu tarkastelun kohteena olevalle maalle kuudella eri osa-alueella annettujen pisteiden keskiarvoon. Maa katsotaan korkean riskin maaksi myös jos se on saanut alle 60 pistettä vähintään kolmella eri osa-alueella silloinkin kun sen riski-indeksi on yli 60.

44 ILO-sopimusten ratifiointitiedot ovat saatavilla maakohtaisesti täällä <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001::NO::>

45 Ks. esim. Yle, 11.3.2018, Kiinan kansankongressi hyväksyi Xin elinikäisen vallan, <https://yle.fi/uutiset/3-10111477> (viitattu 17.1.2020)

46 Freedom House, Freedom in the World 2019, China, <https://freedomhouse.org/report/freedom-world/2019/china> (viitattu 17.1.2020)

47 International Trade Union Confederation (ITUC), Survey of violations of Trade Union Rights, China, <https://survey.ituc-csi.org/China.html> (viitattu 17.1.2020)

48 Trade Union Law of the People's Republic of China, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/30352/118793/F1165849917/CHN30352%202.pdf>

49 Lakko-oikeus poistettiin Kiinan perustuslaista vuonna 1982. Lakko-oikeutta ei ole myöskään kirjattu ammattiliittoja koskevaan lainsäädäntöön. Työntekijöiden erilaiset protestit, mukaan lukien työnteisaukset, ovat kuitenkin yleisiä, ks. esim. <https://maps.clb.org.hk/strikes/en>

Kiinan kommunistisen puolueen alaisuudessa. Järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden käytännön toteutumisen todentamiseen Kiinassa onkin syytä kiinnittää erityistä huomiota silloinkin, kun tuotantolaitos on läpäissyt riippumattoman kolmannen osapuolen auditoinnin. Sertifiointi- ja auditointijärjestelmien on todettu tunnistavan ongelmia ammattiyhdistysoikeuksien toteutumisessa huonosti.

Auditointiraporteissa ei useinkaan ole annettu riittäviä tietoja ammattiyhdistysoikeuksien toteutumisen arvioimiseksi. Jos tiedot ovat puutteellisia, on tarpeen esittää lisäkysymyksiä auditoinnin löydöksiin liittyen. Silloin, kun kansallinen laki estää työntekijöitä perustamasta tai liittymästä vapaasti valitsemaansa liittoon, tuotantolaitoksen tulee sallia työntekijöiden valita vapaasti omat edustajansa ilman työnantajan sekaantumista työntekijäorganisaatioiden toimintaan. Työntekijöiden tulee olla tietoisia oikeudestaan järjestäytyä ja neuvotella työehdoista, ja työnantajan tulee neuvotella työehdoista työntekijöiden edustajien kanssa asianmukaisella tavalla ja vilpittömässä mielessä. Liittojen tai muiden työntekijäorganisaatioiden jäseniä ei saa syrjiä eikä heihin saa kohdistaa minkäänlaisia painostus- tai kostotoimenpiteitä.

Kriteeriehtodus: *Lataa todistus siitä, että hankinnan kohteena olevan tuotteen⁵⁰ tuotaneessa tuotantolaitoksessa työntekijöiden ammatillinen järjestäytymisvapaus sekä kollektiivinen neuvotteluoikeus toteutuu. Maissa, joissa ammattiyhdistysoikeuksia rajoitetaan lailla, työnantaja sallii työntekijöiden vapaasti valita omat edustajansa eikä sekaannu työntekijöiden edustuksellisten organisaatioiden toimintaan. Työntekijöiden edustajiin ei kohdistu syrjintää, häirintää, uhkailuja tai kostotoimenpiteitä, ja he voivat vapaasti tavata edustamiaan työntekijöitä työpaikoilla. Työnantaja neuvottelee vilpittömässä mielessä työehdoista työntekijöiden vapaasti*

50 Hankinnan kohteesta riippuen voi olla perusteltua kohdentaa vaatimus johonkin tiettyyn tuotantoketjun portaaseen.

valitsemien edustajien kanssa. Riittävänä todisteena voidaan pitää esimerkiksi riippumattoman kolmannen osapuolen auditointiraporttia tai tuotesertifiointia, josta käy ilmi kriteerin toteutuminen määritelmän mukaisella tavalla. Pisteytys: Op tai 5p.

Syrjintä

Sukupuoleen, ikään, etniseen alkuperään ja uskontoon perustuva tai vammaisiin, seksuaalivähemmistöihin ja esimerkiksi HBV- tai HIV-positiivisiin kohdistuva syrjintä työelämässä on yleistä Kiinassa. Vuonna 2008 Kiinassa astui voimaan tasa-arvoa työelämässä edistävä laki⁵¹. Uuden lain merkittävimmät parannukset liittyivät työsyrynnän uhrien mahdollisuuteen haastaa työnantaja oikeuteen. Joidenkin lähteiden mukaan tässä suhteessa on kuitenkin otettu takapakkia, kun valtion ote itsenäisestä kansalaisyhteiskunnasta on Xi Jinpingin kaudella tiukentunut⁵².

Yli 15-vuotiaista naisista noin 61 prosenttia on mukana työelämässä⁵³. On yleistä, että työpaikkailmoituksissa eritellään, minkä sukupuolisia hakijoita työhönotossa preferoidaan⁵⁴. Perheen perustamiseen liittyvät kysymykset ja raskaustestit työnhaun yhteydessä kiellettiin vasta vuonna 2019⁵⁵.

51 Employment Promotion Law of the People's Republic of China, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=76984

52 Ks. esim. China Labour Bulletin, Workplace discrimination, <https://clb.org.hk/content/employment-and-wages>

53 World Bank, Labor force participation rate, female, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=CN> (viitattu 17.1.2020). Maailman keskiarvo on noin 48 prosenttia. Suomessa vastaava luku on 51 prosenttia.

54 Ks. esim. Human Rights Watch, Only Men Need Apply: Gender Discrimination in Job Advertisements in China, saatavilla osoitteessa https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/china0418_web.pdf

55 Ks. esim. China Briefing, 7.3.2019, China Bans Questions on Marital, Childbearing Status during Hiring, <https://www.china-briefing.com/news/china-reforms-gender-laws-hiring-process/> (viitattu 27.1.2020)

Kiinassa on arviolta 288 miljoonaa maan sisäistä siirtotyöntekijää⁵⁶, jotka ovat muuttaneet töiden perässä kotipaikkakunnaltaan toisaalle Kiinassa. Suuri osa heistä työskentelee niin sanotuilla matalapalkka-aloilla kuten teollisessa tuotannossa (28 prosenttia). Siirtotyöntekijöistä alle kolmasosa oli sosiaalivakuutuksen piirissä vuonna 2017⁵⁷.

Vaikka siirtotyöntekijät voivat asua työskentelypaikkakunnallaan väliaikaisen luvan turvin, on Kiinassa peruskoulutus, julkinen terveydenhuolto ja vaikkapa eläkkeen suuruus sidottu henkilön asuinpaikkarekisteriin eli tämän niin sanottuun *hukouhun*. Hukouhun perustuva jaottelu kaupunki- ja maaseutuväestöön on synnyttänyt niin sanotun *left-behind-children*-ilmiön, mikä tyypillisesti viittaa tilanteeseen, jossa kaupungissa työssä käyvät vanhemmat jättävät lapsensa jopa tuhansien kilometrien päähän maaseudulle isovanhempien hoitoon käymään koulua. Hukouin siirtäminen uudelle asuinpaikkakunnalle on mahdollista, mutta vaatii yleensä paitsi rahaa myös hyviä verkostoja ja yhteyksiä kommunistiseen puolueeseen. Suurempiin kaupunkeihin, kuten Pekingiin ja Shanghaiin, hukouta on lähes mahdotonta siirtää. Hukou-järjestelmää on vuodesta 2014 lähtien löyhennetty asteittain.

Pakkotyö

Kiina ei ole ratifioinut Kansainvälisen työjärjestö ILO:n pakkotyön kieltoa koskevia perussopimuksia. Kiina on sijalla 111 (yhteensä 167 maasta) pakkotyön yleisyydessä⁵⁸. Vuonna 2016 Kiinassa oli arvioiden mukaan 3,8 miljoonaa pakkotyön uhria. Yhdysvaltojen työministeriön mukaan pakkotyötä esiintyy Kiinassa

ainakin seuraavien tuotteiden valmistuksessa: tekokukat, tiilet, joulukoristeet, hiili, puuvilla, elektroniikkalaitteet, ilotulitteet, jalkineet, vaatteet⁵⁹.

Yksi tyypillinen pakkotyön muoto Kiinassa on ammatillisessa koulutuksessa olevien nuorten ”työharjoittelu”, joka ei välttämättä liity heidän opintoihinsa eikä poikkea tavallisesta tuotantotyöstä millään tavalla ja johon opiskelijoiden on pakko osallistua valmistuakseen. Työharjoitteluksi naamioitua pakkotyötä on löytynyt esimerkiksi elektroniikkateollisuudesta.⁶⁰ Toinen yleinen pakkotyön muoto on vangeilla teetetty ei-vapaaehtoinen työ.

Vuodesta 2017 lähtien jopa miljoona muslimivaltaisiin vähemmistöihin kuuluvaa henkilöä, lähinnä uiguureja, on pidätetty joukottain ja lähetetty ilman oikeudenkäyntiä ”uudelleen-koulutusleireille”. Nämä Xinjiangissa uiguurien autonomisella alueella sijaitsevat ”uudelleen-koulutusleirit” on yhdistetty pakkotyöhön ja globaaleihin toimitusketjuihin.⁶¹ Virallisten työllisyys- ja köyhyysohjelmien myötä riski uiguureilla teetettävästä pakkotyöstä on levinnyt myös muualle Kiinaan, sillä osa näiden ohjelmien toimeenpanoa on työvoiman siirto. Uiguureilla uudelleen-koulutuksen, ammatillisen koulutuksen tai virallisten kehitysohjelmien puitteissa teetettävään pakkotyöhön on erittäin vaikeaa puuttua perinteisin keinoin. Tilanteen haasteellisuus on ajanut yrityksiä etsimään

56 National Bureau of Statistics of China, Statistical Communiqué of the People's Republic of China on the 2018 National Economic and Social Development, http://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/201902/t20190228_1651335.html (viitattu 17.1.2020)

57 Ks. esim. China Labour Bulletin, China's social security system, <https://clb.org.hk/content/china's-social-security-system>

58 Global Slavery Index 2018, <https://www.globallslaveryindex.org/2018/data/maps/#prevalence> (viitattu 17.1.2020)

59 U.S. Department of Labor, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>

60 Ks. esim. The Guardian, 6.10.2017, Chinese factory supplying major laptop brands accused of student labour abuses, <https://www.theguardian.com/global-development/2017/oct/06/laptop-firms-accused-of-labour-abuses-against-chinese-students-sony-hp-acer> (viitattu 17.1.2020)

61 Ks. esim. The New York Times, 30.12.2019, Inside China's Push to Turn Muslim Minorities Into an Army of Workers, <https://www.nytimes.com/2019/12/30/world/asia/china-xinjiang-muslims-labor.html> (viitattu 17.1.2020)

vaihtoehtoisia tavarantoimittajia Xinjiangin ulkopuolelta.⁶²

Kiinassa työntekijät eivät yleensä joudu mak samaan korkeita rekrytointimaksuja. Joskus työntekijät raportoivat rekrytointiin liittyvistä terveystarkastuksista, jotka ovat työnhakijoille maksullisia. Lyhytkestoiseen työsuhteeseen rekrytoidut kiireapulaiset ovat pitempikestoisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä alttiimpia rekrytointivaiheen väärinkäytöksille.⁶³

Lapsityö

Työntekijöiden vähimmäisikä Kiinassa on 16 vuotta⁶⁴. Lapsityöstä Kiinassa ei ole saatavilla virallisia tilastoja. Yhdysvaltojen työministeriön mukaan lapsityötä esiintyy ainakin seuraavien tuotteiden valmistuksessa: tiilet, puuvilla, elektroniikkalaitteet, ilotulitteet, tekstiilit, lelut⁶⁵. Pelastakaa Lapset -järjestön mukaan Kiina on maailman 36. paras maa lapsille⁶⁶. Vertailussa oli mukana 176 maata, ja siinä kiinnitettiin huomiota lasten elämän, kasvun ja kehittymisen edellytyksiin.

Palkkaus ja työajat

Kiinassa maakuntahallitukset asettavat paikalliset minimipalkat. Global Living Wage Coalition julkaisi vuonna 2015 perusteellisen arvion elämiseen riittävästä palkasta kuudessa eri kaupungissa⁶⁷. Global Living Wage Coalitionin laskelmien mukaan elämiseen riittävä palkka oli vuodelle 2019 päivitettyinä 2 597–4 502 yuania kaupungista riippuen. Vuonna 2015 julkaistujen arvioiden mukaan kaikissa tutkituissa kaupungeissa työntekijöiden oli mahdollista ansaita elämiseen riittävä palkkaa tai enemmän vain tekemällä runsaasti ylityitä. Elämiseen riittävä palkka oli tutkituissa kaupungeissa myös huomattavasti suurempi kuin paikallinen minimipalkka, ja Hangzhoussa, Shanghaissa ja Suzhoussa elämiseen riittävä palkka oli yli kaksi kertaa niin suuri kuin minimipalkka.⁶⁸

Tuotantolaitoisten sertifiointi- ja auditointijärjestelmistä vain SA8000 edellyttää elämiseen riittävien palkkojen maksamista työntekijöille. SA8000 kuitenkin vielä toistaiseksi sallii erilaiset metodologiat, muun muassa auditoijan oman laskutavan, elämiseen riittävän palkan määrittämiseksi⁶⁹. Käytännössä SA8000 sallii

62 Ks. esim. Finnwatch, 29.3.2020, Uiguureihin kohdistuvat sortotoimet vaativat toimenpiteitä Kiinassa toimivilta yrityksiltä, <https://finnwatch.org/fi/tutkimukset/714-uiguureihin-kohdistuvat-sortotoimet-vaativat-toimenpiteita-kiinassa-toimivilta-yrityksiltae> (viitattu 24.4.2020)

63 Ethical Trading Initiative, Ethical recruitment practices and prevention of forced labour in China: guidelines for employers, saatavilla osoitteessa <https://www.ethicaltrade.org/resources/ethical-recruitment-practices-and-prevention-forced-labour-china-guidelines-employers>

64 Labour Law of the People's Republic of China, http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383754.htm (viitattu 17.1.2020)

65 U.S. Department of Labor, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor

66 Pelastakaa Lapset, Global Childhood – Maailmanlaajuinen lapsuus 2019 -reportti, <https://www.pelastakaalapset.fi/ajankohtaista/kampanjat/loppu-sodalle-lapsia-vastaan/maailmanlaajuinenlapsuus/> (viitattu 17.1.2020)

67 Kaupungit ovat Zhengzhou, Chengdu, Hangzhou, Shanghai, Shenzhen ja Suzhou. Ks. lisätietoa <https://www.globallivingwage.org/countries/china/>. Global Living Wage Coalitionin arvion elämiseen riittävästä palkasta perustuvat niin sanottuun Anker-metodologiaan, ks. <https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/9781786431455.xml>. Finnwatch pitää Global Living Wage Coalitionin metodologiaa eri elämiseen riittävän palkan laskentamalleista kattavimpana ja siksi ensisijaisesti suositeltavana vaihtoehtona.

68 Esimerkiksi Zhengzhoussa vuonna 2015 minimipalkka oli 1 600 yuania kuukaudessa, tehdastyöntekijöiden keskimääräinen palkka oli 2 100 yuania (tai 2 645 yuania ylityöt mukaan lukien) ja Global Living Wage Coalitionin arvio elämiseen riittävästä palkasta 2 806 yuania.

69 Social Accountability International, Guidance document for Social Accountability 8000 (SA8000:2014), saatavilla osoitteessa <https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000-2014-Guidance-Document.pdf>

myös elämiseen riittämättömät palkat niin kauan kun työntekijöille maksetut palkat ovat vähintään lakisääteisen minimipalkan tai työehtosopimuksessa määritellyn palkan suuruista, sen mukaan kumpi on korkeampi. Siksi elämiseen riittävän palkan kriteerien täyttymisen todentamiseen tulee kiinnittää erityistä huomioita myös silloin, kun tuotantolaitoksella on voimassaoleva SA8000-sertifikaatti.

Kriteeriehdotus: Hankinnan kohteena olevan tuotteen tuotannossa⁷⁰ työntekijöille maksetaan elämiseen riittävää palkkaa. Elämiseen riittävällä palkalla tarkoitetaan normaalista työviikosta (ilman ylityötunteja) työntekijälle maksettavaa korvausta, joka riittää turvaamaan työntekijälle ja hänen perheelleen kohtuullisen elintason työskentelypaikkakunnalla. Kohtuulliseen elintasoon sisältyy mm. ravinto, vesi, asuminen, koulutus, terveydenhuolto, joukkoliikennekustannukset, vaatetus ja muut olennaiset tarpeet. Palkasta tulee lisäksi jäädä osuus odottamattomiin menoihin. Vaatimukseen annettu vastaus sitoo Tarjoajaa koko sopimuskauden ajan kyseiselle vertailutuotteelle.

Todentaminen, vaihtoehto A: Tarjoaja on liittännyt tarjoukseensa selvityksen, jossa se osoittaa vaatimusten täyttymisen vertailutuotekohtaisesti kolmannen osapuolen riippumattomalla auditointiraportilla, joka sisältää edellä mainittua määritelmää vastaavan elämiseen riittävän palkan kriteerin auditointin, esim. elämiseen riittävän palkan auditointi SA8000-mukaisesti.

Vaihtoehto B: Tarjoaja on liittännyt tarjoukseensa suunnitelman tuotantolaitoksen nykyisten palkkojen ja edellä mainittua määritelmää vastaavan elämiseen riittävän palkan välisen erotuksen umpeen kuromiseksi. Suunnitelmasta käy ilmi, miten elämiseen riittävä palkka on laskettu. Suunnitelma on aikataulutettu ja Tarjoajalla on käytössään asianmu-

kaiset prosessit suunnitelman toimeenpanon seuraamiseksi.

Työtunnit on Kiinassa rajattu 40 tuntiin per viikko (8 tuntia päivässä)⁷¹. Ylitöitä saa teettää korkeintaan kolme tuntia päivässä ja 36 tuntia kuukaudessa (eli 18 tuntia viikossa). Ylitöistä tulee maksaa vähintään 150 prosenttista palkkaa. ILO:n mukaan vuonna 2016 työntekijöiden keskimääräinen työaika oli Kiinassa 46 tuntia per viikko⁷².

Yritykset voivat hakea paikallisviranomaisilta lupaa teettää työntekijöillä edellä mainittua pidempiä työtunteja. Runsaat ylityöt ja huomattavan pitkät työviikot ovatkin Kiinassa hyvin yleisiä. Surullisen kuuluisa esimerkki Kiinan elektroniikkateollisuuden työoloista, joissa yhdistyy erittäin pitkät työajat ja matalat palkat, on elektroniikan sopimusvalmistajan Foxconnin työntekijöiden tekemät lukuisat itsemurhat vuodesta 2010 lähtien⁷³. Yksi Kiinassa etenkin digialan yrityksissä käytössä oleva (laiton) työajan muoto on niin kutsuttu 996-töaika. Se viittaa kuusipäiväiseen työviikkoon, missä työpäivät alkavat aamuyhdeksältä ja päättyvät iltayhdeksään.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimukset rajoittavat viikottaiset työtunnit 48 tuntiin ja suosittavat 40-tuntista työviikkoa⁷⁴. Erinäiset empiiriset tutkimukset ovat osoittaneet, että yli 48-tuntisilla⁷⁵ työviikoilla on haitallista

⁷⁰ Hankinnan kohteesta riippuen voi olla perusteltua kohdentaa vaatimus johonkin tiettyyn tuotantoketjun portaaseen.

⁷¹ Kiinan työlaki rajoittaa päivittäiset työtunnit 8 ja viikottaiset työtunnit 44, mutta myöhemmin hyväksytty Kiinan valtioneuvoston säännös rajoittaa viikottaiset työtunnit 40. Ks. lisätietoa esim. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_11.pdf

⁷² ILO, The latest decent work statistics by country, <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> (viitattu 17.1.2020)

⁷³ Ks. esim. The Observer, 18.6.2017, Life and death in Apple's forbidden city, <https://www.theguardian.com/technology/2017/jun/18/foxconn-life-death-forbidden-city-longhua-suicide-apple-iphone-brian-merchant-one-device-extract>

⁷⁴ Sopimus nro 1; lisäksi todettakoon että ILO:n suosituksen nro 116 mukaan työajat tulisi pyrkiä saattamaan 40 viikoittaisen työtunnin tasolle.

⁷⁵ Joissakin tutkimuksissa käytetty raja on 50 tuntia.

vaikutusta paitsi työntekijöiden terveydelle myös työturvallisuudelle⁷⁶. Useimmat sertifiointi- ja auditointijärjestelmät (ja myös HUS Logistiikan Code of Conduct) kieltävätkin yli 60-tuntiset työviikot, mutta kiellon noudattamisen todentamiseen on edellä mainituista syistä johtuen kiinnitettävä erityistä huomiota.

Kriteeriehtotus: Hankinnan kohteena olevan tuotteen tuotannossa toteutunut keskimääräinen työaika ylitöineen on enintään 48 tuntia viikossa. Vaatimukseen annettu vastaus sitoo Tarjoajaa koko sopimuskauden ajan kyseiselle vertailutuotteelle.

Todentaminen: Tarjoaja on liittännyt tarjoukseensa selvityksen, jossa Tarjoaja osoittaa vaatimusten täyttymisen vertailutuotekohteisesti kolmannen osapuolen riippumattomalla auditointiraportilla, esim. työaikojen auditointi Amfori BSCIn tai SA8000-mukaisesti.

Työterveys ja -turvallisuus

Virallisten tilastojen mukaan työtapaturomat ja työntekijöiden kuolemaan johtaneet onnettomuudet ovat vähentyneet Kiinassa voimakkaasti. Silti vuonna 2018 viranomaislähteiden mukaan Kiinassa sattui yli 51 000 työtapaturomaa, jotka johtivat yli 34 000 henkilön kuolemaan⁷⁷.

Työtapaturomille alttein sektori on rakennusala. Teollisessa tuotannossa tyypillisiä työterveys ja -turvallisuus riskejä aiheuttavat tulipalot, erilaiset kemikaalit ja kaasuvuodot.⁷⁸ Yksi onnettomuusriskiä lisäävä tekijä on tuotantolaitosten erittäin pitkät työtunnit (ks. yllä).

Siirtotyöntekijät asuvat usein ahtaissa asunoloissa, joiden paloturvallisuus on huono.

76 ILO, 2018, Working time and the future of work, saatavilla osoitteessa https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf

77 China Daily, 14.6.2019, Workplace accidents drop this year, <https://www.chinadaily.com.cn/a/201906/14/WS5d02f1a2a3103dbf14328223.html>

78 Lisätietoa työtapaturomista Kiinassa, ks. esim. China Labour Bulletin, Workplace Accident Map, <https://maps.clb.org.hk/accidents/en>

MALESIA

Riski-indeksi vuonna 2020: 64.9⁷⁹. Malesia on ratifioinut kuusi kahdeksasta Kansainvälisen työjärjestö ILO:n perussopimuksesta⁸⁰. Sopimukset, joita Malesia ei ole ratifioinut, koskevat ammatillista järjestäytymisvapautta ja syrjintää. Lisäksi vaikka Malesia on ratifioinut molemmat pakotyön kieltävät sopimukset, on se myöhemmin sanoutunut irti toisesta niistä.

Kiinnitä erityisesti huomiota

- järjestäytymisvapauteen
- pakotyöhön, erityisesti siirtotyöntekijöiltä perittyihin rekrytointimaksuihin
- elämiseen riittävään palkkaan
- työaikoihin

Vuonna 2018 Malesiassa vaihtui valta vaaleissa ensimmäistä kertaa 60 vuoteen. Vaalit voittanut oppositiokoalitio on luvannut palauttaa oikeusvaltion periaatteet, kitkeä korruptiota ja edistää ihmisoikeuksia, mutta uudistusten eteneminen on takkuillut⁸¹. Muun muassa Malesian keskuspankki on kiinnittänyt huomiota tarpeeseen uudistaa maan työlainsäädäntöä ja edistää työntekijöiden oikeuksia⁸². Vuonna 2019 Malesia käynnisti ensimmäisen Ihmisarvoisen työn ohjelman yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja Kansainvälisen työjärjestö ILO:n kanssa⁸³. Yksi ohjelman prioriteettialueista on siirtotyöntekijöiden oikeudet. Yhdysvaltalainen järjestö Freedom House pisteyttää maailman maita demokratian tilan, lehdistövapauden ja kansalaisoikeuksien toteutumisen perusteella ja luokittelee maat vapaisiin, osittain vapaisiin ja ei-vapaisiin. Malesia kuuluu sen mukaan osittain vapaisiin maihin.⁸⁴ Tämä tarkoittaa muun muassa sitä että kansalaisyhteiskunnan mahdollisuudet valvoa ja vaatia ihmisoikeuksien toteutumista ovat osittain rajalliset.

79 Riski-indeksi perustuu Amfori BSCI:n riskimaalilistaukseen. Tammikuussa 2020 voimaan tulleessa riskimaalilistauksessa Malesian sijoitus koheni ja toisin kuin vielä vuonna 2019, sitä ei enää listata korkean riskin maaksi. Kuitenkin kuten jo tämän raportin johdannossa todettiin, esiintyy sairaanhoitopiirien tekemien hankintojen kannalta olennaisilla teollisen tuotannon aloilla Malesiassa vakavia ihmisoikeusloukkauksia kuten pakotyötä. Monilla aloilla, kuten myös sairaalakäsineiden teollisessa tuotannossa, tiedossa olevat ihmisoikeusloukkaukset kohdistuvat pitkälti erityisen haavoittuvassa asemassa oleviin siirtotyöntekijöihin. Malesian kohtelemisen riskimaana onkin Finnwatchin mielestä edelleen perusteltua, etenkin tuotantoaloilla joissa suuri osa työvoimasta koostuu siirtotyövoimasta. Malesian uusi matalan riskin status on myös konkreettinen esimerkki siitä, miten karkeat luokittelut eivät hyödyllisyydestään huolimatta aina ole riittävä työkalu yritystoimintaan liittyvien ihmisoikeusriskien hahmottamiseksi. Usein riskien hahmottaminen vaatii asiantuntemusta. Tuoteryhmäkohtaista asiantuntemusta ihmisoikeusriskeistä tulee hankintayksiköissä kehittää. Hankintayksiköiden välillä voidaan myös tehdä yhteistyötä siten, että eri hankintayksiköt erikoistuvat eri tuoteryhmien asiantuntijoiksi, joiden erityisosaaminen on myös muiden yksiköiden käytettävissä.

80 ILO-sopimusten ratifiointitiedot ovat saatavilla maakohtaisesti täällä <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001::NO::>

81 Ks. esim. Human Rights Watch, World Report 2020, Malaysia, <https://www.hrw.org/world-report/2020/country-chapters/malaysia>

82 "Lastly, a concerted effort is necessary to advance regulatory and legislative labour reforms. There remains ample room to promote better treatment of workers. This may include the freedom of association and elimination of forced labour and discrimination. Some key labour market legislations in Malaysia have yet to undergo comprehensive review in recent decades. For instance, the Industrial Relations Act was first enacted in 1967 and last revised in 1976." Bank Negara Malaysia, Annual Report 2018: Are Malaysian Workers Paid Fairly?: An Assessment of Productivity and Equity, saatavilla osoitteessa https://www.bnm.gov.my/files/publication/ar/en/2018/cp01_001_box.pdf.

83 ILO, 19.6.2019, Malaysia to adopt a Decent Work Country Programme http://www.oit.org/asia/media-centre/news/WCMS_710966/lang-en/index.htm (viitattu 17.1.2020)

84 Freedom House, Freedom in the World 2019, Malaysia, <https://freedomhouse.org/report/freedom-world/2019/malaysia> (viitattu 17.1.2020)

Järjestäytymisvapaus

Malesia on ratifioinut vain toisen⁸⁵ Kansainvälisen työjärjestö ILO:n järjestäytymisvapautta koskevista sopimuksista. Oikeutta ammatilliseen järjestäytymisvapauteen rikotaan järjestelmällisesti⁸⁶. Malesian kansallinen laki esimerkiksi estää siirtotyöntekijöitä toimimasta ammattiliitoissa johtavassa asemassa⁸⁷. Siirtotyöntekijät kuitenkin voivat liittyä jo olemassa olevaan ammattiliittoon.

Kriteeriehtodus: *Lataa todistus siitä, että hankinnan kohteena olevan tuotteen⁸⁸ tuotaneessa tuotantolaitoksessa työntekijöiden ammatillinen järjestäytymisvapaus sekä kollektiivinen neuvotteluoikeus toteutuu. Maissa, joissa ammattiyhdistysoikeuksia rajoitetaan lailla, työnantaja sallii työntekijöiden vapaasti valita omat edustajansa eikä sekaannu työntekijöiden edustuksellisten organisaatioiden toimintaan. Työntekijöiden edustajiin ei kohdistu syrjintää, häirintää, uhkailuja tai kostoimenpiteitä, ja he voivat vapaasti tavata edustamiaan työntekijöitä työpaikoilla. Työnantaja neuvottelee vilpittömässä mielessä työehdoista työntekijöiden vapaasti valitsemien edustajien kanssa. Riittävänä todisteena voidaan pitää esimerkiksi riippumattoman kolmannen osapuolen auditointiraporttia tai tuotesertifiointia, josta käy ilmi kriteerin toteutumisen määritelmän mukaisella tavalla. Pisteytys: 0p tai 5p.*

85 Sopimus, jonka Malesia on ratifioinut (nro 98), suojaa liittojen vastaiselta toiminnalta ja takaa kollektiivisen neuvotteluoikeuden. Sopimus, jota Malesia ei ole ratifioinut (nro 87), koskee vapaata ammatillista järjestäytymisvapautta.

86 International Trade Union Confederation (ITUC), Survey of violations of Trade Union Rights, Malaysia, <https://survey.ituc-csi.org/Malaysia.html#tabs-2> (viitattu 17.1.2020)

87 Trade Union Act, § 28 (1), <http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Act%20262.pdf>

88 Hankinnan kohteesta riippuen voi olla perusteltua kohdentaa vaatimus johonkin tiettyyn tuotantoketjun portaaseen.

Syrjintä

Malesia on ratifioinut vain toisen⁸⁹ ILO:n syrjinnän vastaisesta perussopimuksesta. Sekä uskontoon että seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä on maassa yleistä⁹⁰. Yli 15-vuotiaista naisista noin 51 prosenttia on mukana työelämässä⁹¹.

Pakkotyö

Malesia on sanoutunut irti toisesta⁹² Kansainvälisen työjärjestö ILO:n pakkotyötä koskevista sopimuksista. Maa on sijalla 42 (yhteensä 167 maasta) pakkotyön yleisyydessä⁹³. Yhdysvaltojen työministeriön mukaan pakkotyötä esiintyy Malesiassa ainakin seuraavien tuotteiden valmistuksessa: elektroniikkalaitteet, vaatteet, palmuöljy⁹⁴. Pakkotyötä esiintyy myös esimerkiksi kumikäsinen teollisessa tuotannossa.

89 Sopimus, jonka Malesia on ratifioinut (nro 100) koskee palkkatasa-arvoa. Sopimus, jota Malesia ei ole ratifioinut (nro 111), kieltää työmarkkinoilla syrjinnän rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden tai kansallisen tahi yhteiskunnallisen alkuperän perusteella.

90 Ks. esim. Human Rights Watch, World Report 2020, Malaysia, <https://www.hrw.org/world-report/2020/country-chapters/malaysia>

91 World Bank, Labor force participation rate, female, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=MY> (viitattu 17.1.2020). Maailman keskiarvo on noin 48 prosenttia. Suomessa vastaava luku on 51 prosenttia.

92 Sopimus, jonka Malesia on ratifioinut ja joka Malesian kohdalla on edelleen voimassa (nro 29) kieltää pakkotyön. Sopimus, jonka Malesia on ratifioinut mutta josta se on sittemmin sanoutunut irti (nro 105) täydentää sopimusta nro 29 ja kieltää pakkotyön erityisesti seuraavissa tapauksissa a) poliittisena pakko- tai kasvatuskeinona tai rangaistuksena poliittisista tai voimassa olevalle poliittiselle, sosiaaliselle tai taloudelliselle järjestelmälle aatteellisesti vastakkaisista mielipiteistä tai niiden esittämisestä; b) työvoiman mobilisoimiseksi ja käyttämiseksi taloudellista kehitystä edistäviin tarkoituksiin; c) menetelmänä työkurin ylläpitämiseksi; d) rangaistuksena lakkoon osallistumisesta; e) rodullisiin, sosiaalisiin, kansallisiin tai uskonnollisiin syihin perustuvana syrjintämenettelyinä.

93 Global Slavery Index 2018, <https://www.globalslaveryindex.org/2018/data/maps/#prevalence> (viitattu 17.1.2020)

94 U.S. Department of Labor, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods> (viitattu 17.1.2020)

Vuonna 2019 Yhdysvaltojen tulliviranomainen kielsi malesialaisen kumikäsinevalmistajan WRP Asia Pacific Sdn. Bhd:n tuotteiden maahantuonnin juuri pakkotyöepäilyjen tähden⁹⁵. Kumikäsineiteollisuudessa työskentelevät työntekijät ovat muun muassa maksaneet korkeita rekrytointimaksuja ja joutuneet asumaan surkeissa oloissa. Työntekijä on takavarikoinut heidän passinsa.

Malesiassa pakkotyöepäilyt liittyvät yleensä siirtotyöntekijöihin tai kansalliseen maaseutuväestöön. Syyskuussa 2018 Malesiassa oli lähes kaksi miljoonaa rekisteröitynyttä siirtotyöntekijää (noin 12 prosenttia työvoimasta). ILO:n arvioiden mukaan siirtotyöntekijöiden lukumäärä on kuitenkin paljon korkeampi, jopa kaksinkertainen, sillä suuri osa Malesiassa työskentelevistä siirtotyöntekijöistä on paperittomia. Pakkotyöhön ei sen yleisyydestä huolimatta kiinnitetä Malesiassa riittävää huomiota eikä sitä aina osata tunnistaa.⁹⁶

Malesian elektroniikkateollisuutta tutkineen kansalaisjärjestö Veriten arvioiden mukaan pakkotyön tunnusmerkit täytyivät noin kolmasosan siirtotyöntekijöistä kohdalla⁹⁷. Veriten haastattelemista noin 500 siirtotyöntekijästä

- 92 prosenttia oli maksanut laittoman korkeita rekrytointimaksuja ja/tai maksuja, jotka vastasivat yli yhden kuukauden palkkaa
- 94 prosentilla ei ollut hallussaan passeja ja 71 prosenttia sanoi, että heidän on mah

95 U.S. Customs and Border Protection, 1.10.2019, CBP Issues Detention Orders against Companies Suspected of Using Forced Labor <https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-detention-orders-against-companies-suspected-using-forced> (viitattu 22.10.2019)

96 ILO, 2019, Business responsibility on preventing and addressing forced labour in Malaysia: A must-read guide for Malaysian employers, saatavilla osoitteessa https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_717944.pdf

97 Verite, 2014, Forced labor in the production of electronic goods in Malaysia: A comprehensive study of scope and characteristics, saatavilla osoitteessa <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014.pdf>

dotonta tai vaikeaa saada passeja takaisin silloin kun he niitä tarvitsevat

- 92 prosenttia koki, että heidän on pakko tehdä ylitöitä maksaakseen pois velkaansa
- 43 prosenttia sanoi, että heillä ei ole turvallista säilytyspaikkaa henkilökohtaisille tavaroilleen
- 57 prosenttia sanoi, että he eivät voi jättää työpaikkaansa ennen sopimuksen loppumista; jos he jättävät työpaikan ennenaikaisesti heiltä peritään korkeita maksuja, he menettävät passinsa tai heidän ilmianetaan viranomaisille
- 27 prosenttia sanoi, että he eivät voi poistua vapaasti työntekijöiden asuinalueelta.

Rekrytointiin liittyvien ongelmien huomiointi on useimmissa sertifiointi- ja auditointijärjestelmissä vielä lapsenkengissä⁹⁸. HUS Logistiikan Code of Conduct kieltää rekrytointimaksut sekä (siirto)työntekijöiden henkilöllisyyttä ja oleskeluoikeutta osoittavien asiakirjojen (mukaan lukien passi ja työ lupa) takavarikoimisen.

Kriteeriehtotus: Hankinnan kohteena olevan tuotteen tuotannossa noudatetaan vastuullista siirtotyöntekijöiden rekrytointipolitiikkaa⁹⁹.

Todentaminen: Tarjoaja on liittynyt tarjoukseensa selvityksen, jossa Tarjoaja osoittaa vaatimusten täyttämisen vertailutuotekohdaisesti tuotantolaitosten rekrytointimaksut kieltävällä politiikalla, joka sisältää yksityiskohtaisen kuvauksen kielletyistä rekrytointiin liittyvistä maksuista, sisältää toimenpiteet politiikan valvomisesta sekä rikkomusten yhteydessä sovellettavista korjaavista toimenpiteistä. Rekrytointimaksuiksi katsotaan

98 Ks. esim. Amfori BSCI, Responsible recruitment to end worker exploitation, saatavilla osoitteessa <https://www.amfori.org/sites/default/files/Responsible%20Recruitment-BSCI-2017.pdf>

99 Lisätietoa siirtotyöntekijöiden vastuullisesta rekrytoinnista ks. esim. ILO, 2019, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs, saatavilla osoitteessa https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf

esimerkiksi erilaiset palvelumaksut rekrytointiyritykselle, matkustusasiakirjoihin liittyvät maksut, maksut terveystarkastuksista, sopimuksen allekirjoituksesta perittävät maksut, koulutusmaksut, matka- ja majoituskulut. Vaihtoehtoisesti Tarjoaja voi myös todentaa, ettei tuotantolaitos käytä tuotannossaan ulkomaisia siirtotyöntekijöitä.

Lapsityö

Malesian laki sallii alle 15-vuotiaiden lasten työskentelyn tiettyjen ehtojen täyttyessä¹⁰⁰. Teollisessa tuotannossa työntekijöiden vähimmäisikä on 15 vuotta. Yhdysvaltojen työministeriön mukaan lapsityötä esiintyy Malesiassa ainakin palmuöljyn tuotannossa¹⁰¹. Lapsityön riski teollisessa tuotannossa on yleensä verrattain vähäinen. Pelastakaa Lapset -järjestön mukaan Malesia on maailman 71. paras maa lapsille¹⁰². Vertailussa oli mukana 176 maata, ja siinä kiinnitettiin huomiota lasten elämän, kasvun ja kehittymisen edellytyksiin.

Palkkaus ja työajat

Malesian hallitus on vuodesta 2013 lähtien määrittänyt minimipalkat¹⁰³. Vuoden 2020 alusta minimipalkka on 1 200 ringgittiä kuukaudessa Malesian suurimmissa

kaupungeissa ja 1 100 ringitiä muualla maassa¹⁰⁴. Työntekijöiden mediaanipalkka oli vuonna 2018 Malesiassa 2 308 ringitiä ja keskipalkka 3 087 ringitiä¹⁰⁵. Global Living Wage Coalition¹⁰⁶ ei ole laskenut elämiseen riittävää palkkaa yhdessäkään Malesian kaupungissa tai kunnassa. Malesian keskuspankin laskelmien mukaan elämiseen riittävä palkka vuonna 2019 oli yksin asuvalle aikuiselle Kuala Lumpurissa 2 700 ringitiä ja 6 500 ringitiä pariskunnalle, jolla oli kaksi lasta. Pankin arvioiden mukaan samana vuonna noin 27 prosenttia Kuala Lumpurin asukkaista sai elämiseen riittämätöntä palkkaa¹⁰⁷.

Kriteeriehdotus: *Hankinnan kohteena olevan tuotteen tuotannossa työntekijöille maksetaan elämiseen riittävää palkkaa. Elämiseen riittävällä palkalla tarkoitetaan normaalista työviikosta (ilman ylityötunteja) työntekijälle maksettavaa korvausta, joka riittää turvaamaan työntekijälle ja hänen perheelleen kohtuullisen elintason työskentelypaikkakunnalla. Kohtuulliseen elintasoon sisältyy mm. ravinto, vesi, asuminen, koulutus, terveydenhuolto, joukkoliikennekustannukset, vaatetus ja muut olennaiset tarpeet. Palkasta tulee lisäksi jäädä osuus odottamattomiin menoihin.*

Vaatimukseen annettu vastaus sitoo Tarjoajaa koko sopimuskauden ajan kyseiselle vertailutuotteelle.

Todentaminen, Vaihtoehto A: *Tarjoaja on liittynyt tarjoukseensa selvityksen, jossa se*

100 Children and Young Persons (Employment) Act, saatavilla osoitteessa <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/87335/99445/F1418412422/MYS87335.pdf>

101 U.S. Department of Labor, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods> (viitattu 17.1.2020)

102 Pelastakaa Lapset, Global Childhood – Maailmanlaajuinen lapsuus 2019 -raportti, <https://www.pelastakaalapset.fi/ajankohtaista/kampanjat/loppu-sodalle-lapsia-vastaan/maailmanlaajuinenlapsuus/> (viitattu 17.1.2020)

103 Ks. esim. ILO, Statutory minimum wages: The example of Malaysia, https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-machinery/WCMS_460943/lang-en/index.htm (viitattu 17.1.2020)

104 Ministry of Human Resources, Minimum Wages Order 2020, <https://www.mohr.gov.my/index.php/en/latest-articles/1306-perintah-gaji-minimum-2020> (viitattu 17.1.2020)

105 The Star, 3.11.2019, Feature: Malaysian salaries are insufficient, <https://www.thestar.com.my/news/nation/2019/11/03/malaysian-salaries-are-insufficient> (viitattu 17.1.2020)

106 Finnwatch pitää Global Living Wage Coalitionin metodologiaa eri elämiseen riittävän palkan laskentamalleista kattavimpana ja siksi ensisijaisesti suositeltavana vaihtoehtona. Ks. lisätietoa <https://www.globallivingwage.org>

107 Bank Negara Malaysia, Annual Report 2017, The Living Wage: Beyond Making Ends Meet, saatavilla osoitteessa https://www.bnm.gov.my/files/publication/ar/en/2017/cp04_001_box.pdf

osoittaa vaatimusten täyttymisen vertailutuotekohtaisesti kolmannen osapuolen riippumattomalla auditointiraportilla, joka sisältää edellä mainittua määritelmää vastaavan elämiseen riittävän palkan kriteerin auditoinnin, esim. elämiseen riittävän palkan auditointi SA8000-mukaisesti.

Vaihtoehto B: Tarjoaja on liittännyt tarjoukseensa suunnitelman tuotantolaitoksen nykyisten palkkojen ja edellä mainittua määritelmää vastaavan elämiseen riittävän palkan välisen erotuksen umpeen kuromiseksi. Suunnitelmasta käy ilmi, miten elämiseen riittävä palkka on laskettu. Suunnitelma on aikataulutettu ja Tarjoajalla on käytössään asianmukaiset prosessit suunnitelman toimeenpanon seuraamiseksi.

Malesian työlaainsäädännön mukaan työntekijöiden päivittäinen työaika saa olla enintään 8 tuntia (10 tunnin aikana) ja viikoittainen työaika enintään 48 tuntia¹⁰⁸. Ylitöitä saa teetää enintään 104 tuntia kuukaudessa (noin neljä tuntia päivässä). Tämä tarkoittaa sitä, että Malesian laki sallii suuremmat työtuntimäärät kuin HUS Logistiikan Code of Conduct. ILO:n mukaan vuonna 2015 reilu 20 prosenttia Malesian työvoimasta teki yli 48-tuntista työviikkoa; työntekijöiden keskimääräinen työaika vuonna 2018 oli 45 tuntia per viikko¹⁰⁹. Malesian kumikäsineteollisuudessa työskentelevien siirtotyöntekijöiden on raportoitu tekevän laittoman paljon ylitöitä – jopa 120 tuntia kuukaudessa¹¹⁰. Osalla medioiden haastattelemista siirtotyöntekijöistä oli vain yksi lepopäivä kuukaudessa. Yksi syy, miksi siirtotyöntekijät tekevät runsaasti ylitöitä, on

heiltä perityistä korkeista rekrytointimaksuista kertyneiden velkojen poismaksu.

Ainakin osa käsinevalmistajista on myöntänyt pitkäksi venyvien työviikkojen olevan alalla ongelma.¹¹¹

Kriteeriehdotus: Hankinnan kohteena olevan tuotteen tuotannossa toteutunut keskimääräinen työaika ylitöineen on enintään 48 tuntia viikossa. Vaatimukseen annettu vastaus sitoo Tarjoajaa koko sopimuskauden ajan kyseiselle vertailutuotteelle.

Todentaminen: Tarjoaja on liittännyt tarjoukseensa selvityksen, jossa Tarjoaja osoittaa vaatimusten täyttymisen vertailutuotekohtaisesti kolmannen osapuolen riippumattomalla auditointiraportilla, esim. työaikojen auditointi Amfori BSCI:n tai SA8000-mukaisesti.

108 Employment Act, 1955, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/48055/66265/E55mys01.htm#c60a> (viitattu 17.1.2020)

109 ILO, The latest decent work statistics by country, <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> (viitattu 17.1.2020)

110 Reuters, 8.12.2018, World's top glovemaking under fire in Malaysia over migrant workers' rights <https://www.reuters.com/article/us-malaysia-migrants-rights/worlds-top-gloves-maker-under-fire-in-malaysia-over-migrant-workers-rights-idUSKBN1O70HD> (viitattu 17.1.2020)

111 The Guardian, 9.12.2018, NHS rubber gloves made in Malaysian factories linked with forced labour, <https://www.theguardian.com/global-development/2018/dec/09/nhs-rubber-gloves-made-in-malaysian-factories-accused-of-forced-labour> (viitattu 17.1.2020)

Työterveys ja -turvallisuus

ILO:n mukaan Malesiassa sattui vuonna 2017 lähes 600 työtapaturmaa vuodessa 100 000 työntekijää kohti. Vuoden 2018 tilastojen mukaan työntekijän kuolemaan johtaneita onnettomuuksia sattui 3,1 jokaista 100 000 työntekijää kohti.¹¹² Virallisia tilastoja on kuitenkin pidetty epäluotettavina¹¹³.

Malesian kumikäsineteollisuudessa työskentelevät siirtotyöntekijät ovat raportoineet vakavista puutteista työturvallisuudessa. Puutteet ovat johtaneet esimerkiksi onnettomuuksiin, joissa työntekijät ovat menettäneet raajoja¹¹⁴. Yksi onnettomuusriskiä lisäävä tekijä on myös käsineteollisuudessa yleiset erittäin pitkät työajat (ks. yllä).

112 ILO, The latest decent work statistics by country. Vertailun vuoksi: vuonna 2015 Suomessa sattui 1 726 työtapaturmaa 100 000 työntekijää kohti, ja 1,4 työntekijän kuolemaan johtanutta onnettomuutta 100 000 työntekijää kohti.

113 Ks. esim. Ethical Trading Initiative, Human Rights Due Diligence in Malaysia's manufacturing sector, saatavilla osoitteessa https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/ETI%20Malaysia%20HRDD.pdf

114 The Guardian, 9.12.2018, NHS rubber gloves made in Malaysian factories linked with forced labour

MEKSIKO

Riski-indeksi vuonna 2020: 37,6¹¹⁵. Meksiko on ratifioinut kaikki kahdeksan Kansainvälisen työjärjestö ILO:n perussopimusta¹¹⁶.

Kiinnitä erityisesti huomiota

- järjestäytymisvapauteen
- elämiseen riittävään palkkaan
- työaikoihin

Meksiko ratifioi ILO:n kollektiivista neuvottelu-oikeutta koskevan sopimuksen (nro 98) vuonna 2018. Se myös uudisti työlainsäädäntöään vuonna 2019¹¹⁷. Näiden toimenpiteiden taustalla oli Yhdysvaltojen, Meksikon ja Kanadan välinen uusi vapaakauppasopimus (USMCA¹¹⁸), joka allekirjoitettiin vuonna 2018 (päivitetty versio allekirjoitettiin joulukuussa 2019) ja joka astuu voimaan 1.7.2020. Kauppasopimus edellyttää kaikilta osapuolilta kansainvälisesti tunnustettujen työelämän oikeuksien turvaamista kansallisessa lainsäädännössä sekä työelämän oikeuksia koskevan

lainsäädännön kansallisen toimeenpanon tehokasta valvontaa. Meksikon uudistuksia on kuvattu jopa "vallankumouksellisiksi"¹¹⁹ ammatillisen järjestäytymisvapauden kannalta. Yhdysvaltalainen järjestö Freedom House pisteyttää maailman maita demokraattisen tilan, lehdistövapauden ja kansalaisoikeuksien toteutumisen perusteella ja luokittelee maat vapaisiin, osittain vapaisiin ja ei-vapaisiin. Meksiko kuuluu sen mukaan osittain vapaisiin maihin.¹²⁰ Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että kansalaisyhteiskunnan mahdollisuudet valvoa ja vaatia ihmisoikeuksien toteutumista ovat osittain rajalliset.

Järjestäytymisvapaus

Meksikossa jopa 90 prosenttia työehtosopimuksista on ollut niin kutsuttuja suojelusopimuksia, jotka turvaavat työnantajapuolen intressit ja joiden tarkoitus on estää työntekijöiden ammatillinen järjestäytyminen ja aidot työehtosopimusneuvottelut¹²¹. Uuteen USMCA-sopimukseen sisältyy erillinen työelämän oikeuksia koskeva luku 23 sekä liite 23-A¹²², jotka velvoittivat Meksikon turvaamaan kansainvälisesti tunnustetut työelämänoikeudet sekä tekemään järjestäytymisvapauden ja erityisesti kollektiivisen neuvottelu-oikeuden toteutumiseen tähtääviä uudistuksia ennen sopimuksen voimaantuloa¹²³. Esimerkiksi

115 Riski-indeksi perustuu Amfori BSCI:n riskimaalilistaukseen. Maat, joiden riski-indeksi on alle 60, ovat korkean riskin maita. Riski-indeksi perustuu tarkastelun kohteena olevalle maalle kuudella eri osa-alueella annettujen pisteiden keskiarvoon. Maa katsotaan korkean riskin maaksi myös jos se on saanut alle 60 pistettä vähintään kolmella eri osa-alueella silloinkin kun sen riski-indeksi on yli 60.

116 ILO-sopimusten ratifiointitiedot ovat saatavilla maakohtaisesti täällä <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:::NO::>

117 Ks. esim. American Bar Association, An Overview of the Recent Labor Law Reform in Mexico, https://www.americanbar.org/groups/labor_law/publications/ilelc_newsletters/issue-may-2019/an-overview-of-the-recent-labor-law-reform-in-mexico/ (viitattu 17.1.2020)

118 Yhdysvaltain, Meksikon ja Kanadan sopimus eli USMCA korvaa Pohjois-Amerikan vapaakauppasopimuksen eli NAFTA:n. Ks. esim. USTR, 24.4.2020, USMCA To Enter Into Force July 1 After United States Takes Final Procedural Steps For Implementation, <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2020/april/usmca-enter-force-july-1-after-united-states-takes-final-procedural-steps-implementation> (viitattu 27.4.2020)

119 Quintero, Eumir (Legal Engineers), 15.5.2019, Mexico's 2019 Labor Reform: 7 Important Changes, <https://www.nafta-law.com/2019/05/mexicos-2019-labor-reform-7-important-changes/> (viitattu 17.1.2020)

120 Freedom House, Freedom in the World 2019, Meksiko, <https://freedomhouse.org/report/freedom-world/2019/mexico> (viitattu 17.1.2020)

121 Ks. lisätietoa esim. Finnwatch, 2012, Maassa maan tavalla? Vapaan järjestäytymisoikeuden toteutuminen Meksikossa toimivissa suomalaisyrityksissä, saatavilla osoitteessa https://www.finnwatch.org/images/meksiko_final_web.pdf

122 USMCA, Chapter 23, Annex 23-A, saatavilla osoitteessa <https://ustr.gov/sites/default/files/files/agreements/FTA/USMCA/Text/23-Labor.pdf>

123 Ks. esim. Society for Human Resource Management, 3.9.2019, Mexico's Overhaul of Federal Labor Laws: Updates, Timelines for Employers, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/global-mexico-timelines-labor-law-reform.aspx> (viitattu 17.1.2020)

Yhdysvaltojen ammattiliittojen keskusjärjestö AFL-CIO on osoittanut tukensa USMCA-sopimukselle sen työelämän oikeuksia koskevien vahvojen toimeenpanokeinojen takia¹²⁴. Vaikka Meksikon lakiuudistusten odotetaan tarkoittavan muun muassa loppua suojelusopimuksille, vienee maan tapojen muuttaminen käytännössä kuitenkin aikaa.

Kriteeriehtotus: *Lataa todistus siitä, että hankinnan kohteena olevan tuotteen¹²⁵ tuotaneessa tuotantolaitoksessa työntekijöiden ammatillinen järjestäytymisvapaus sekä kollektiivinen neuvotteluoikeus toteutuu. Maissa, joissa ammattiyhdistysoikeuksia rajoitetaan lailla, työnantaja sallii työntekijöiden vapaasti valita omat edustajansa eikä sekaannu työntekijöiden edustuksellisten organisaatioiden toimintaan. Työntekijöiden edustajiin ei kohdistu syrjintää, häirintää, uhkailuja tai kostotoimenpiteitä, ja he voivat vapaasti tavata edustamiinsa työntekijöitä työpaikoilla. Työnantaja neuvottelee vilpittömässä mielessä työehdoista työntekijöiden vapaasti valitsemien edustajien kanssa. Riittävänä todisteena voidaan pitää esimerkiksi riippumattoman kolmannen osapuolen auditointiraporttia tai tuotesertifiointia, josta käy ilmi kriteerin toteutumisen määrittämisen mukaisella tavalla. Pisteytys: Op tai 5p.*

Syrjintä

Meksikossa yli 15-vuotiaista naisista noin 44 prosenttia on mukana työelämässä¹²⁶. Naisiin kohdistuva väkivalta on yleistä.

124 AFL-CIO Endorses USMCA After Successfully Negotiating Improvements, <https://aflcio.org/pressreleases/afl-cio-endorses-usmca-after-successfully-negotiating-improvements> (viitattu 17.1.2020)

125 Hankinnan kohteesta riippuen voi olla perusteltua kohdentaa vaatimus johonkin tiettyyn tuotantoketjun portaaseen.

126 World Bank, Labor force participation rate, female, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=MX> (viitattu 17.1.2020). Maailman keskiarvo on noin 48 prosenttia. Suomessa vastaava luku on 51 prosenttia.

Jopa 30 prosenttia naisista raportoiti väkivallasta työpaikalla (lukuihin sisältyy seksuaalinen häirintä).

Pakkotyö

Meksiko on sijalla 114 (yhteensä 167 maasta) pakkotyön yleisyydessä¹²⁷. Maassa on arvioiden mukaan 341 000 ihmistä modernissa orjuudessa. Pakkotyötä esiintyy ainakin seuraavien tuotteiden valmistuksessa: chili, tomaatit¹²⁸. Siirtotyöntekijät ovat erityisen alttiita pakkotyölle.

Lapsityö

Meksikossa on arvioiden mukaan yli 3 miljoonaa lapsityöläistä¹²⁹. Lapsityö on maassa kuitenkin 2000-luvulla vähentynyt huomattavasti¹³⁰. Lapsityötä esiintyy ainakin seuraavien tuotteiden valmistuksessa: vihreät pavut, chili, kahvi, kurkut, munakoisot, unikat, melonit, sipulit, pornografia, ruokosokeri¹³¹. Suurin yksittäinen lapsityöhön johtava tekijä on köyhyys. Meksikossa jopa 40 prosenttia väestöstä elää kansallisen köyhyysrajan alapuolella¹³². Pelastakaa Lapset -järjestön mukaan Meksiko on maailman 96. paras maa lapsille¹³³. Vertailussa

127 Global Slavery Index 2018, <https://www.globallslaveryindex.org/2018/data/maps/#prevalence> (viitattu 17.1.2020)

128 U.S. Department of Labor, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods> (viitattu 17.1.2020)

129 Save the Children, 5.6.2019, Mexico's progress in ending child labor is a father's story of progress as well, <https://blog.savethechildren.org/2019/06/mexico-child-labor-rate-cut-by-progress.html> (viitattu 17.1.2020)

130 Understanding trends in child labour: A joint ILO-UNICEF-The World Bank report, saatavilla osoitteessa http://www.ucw-project.org/attachment/04122017609Understanding__child_labour_trends.pdf

131 U.S. Department of Labor, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor

132 <http://povertydata.worldbank.org/poverty/country/MEX>

133 Pelastakaa Lapset, Global Childhood – Maailmanlaajuinen lapsuus 2019 -raportti, <https://www.pelastakaalapsen.fi/ajankohtaista/kampanjat/loppu-sodalalle-lapsia-vastaan/maailmanlaajuinenlapsuus/> (viitattu 17.1.2020)

oli mukana 176 maata, ja siinä kiinnitettiin huomiota lasten elämän, kasvun ja kehittymisen edellytyksiin.

Palkkaus ja työajat

Meksikon kansallinen lainsäädäntö sallii 48 viikkotyötuntia (8 tuntia per päivä, 6 päivää viikossa). Ylityöt on rajoitettu enintään 3 tuntiin 3 päivänä viikossa (9 tuntia viikossa). ILO:n mukaan lähes 30 prosenttia työntekijöistä Meksikossa tekee kuitenkin yli 48 tuntia pitkää työviikkoa¹³⁴. Lakisääteinen palkallinen vuosiloma on lyhimmillään vain 6 päivää vuodessa. OECD:n mukaan työntekijöiden todelliset vuosittaiset työtunnit ovatkin Meksikossa kaikkein korkeimmat¹³⁵.

Kriteeriehdotus: Hankinnan kohteena olevan tuotteen tuotannossa¹³⁶ toteutunut keskimääräinen työaika ylittöineen on enintään 48 tuntia viikossa. Vaatimukseen annettu vastaus sitoo Tarjoajaa koko sopimuskauden ajan kyseiselle vertailutuotteelle.

Todentaminen: Tarjoaja on liittännyt tarjoukseensa selvityksen, jossa Tarjoaja osoittaa vaatimuste täyttymisen vertailutuotekohteisesti kolmannen osapuolen riippumattomalla auditointiraportilla, esim. työaikojen auditointi Amfori BSCIn tai SA8000-mukaisesti.

Global Living Wage Coalition ei ole laskenut elämiseen riittävää palkkaa yhdessäkään Meksikon kaupungissa tai kunnassa. Maataloutta ja erityisesti kahvin tuotantoa koskeva laskelma on kuitenkin tekeillä¹³⁷.

Meksiko nosti minimipalkkoja 20 prosentilla vuoden 2020 alusta lähtien¹³⁸. Jo vuonna 2019 minimipalkat nousivat 16 prosenttia. Uusi korotettu minimipalkka on noin 123 pesoa päivässä. Maan pohjoisrajan tuntumassa minimipalkka on 185 pesoa päivässä. Viidesosa Meksikon työntekijöistä ansaitsee minimipalkkaa¹³⁹. ILO:n mukaan teollisessa tuotannossa (manufacturing) työskentelevät työntekijät ansaitsevat keskimäärin 6 426 pesoa kuukaudessa¹⁴⁰.

Kriteeriehdotus: Hankinnan kohteena olevan tuotteen tuotannossa työntekijöille maksetaan elämiseen riittävää palkkaa. Elämiseen riittävällä palkalla tarkoitetaan normaalista työviikosta (ilman ylityötunteja) työntekijälle maksettavaa korvausta, joka riittää turvaamaan työntekijälle ja hänen perheelleen kohtuullisen elintason työskentelypaikkakunnalla. Kohtuulliseen elintasaan sisältyy mm. ravinto, vesi, asuminen, koulutus, terveydenhuolto, joukkoliikennekustannukset, vaatetus ja muut olennaiset tarpeet. Palkasta tulee lisäksi jäädä osuus odottamattomiin menoihin. Vaatimukseen annettu vastaus sitoo Tarjoajaa koko sopimuskauden ajan kyseiselle vertailutuotteelle.

Todentaminen, vaihtoehto A: Tarjoaja on liittännyt tarjoukseensa selvityksen, jossa se osoittaa vaatimusten täyttymisen vertailutuotekohteisesti kolmannen osapuolen riippumattomalla auditointiraportilla, joka sisältää edellä mainittua määritelmää vastaavan elämiseen riittävän palkan kriteerin auditointin, esim. elämiseen riittävän palkan auditointi SA8000-mukaisesti.

134 ILO, The latest decent work statistics by country, <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> (viitattu 17.1.2020)

135 OECD, Hours worked (indicator), <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> (viitattu 17.1.2020)

136 Hankinnan kohteesta riippuen voi olla perusteltua kohdentaa vaatimus johonkin tiettyyn tuotantoketjun portaaseen.

137 Global Living Wage Coalition, Mexico, <https://www.globallivingwage.org/countries/mexico/> (viitattu 17.1.2020). Finnwatch pitää Global Living Wage Coalitionin metodologiaa eri elämiseen riittävän palkan laskentamalleista kattavimpana ja siksi ensisijaisesti suositeltavana vaihtoehtona.

138 Reuters, 17.12.2019, Mexico to hike daily minimum wage by 20%, experts worry about inflation <https://www.reuters.com/article/us-mexico-wages/mexico-to-hike-daily-minimum-wage-by-20-experts-worry-about-inflation-idUSKBN1YL051>

139 Meksikossa oli syyskuussa 2019 noin 55 miljoonaa työntekijää. Lähes 11 miljoonaa ansaitsi minimipalkkaa. Ks. lisätietoa esim. CEIC, Mexico Labour Force Participation Rate, <https://www.ceicdata.com/en/indicator/mexico/labour-force-participation-rate>

140 ILO, The latest decent work statistics by country

Vaihtoehto B: Tarjoaja on liittännyt tarjoukseensa suunnitelman tuotantolaitoksen nykyisten palkkojen ja edellä mainittua määritelmää vastaavan elämiseen riittävän palkan välisen erotuksen umpeen kuromiseksi. Suunnitelmasta käy ilmi, miten elämiseen riittävä palkka on laskettu. Suunnitelma on aikataulutettu ja Tarjoajalla on käytössään asianmukaiset prosessit suunnitelman toimeenpanon seuraamiseksi.

Työterveys ja -turvallisuus

ILO:n mukaan Meksikossa vuonna 2017 tapahtui 3 003 työtapaturmaa 100 000 työntekijää kohti, ja 7,5 työntekijän kuolemaan johtanutta onnettomuutta 100 000 työntekijää kohti¹⁴¹.

141 ILO, The latest decent work statistics by country. Vertailun vuoksi: vuonna 2015 Suomessa sattui 1 726 työtapaturmaa 100 000 työntekijää kohti, ja 1,4 työntekijän kuolemaan johtanutta onnettomuutta 100 000 työntekijää kohti.

LIITE 6: Milloin auditointiraportti on voimassa?

Riippumattoman kolmannen osapuolen sertifiointi- ja auditointijärjestelmiä ovat esimerkiksi auditointijärjestelmä Amfori BSCI ja sertifiointijärjestelmä SA8000. Molemmat ovat käytössä useilla teollisuudenaloilla, ja niitä voidaan periaatteessa soveltaa tuotannon eri vaiheisiin, tietyissä tapauksissa jopa raaka-aineiden alkutuotantoon. Ylivoimaisesti yleisimmin niitä käytetään kuitenkin tehtaiden ja muiden teollisten tuotantolaitosten auditointiin ja sertifiointiin.

Ennen auditointiraportin voimassaolon tarkistamista on syytä kiinnittää huomiota auditoinnin tai sertifiointin kohteeseen (yleensä 'scope'). Finnwatch on työssään törmännyt esimerkiksi riskimaissa sijaitsevien vientiyri-tysten myyntikonttoreiden SA8000-sertifikaatteihin. Pelkän myyntitoiminnan kattavat auditoinnit eivät kerro mitään teollisen tuotannon vastuullisuudesta. Finnwatch suosittelee julkisille hankkijoille, että sertifikaatin lisäksi ne edellyttävät tarjoajia liittämään tarjouksiin sosiaalisen vastuun kysymykset kattavan riippumattoman kolmannen osapuolen auditointiraportin.

Amfori BSCI auditoinnin voimassaoloaika riippuu auditoinnin tuloksesta. Jos auditoinnin kokonaisarvosana on 'A' tai 'B', on auditointi voimassa kaksi vuotta. Jos auditoinnin kokonaisarvosana on 'C' tai alle, on auditointi voimassa 12 kuukautta.

Amfori BSCI -auditoinnissa todettujen ongelmien korjaamiseksi on aina laadittava suunnitelma. Tuotantolaitoksen, jonka auditoinnin yleisarvosana¹⁴² on ollut joko A tai B, koh-

dalla suunnitelman toimeenpano arvioidaan seuraavan nk. täyden auditoinnin (full audit) aikana kahden vuoden päästä. Huonomman yleisarvosanan saaneen yrityksen kohdalla toimenpidesuunnitelman toimeenpano arvioidaan nk. seuranta-auditoinnin (follow-up audit) aikana. Seuranta-auditoinnin ajankoh- ta mainitaan auditointiraportissa, ja se on yleensä 2–12 kuukauden kuluessa edellisestä auditoinnista¹⁴³. On mahdollista, mutta jokseenkin poikkeuksellista, että kahden vuoden auditointisyklin aikana järjestetään enemmän kuin kaksi seuranta-auditointia.

Seuranta-auditointiraportti sisältää vain seuranta-auditoinnin aikana kerätyt, korjaavien toimenpiteiden toimeenpanoon liittyvät tiedot. Se ei siis sisällä tietoa kaikista auditointikriteereistä, jotka käsitellään vain täyden auditoinnin aikana. Jos tarjoaja toimittaa hankintayksikölle pelkän seuranta-auditointiraportin on perusteltua pyytää tarjoajalta lisäksi myös raporttia tuotantolaitoksen viimeisimmästä täydestä auditoinnista, joka kattaa tuotantolaitoskohtaiset tiedot kaikista Amfori BSCI -järjestelmän mukaisista auditointikriteereistä.¹⁴⁴

SA8000-sertifikaatti on voimassa kolme vuotta. Tuotantolaitoksen ensimmäisen sertifiointisyklin aikana seuranta-auditointeja (follow-up audit) tehdään kuuden kuukauden välein. Ennen toista varsinaista sertifiointiauditointia (certification audit), auditoinnin kohteena

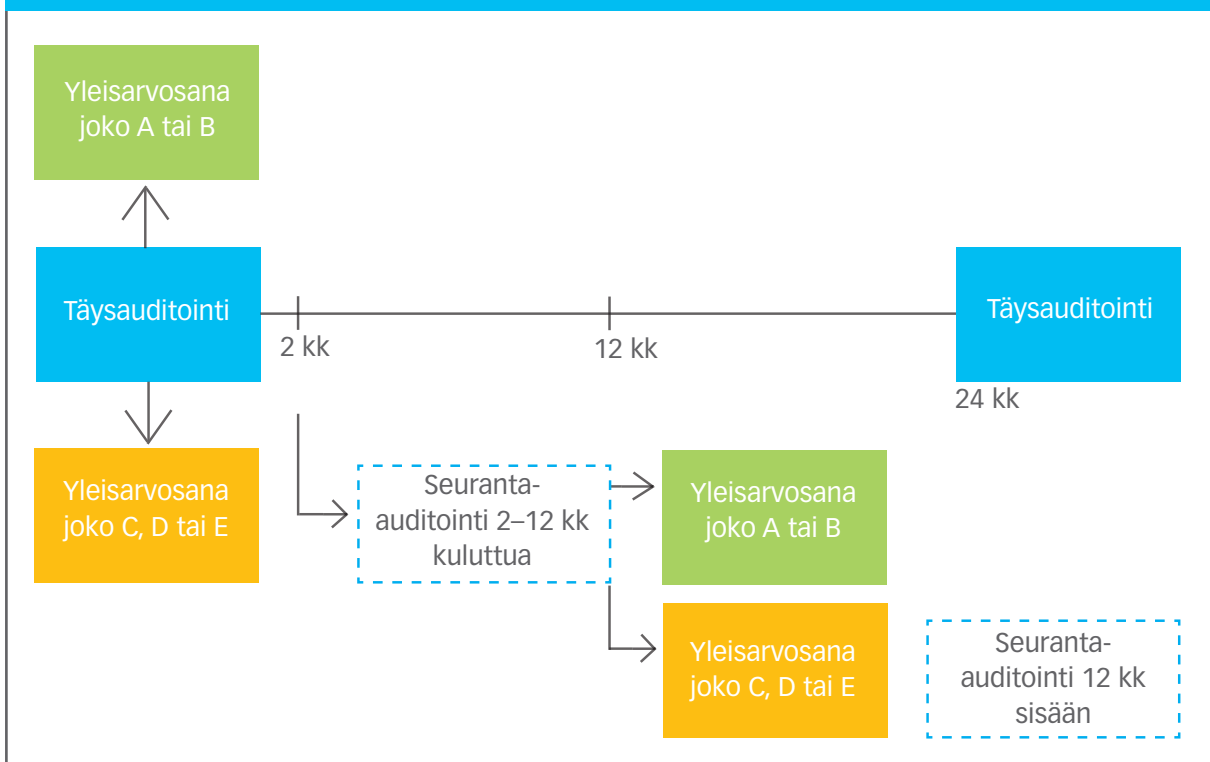
142 Yleisarvosana muodostuu auditoinnin osa-alueille (performance area) annettujen arvosanojen perusteella automaattisesti ja siten että tietyillä kriteereillä (esim. lapsityön kielto) on suurempi painoarvo. Auditoinnin osa-alueita on yhteensä 13 ja ne ovat: Social management systems and cascade effect; Workers involvement and protection; The rights of freedom of association and collective bargaining; No discrimination; Fair remuneration; Decent working hours; Occupational health and safety; No child labour; Special protection for young

workers; No precarious employment; No bonded labour; Protection of the environment; Ethical business behaviour

143 Auditointiraportissa kohdan 'Audit details' alla on maininta siitä, tarvitaanko seuranta-auditointia ja milloin se tehdään (Need of follow-up audit YES/NO; If YES, by: ...)

144 Ks. lisätietoa: Amfori BSCI System Manual 2018, saatavilla osoitteessa <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-2019-12-03-amfori-BSCI-system-manual-2018.pdf> (etenkin Part II, luvut 5. *Amfori BSCI audit rating system* ja 6. *The Amfori BSCI Audit Cycle*)

AMFORI BSCI:N AUDITOINTISYKLI



oleva yritys voi tiettyjen ehtojen täyttyessä anoa harvempaa seuranta-auditointiväliä. Vähintään yhden sertifiointisyklin aikana tehdyistä seuranta-auditoinneista tulee olla nk. yllätysauditointi, joka tehdään hyvin lyhyellä varoitusajalla. Yllätysauditointien avulla voidaan vähentää auditointihuijauksien riskiä. SA8000-auditointiraporteissa lukee niiden viimeinen voimassaoloaika (valid until) sekä seuraavan seuranta-auditoinnin ajankohta.

SA8000-järjestelmässä auditoinnista ei anneta yleisarvosanaa. Jos auditoinnin kohteena oleva tuotantolaitos tai muu organisaatio ei täytä SA8000-kriteerejä, voivat nämä nk. poikkeamat (non-compliances) johtaa ylimääräisiin seuranta-auditointeihin aiheesta ja poikkeaman vakavuudesta riippuen. Näiden seuranta-auditointien ajankohta riippuu tilanteesta, ja myös se ilmoitetaan auditointiraportissa. Myös SA8000:n kohdalla seuranta-auditointiraportit sisältävät tietoa vain aiemmissä auditoinneissa todettuihin poikkeamiin tehtävistä korjauksista. Jos tarjoaja toimittaa hankintayksikölle pelkän seuranta-auditointiraportin

on perusteltua pyytää tarjoajalta lisäksi myös viimeisintä varsinaista sertifiointiauditointiraporttia, joka kattaa tuotantolaitoskohtaiset tiedot kaikista järjestelmän mukaisista sertifiointikriteereistä.

SA8000-sertifikaatteja saa myöntää vain SAAS-akkreditoitu auditointi. Aidoissa sertifikaateissa on SAASin logo. Sertifikaatin aitouden voi vahvistaa SAASin ylläpitämästä julkisesta tietokannasta¹⁴⁵, josta löytyy tiedot SA8000-sertifioinneista. Jos sertifikaatti on myönnetty julkisen tietokannan viimeisimmän päivityksen jälkeen, sertifikaatin aitouden voi vahvistaa ottamalla yhteyttä suoraan auditointiin¹⁴⁶.

¹⁴⁵ Ks. SA8000 Certified Organisations, <http://www.saasaccreditation.org/?q=node/23>

¹⁴⁶ SAAS-akreditoitujen SA8000-auditointien lista löytyy täältä: <http://www.saasaccreditation.org/?q=node/65>.



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