

Teetä ilman sympatiaa

Suomessa kulutettavan teen sosiaalinen vastuullisuus



Raportti on rahoitettu Kansan sivistysrahaston Kulttuurilahja-palvelun kautta toteutetulla joukko-rahoituksella sekä Finnwatchin Ihmisarvoisen työn tutkimusohjelman tuella. Ohjelmaa tukevat:



Palvelualojen
ammattiliitto
Servicefacket



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, Fingo, Dalitien solidaarisuusverkosto, Maan ystävät, Kuluttajaliitto, Kansalaisjärjestöjen ihmisoikeussäätiö KIOS ja Suomen Lähetysseura.

Taitto: Petri Clusius/Amfibi ky

Julkaisuajankohta: Lokakuu 2019

Kannen kuva: Työntekijä teeplantaasilla Nuwara Eliyan piirikunnassa Sri Lankassa. Kuvassa oleva henkilö ei liity Finnwatchin tutkimukseen. Finnwatch ei julkaise haastateltujen työntekijöiden valokuvia turvallisuussyistä.

Sisältö

1. JOHDANTO	4
2. TEEBRÄNDIEN JA KAUPAN KETJUJEN OMAN MERKIN TEEN SOSIAALINEN VASTUULLISUUS	7
2.1 Aaro Forsman Oy/Forsman Tea	7
2.2 Nordqvist Oy	8
2.3 Associated British Foods/Twinings	11
2.4 Unilever	12
2.5 Kaupan ketjujen oman merkin teet	14
3. CASE: INTIA	16
3.1 Nilgirit: Metodologia	18
3.2 Plantaasit	20
3.3 Työ- ja asuinolot Nilgirin teeplantaaseilla	21
3.4 Assam: Metodologia	34
3.5 Jalinga Tea	34
3.6 Työ- ja asuinolot Jalinga Tea -plantaasilla	36
4. CASE: SRI LANKA	44
4.1 Metodologia	46
4.2 Pedro Estate	46
4.3 Oyata Estate	48
4.4 Työ- ja asuinolot Pedro- ja Oyata-plantaaseilla	48
5. YHTEENVETO	61
6. SUOSITUKSET	64

1. Johdanto

Tee on veden jälkeen maailman toiseksi suosituin juoma. Vuonna 2017 vain neljä maata – Kiina, Intia, Kenia ja Sri Lanka – tuottivat hieman yli 75 prosenttia kaikesta maailman teestä¹. Valtaosa tuottajamaissa tuotetusta teestä kulutetaan paikallisesti, ja alle puolet kaikesta maailman teen tuotannosta menee vientiin². Maailman suurimmat teen viejät ovat Kenia, Kiina, Intia, Sri Lanka, Vietnam, Argentina ja Uganda. Suurimpia teen tuojia ovat Euroopan unionin jäsenmaat, Venäjä, Pakistan ja USA³. Teen kulutus tuottajamaissa kasvaa nopeammin kuin muualla maailmassa⁴.

Pienviljelijät tuottavat noin 70 prosenttia⁵ maailman teestä mutta maailman teemarkkinat ovat monikansallisten suuryritysten hallussa. Kolmella yrityksellä – Unileverillä, joka omistaa muun muassa Lipton -tuotemerkin, Tata Global Beveragesilla ja Associated British Foodsilla, joka omistaa muun muassa Twinings-tuotemerkin – todetaan usein olevan hallussaan yhteensä noin 20 prosentin markkinaosuus kaikesta maailmassa kulutetavasta teestä.⁶ Näistä Unilever ja Tata omistavat myös teeplantaaseja.

Teepensaasta voidaan ryhtyä korjaamaan satoa 4–7 vuotta istuttamisesta. Satoa voidaan korjata ympäri vuoden, vaikka myös teellä on satokausia jolloin satoisuus

on suurempaa. Teepensas tuottaa satoa useita kymmeniä vuosia, jopa sata vuotta. Tee on käsiteltävä⁷ vain tunteja sadonkorjuun jälkeen, ja se liikkuu verrattain nopeasti tuottajalta valmistajalle, mikä vähentää teen alkutuotantoon liittyviä taloudellisia riskejä suhteessa moniin muihin trooppisiin hyödykkeisiin⁸. Vaikka teelehtien kerääminen vaatii paljon työvoimaa ja on fyysisesti kuluttavaa työtä, teen tuotantoketjuissa suurin osa arvosta syntyy teen valmistuksessa (eri teelaatujen sekoittaminen ja maustaminen vastaamaan haluttua makuprofiilia), pakkauksessa ja vähittäiskaupassa. Oxfam -järjestön tuoreen raportin mukaan mustan pussiteen kuluttajahinnoista esimerkiksi Alankomaissa ja Saksassa noin 84–87 prosenttia menee vähittäiskaupalle ja teebrändeille kun teeviljelmien työvoimakustannusten osuus on vain noin 1–3 prosenttia⁹.

Toisin kuin monen muun trooppisen hyödykkeen kohdalla (esim. kahvi, kaakao), teen maailmanmarkkinahinta ei muodostu kansainvälisessä hyödykepörssissä vaan teen tuottajamaissa järjestetyissä teehuutokaupoissa. Merkittävimmät teehuutokaupat sijaitsevat Kolkatassa (Intia), Colombossa (Sri Lanka) ja Mombasassa (Kenia). Arviolta noin 70 prosenttia kaikesta maailman teestä myydään teehuutokauppojen kautta (ja loput esimerkiksi suoraan teetehtaalta teetaloille)¹⁰.

1 Vuonna 2017 maailmassa tuotettiin yli 6,1 miljoonaa tonnia teetä. Pelkästään Kiina ja Intia tuottivat siitä yhteensä yli 62 %. Yhdistyneiden kansakuntien elintarvikke- ja maatalousjärjestö FAO:n tilastotietokanta (Faostat).

2 Vuosina 2015, 2016 ja 2018 tuottajamaista on viety yhteensä reilut 2 miljoona tonnia teetä vuosittain. Vuoden 2017 tilastoja ei ollut tätä kirjoitettaessa saatavilla. International Trade Centre, Trade Map, <https://www.trademap.org/>

3 FAO Intergovernmental Group (IGG) on Tea, 2018, Current Market Situation and Medium Term Outlook ja FAO IGG on Tea, 2018, Emerging Trends in Tea Consumption: Informing a Generic Promotion Process, saatavilla osoitteessa: <http://www.fao.org/3/MW522EN/mw522en.pdf> ja International Trade Centre, Trade Map

4 FAO IGG on Tea, 2018, Current Market Situation and Medium Term Outlook, saatavilla osoitteessa: <http://www.fao.org/3/BU642en/bu642en.pdf>

5 FAO IGG on Tea, 2018, Developing Futures and Swap Markets for Tea

6 Tropical Commodity Coalition, 2010, Tea Barometer, https://issuu.com/spanhuysen/docs/tea_barometer_2010_tcc (viitattu 1.8.2019)

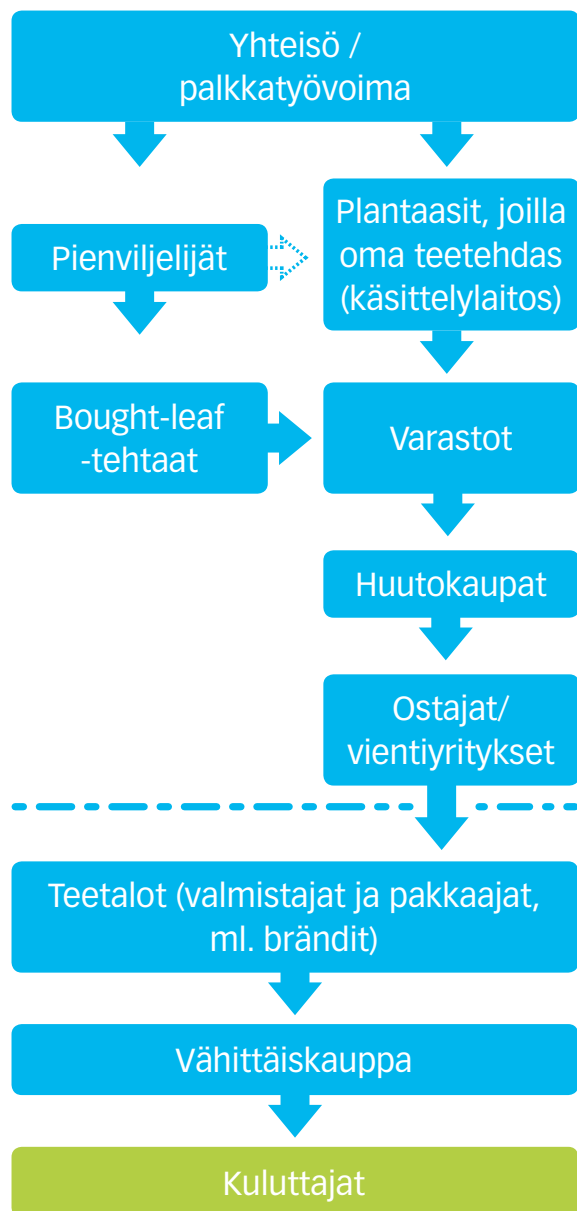
7 Teelehdet käsitellään (hapetetaan ja kuivataan) poimimisen jälkeen teetehtaissa. Suurimmilla plantaaseilla voi olla useitakin teetehtaita kun taas pienviljelijät myyvät tuottamansa teelehdet joko plantaaseille tai niistä erillisiin nk. bought-leaf -tehtaisiin. Mustan teen tuotannossa pääasiallisia käsittelymenetelmiä on kaksi: perinteinen (orthodox) ja crushed-torn-curved eli CTC-menetelmä. Perinteisesti käsitelty tee myydään yleensä irtoteenä, CTC-menetelmällä prosessoitu tee annospusseissa. Valkoisella ja vihreällä teellä on omat käsittelymenetelmänsä. Ks. lisätietoa käsittelymenetelmistä esim. <https://blogs.helsinki.fi/hnfb124-2017/2018/12/03/miten-eri-teelaadut-eroavat-toisistaan/>

8 FAO IGG on Tea, 2018, Developing Futures and Swap Markets for Tea

9 Oxfam, 2019, Addressing the Human Cost of Assam Tea: An agenda for change to respect, protect and fulfil human rights on Assam tea plantations, saatavilla osoitteessa: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620876/bp-human-cost-assam-tea-101019-en.pdf>

10 FAO IGG on Tea, 2018, Emerging Trends in Tea Consumption

Kuva 1 Tyypillinen teen arvoketju.



Lähde: Groosman, Michael, 2011, Sector Overview: Tea. The Sustainable Trade Initiative.

Myös teehuutokauppoja hallitsee muutama suuri yritys. Esimerkiksi Intiassa yli kolmasosa kaikesta teehuutokaupoissa myydyistä teestä kulkee yhden yrityksen, J Thomas & Co Pvt Ltd:in kautta¹¹.

Teen alkutuotannon todetaan usein työllistävän arviolta yli 13 miljoonaa ihmistä, joista

noin 4–5 miljoonaa on palkkatyövoimaa¹². Suuryritysten hallitsemilla markkinoilla teen pienviljelijöiden sekä teeviljelmien palkkatyövoiman neuvotteluasema on heikko. Teen tuotannon suurimmat sosiaalisen vastuun kysymykset liittyvät köyhyyteen, pienviljelijöiden toimeentuloon sekä viljelytilojen palkkatyöntekijöiden oikeuksien toteutumiseen. Tilapäiset ja epätyypilliset työsuhteet ilman sosiaaliturvaa, puutteet työturvallisuudessa, kehnnot, jopa epäinhimilliset asuinolot, aliravitsemus ja syrjintä ovat myös yleisiä ongelmia teetiloilla. Puhtaasta juomavedestä ja sanitaatiosta on pulaa ja palveluita, kuten terveydenhoitoa, on huonosti saatavilla tai ne ovat heikkotasoisia. Lapsityötä esiintyy teetiloilla muun muassa useissa Afrikan maissa sekä Vietnamissa¹³. Lukuisista vastuullisuuskysymyksistä huolimatta vain noin 13 prosenttia teen tuotannosta oli vastuullisuussertifioitua vuonna 2016¹⁴.

Tämä raportti pureutuu työlöihin Suomessa kulutettavan teen tuotannossa. Raportin ensimmäisessä osassa käsitellään suomalaisen teetalojen, kansainvälisten brändien ja kaupan ketjujen oman merkin teet tuotteiden sosiaalista vastuullisuutta. Raportin toisessa osassa esitellään Intiassa ja Sri Lankassa tehdyn kenttätutkimuksen tulokset. Lopuksi esitämme suosituksia yrityksille, sosiaalisen vastuun sertifiointijärjestelmille ja valtioille.

Raportti on rahoitettu Kansan sivistysrahaston Kulttuurilahja-palvelun kautta toteutettuna joukkorahoituksella sekä Finnwatchin Ihmisarvoisen työn tutkimusohjelman tuella.

11 J Thomas & Co Pvt Ltd, <http://www.jthomasindia.com/index.php> (viitattu 1.8.2019)

12 Groosman, Michael, 2011, Sector Overview: Tea. The Sustainable Trade Initiative. Ks. myös FAO IGG on Tea, 2018, Developing Futures and Swap Markets for Tea

13 US Department of Labor, List of Good Produced by Child Labor or Forced Labor, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods> (viitattu 1.8.2019)

14 International Trade Centre, State of Sustainability Standards Review, 2018, saatavilla osoitteessa: <http://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/Sustainability%202018%20layout-FIN-web-v1.pdf>

Miten teehuutokauppa toimii?¹⁵

Intian Assamin osavaltion teehuutokauppa sijaitsee Guhawatin kaupungissa. Teehuutokauppaan voivat osallistua vain rekisteröityneet toimijat. Guhawatin teehuutokaupan rekisteröityneitä toimijoita ovat myyjät eli teen tuottajat (teetehtaat), varastot, välittäjät sekä ostajat/vientiyritykset. Guhawatissa teehuutokauppoja pidetään yleensä tiistaisin ja torstaisin, ja ne kestävät kahdesta kolmeen päivään. Noin kolme viikkoa ennen huutokauppaa myyjät toimittavat tuottamansa teen varastoihin. Välittäjät käyvät varastoissa maistamassa ja arvottamassa teet sekä valmistelevat katalogit huutokauppaa varten. Välittäjät voivat myös ottaa tee-eristä näytteitä, ja toimittaa niitä ostajille ennen huutokauppaa. Ostajat voivat edelleen välittää näytteet omille asiakkailleen esimerkiksi Euroopassa.

Huutokaupassa ostajat aloittavat tekemällä tee-eristä (alhaisia) tarjouksia, joiden tarkoitus on määrittää lähtöhinta varsinaisille ostotarjouksille. Välittäjän hyväksyttyä lähtöhinnan muut ostajat voivat tehdä tee-erästä kilpailevia ostotarjouksia. Ostajan on ostettava koko erä kerralla, mutta ostajat voivat sopia keskenään isojen erien jakamisesta. Välittäjät järjestävät teen kuljetuksen ostajille ja pidättävät komission ostajien maksamista hinnoista ennen summien tilittämistä myyjille. Osa ostajista myös valmistaa teetä asiakkaidensa vaatimusten mukaisesti – esimerkiksi sekoittaa eri teelaatuja tasalaatuisuuden varmistamiseksi – ennen teen toimittamista asiakkaille.

Huutokauppajärjestelmää on kritisoitu esimerkiksi siksi, että se rajoittaa pienviljelijöiden sekä uusien toimijoiden pääsyä markkinoille, keskitää valtaa rajalliselle joukolle etenkin välittäjiä¹⁶ ja ostajia sekä siksi, että se mahdollistaa yhteistyön ostajien kesken hintojen kurissa pitämiseksi eikä kannusta pitkäkestoiisiin liikesuhteisiin arvoketjun eri toimijoiden välillä.¹⁷

Vaikka huutokauppojen ostopäätöksissä korostuvatkin hinta- ja laatuksiteerit, voivat teetalot myös antaa huutokaupoissa heidän puolestaan toimiville ostajille listoja tuottajista, jotka ne ovat etukäteen hyväksyneet tavarantoimittajikseen esimerkiksi vastuullisuuskysymysten perusteella.

Myös vastuullisuussertifioitua teetä myydään teehuutokaupoissa. Huutokaupoissa sertifiointikriteerien mukaisesti tuotettu tee myydään usein sertifioidumattomana, ja se saatetaan ”sertifioida uudelleen” ostajan myydessä sen eteenpäin omille sertifiointia vaativille asiakkailleen. Tämä niin kutsuttu retro-sertifiointi (retroactive certification) tapahtuu tilittämällä mahdollinen hintaerotus ja sertifiointikohtaiset muut maksut (esim. Reilun kaupan lisä) tuottajalle vasta jälkeenpäin.¹⁸

15 Guhawati Tea Auction Centre, The Tea Auction Process at GTAC, <http://assamteaxchange.com/auctions/process.asp> (viitattu 1.8.2019). Ks. myös esim. East African Tea Trade Association, EATTA Tea Auction Guide, <https://www.eatta.com/the-auction-cycle>

16 Esimerkiksi Guhawatin teehuutokaupassa toimii vain yhdeksän välittäjää. Guhawati Tea Auction Centre, Registered brokers, <http://assamteaxchange.com/directory/brokers.asp> (viitattu 1.8.2019)

17 Ks. esim. Tropical Commodity Coalition, 2010, Tea Barometer ja SOMO, Sustainability Issues in the Tea Sector, saatavilla osoitteessa: <https://www.somo.nl/sustainability-issues-in-the-tea-sector/> (viitattu 1.9.2019)

18 FAO IGG on Tea, 2018, Fostering Sustainability in Tea Production and Trade, saatavilla osoitteessa: <http://www.fao.org/3/MW523EN/mw523en.pdf>. Ks. myös esim. FloCERT, Retroactive certification, <https://www.flocert.net/glossary/retroactive-certification/>

2. Teebrändien ja kaupan ketjujen oman merkin teen sosiaalinen vastuullisuus

Suomessa teetä käytetään reilut miljoona kiloa vuodessa. Suomen teemarkkinoiden arvo pyörii noin 55 miljoonassa eurossa¹⁹. Suurimmat suomalaiset teetalot ovat Forsman Tea ja Nordqvist, mutta teen vähittäismyyntiin kärkisijoja pitävät Suomessa hallussaan suuret kansainväliset brändit Twinings (markkinajohtaja) ja Unilever. Suuri osa Suomessa kulutettavasta teestä tuodaankin maahan Euroopasta valmiina kuluttajamyyntiin suunnattuina teet tuotteina.²⁰ Suomessa erityisesti luomuteen kulutus kasvaa; myös kaupan ketjujen oman merkin teet tuotteiden kulutus on nousussa.²¹

2.1 AARO FORSMAN OY/FORSMAN TEA

Aaro Forsman Oy on suomalainen vuonna 1979 perustettu teetalo, jonka tuotantotilat sijaitsevat Vantaalla²². Vuonna 2018 yrityksen liikevaihto oli yli 5 miljoonaa euroa ja se työllisti Suomessa koko- tai osa-aikaisesti 20 henkilöä. Yritys korostaa olevansa maahantuojaa, jolla ei ole omaa merkittävää vähittäismyyntikanavaa vaan se tarjoaa tuotteita isoille vähittäiskaupan ketjuille.²³

Forsman hankkii teetä Intiasta, Kiinasta, Sri Lankasta, Japanista ja Vietnamista. Lisäksi se tuo maahan rooibosta Etelä-Afrikasta ja matea Chilestä ja Brasiliasta. Forsman maustaa ja pakkaa teet Suomessa²⁴.

Forsmanin vuosittainen teentuotanto on noin 250 tonnia²⁵. Forsman vie teetä noin 15 maahan, lähinnä muihin Pohjoismaihin,

Baltian ja Keski-Aasian maihin sekä Venäjälle²⁶. Viennin osuus yrityksen kuukausittaisesta tuotannosta vaihtelee 10–50 prosenttia välillä²⁷.

Forsmanin myyntivalikoimaan kuuluu noin 500 erilaista teetuetta: mustaa, keltaista, vihreää ja valkoista teetä sekä erilaisia hedelmä- ja yrttihaudukkeita. Yrityksen valikoimiin kuuluvista teet tuotteista 20 on Reilu kauppa -sertifioituja (mukaan lukien neljä rooibos-teetuetta)²⁸. Yrityksen mukaan Reilu kauppa -sertifioidun teen kysyntä on Suomessa pientä, ja kysynnän puutteesta johtuen Forsmanin Reilu kauppa -sertifioidun teen myynti on puolittunut huippuvuosista. Vuonna 2018 Forsman myi Reilun kaupan sertifioimaa teetä vajaat 6 000 kiloa (ja noin 2 200 kiloa Reilun kaupan sertifioimaa rooibosta) kun vielä vuonna 2013 sen Reilu kauppa -sertifioidun teen myynti oli yli 13 000 kiloa²⁹. Osa yrityksen yrttiteet tuotteista on UTZ-sertifioitu. Vuonna 2018 yrityksen UTZ-sertifioidun yrttiteen määrä oli noin 5 100 kiloa. Yritys ei ole asettanut tavoitteita vastuullisuussertifioidun teen osuuden kasvattamiseksi.

Vielä vuonna 2017 Forsman osti joihinkin yrityksen vientiin kehitettyihin tuotteisiin teetä eurooppalaisten (esim. saksalaisten, hollantilaisten) ostoyhteenliittymien kautta, jotka hankkivat Forsmanille teetä teehuutokaupoista (ks. tekstilaatikko s. 6)³⁰. Yrityksen mukaan sen nykyinen hankintamalli perustuu kuitenkin suoriin ostoihin plantaaseilta tai viljelijäorganisaatioilta. Intiassa ja Sri Lankassa Forsmanilla on suoria tavarantoimittajia, joiden kanssa se kertoo tehneensä pitkään hankintayhteistyötä.

19 Kauppalehti, 14.2.2019, Nordqvist tähtää Suomen arvostetuimmaksi teebrändiksi, <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/nordqvist-tahtaa-suomen-arvostetuimmaksi-teebrandiksi-maustamme-teelautuja-mahdollisimman-paljon-suomalaisilla-raaka-aineilla/774522eb-df15-4cff-93ba-b4526a213707> (viitattu 1.8.2019)

20 Finnpartnership, Tea in Finland 2017

21 Euromonitor, Tea in Finland 2019

22 Forman Tea, Yritystiedot, <http://www.forsman-tea.com/fi/yritystiedot/> (viitattu 1.8.2019)

23 Forsman Tea, Ari Santamäki, sähköposti 5.9.2019

24 Forsman Tea, Tuotanto, <http://www.forsman-tea.com/fi/tuotanto/> (viitattu 1.8.2019)

25 Kauppalehti, 14.2.2019, Nordqvist tähtää Suomen arvostetuimmaksi teebrändiksi

26 Forsman Tea, Verkosto, <http://www.forsman-tea.com/fi/verkosto/> (viitattu 1.8.2019)

27 Forsman Tea, Ari Santamäki, puhelinhaastattelu 2.10.2017

28 Forsman Tea, Verkkokauppa, <http://www.forsman-tea.com/fi/catalogsearch/result/?q=reilu+kauppa> (viitattu 1.8.2019).

29 Forsman Tea, Ari Santamäki, sähköposti 5.9.2019

30 Forsman Tea, Ari Santamäki, puhelinhaastattelu 2.10.2017

Tässä raportissa käsitellyistä teetiloista Reilu kauppa -sertifioitu United Nilgiri Tea Estates on Forsmanin suora tavarantoimittaja. Forsmanin hankinnoista United Nilgiri Tea Estatesilta noin yksi-neljäsosa on Reilu kauppa -sertifioitua ja loput luomua. Myös Jalinga Tea on ollut Forsmanin suora tavarantoimittaja. Ennen Jalinga Tean Reilu kauppa -sertifikaatin hyllyttämistä yritys hankki plan-taasilta 100 prosenttisesti Reilu kauppa -sertifioitua teetä, mutta sertifikaatin hyllyttämisen jälkeen Forsman on lopettanut ostot kyseiseltä tilalta (ks. myös s. 35)³¹. Yrityksen mukaan se ei ole saanut Reilulta kaupalta tai Jalinga Tealta itseltään tietoa sertifikaatin hyllyttämisestä eikä tiedä syitä sen takana. Näin ollen sillä ei ole myöskään tietoa tarvittavista toimenpiteistä, joiden avulla Reilun kaupan valvonnassa havaittuihin epäkohtiin voitaisiin puuttua.³² Forsman ei antanut Finnwatchille sen suoria srilankalaisia tavarantoimittajia koskevia tietoja liikesalaisuuksiin vedoten.³³

Forsman vierailee jokaisen sen kaupallisesti merkittävän teentoimittajan luona ennen toimitusten aloittamista, ja sen tärkeimpien olemassa olevien tavarantoimittajien tiloilla noin kerran vuodessa. Vierailujen aikana yritys keskustelee laatuun ja vastuullisuuteen liittyvistä kysymyksistä sopimuskumppaniensa kanssa, mutta sillä ei ole käytössä varsinaisia sosiaalisen vastuun kysymykset kattavia toimintaperiaatteita (esim. Code of Conduct).³⁴

2.2 NORDQVIST OY

Vuonna 1979 perustettu Nordqvist Oy (vuoteen 2018 asti Suomen Elintarviketuonti Oy Nordqvist) on Suomen suurin teetalo, jonka tuotanto- ja toimitilat sijaitsevat Nurmijärvellä³⁵. Vuonna 2018 yrityksen liikevaihto oli noin 6 miljoonaa euroa ja se työllisti 23 henkilöä³⁶.

Nordqvist maustaa ja pakkaa teetä Suomessa. Yritys tuottaa vuodessa noin 230–240 tonnia teetä. Noin 85 prosenttia Nordqvistin teetuoitannosta myydään Suomeen, ja loput viedään muun muassa Venäjälle, Baltian maihin ja Japaniin.³⁷

Yrityksen valikoimiin kuuluu noin 120 eri teetuetta: mustaa, vihreää ja valkoista teetä sekä yrttiteetä ja rooibosta³⁸. Viimeisen vuoden aikana Nordqvist on kasvattanut Reilu kauppa- ja Rainforest Alliance -sertifioitujen tuotteiden määrää 10:stä 50:een. Yrityksen tavoitteena on nostaa sertifioitujen tuotteiden lukumäärä noin 90:ään kevääseen 2020 mennessä. Kasvu tulee lähinnä Rainforest Alliance -sertifioidusta teestä.³⁹

Nordqvist ostaa teetä pääsääntöisesti kolmelta intialaiselta, neljältä kiinalaiselta ja kahdelta srilankalaiselta vientiyritykseltä. Lisäksi Nordqvist tekee pienempiä hankintoja Keniasta ja Japanista, ja ostaa rooibosta Etelä-Afrikasta⁴⁰.

Nordqvistin tavarantoimittajat (vientiyritykset) Intiassa ja Sri Lankassa ostavat Nordqvistille teetä teehuutokaupoista Nordqvistin asettamien kriteerien perusteella eikä Nordqvistilla ole välttämättä etukäteen tiedossa, miltä viljelytiloilta tee tulee (ks. tekstilaatikko s. 6). Nordqvistin mukaan yksi sen suurimmista vastuullisuushaasteista on teen konventionaalisten toimitusketjujen läpinäkyvyyden puute, jotta se voisi tarkastella ja valvoa hankintojaan⁴¹. Yritys mainitsee läpinäkyvyyden haasteet pääasialliseksi syyksi sille, että se on siirtymässä käyttämään entistä enemmän Rainforest Alliance ja Reilu kauppa -sertifioitua teetä, joiden tuotantoketjujen jäljitettävyyttä ja läpinäkyvyyttä on yrityksen mukaan parempi.⁴² Silti suurta osaa myöskään

31 Forsman Tea, Ari Santamäki, sähköposti 5.9.2019

32 Forsman Tea, Ari Santamäki, puhelinhaastattelu 13.9.2019

33 Forsman Tea, Ari Santamäki, puhelinhaastattelu 2.10.2017

34 Forsman Tea, Ari Santamäki, puhelinhaastattelu 2.10.2017

35 Nordqvist, Yritysesittely, <https://www.nordqvist.fi/nordqvist/yritysesittely> (viitattu 1.8.2019)

36 Kauppalehti, Yrityshaku

37 Kauppalehti, 14.2.2019, Nordqvist tähtää Suomen arvostetuimmaksi teebrändiksi

38 Nordqvist, Noora Aaltonen, sähköposti 4.9.2019

39 Nordqvist, Vastuullisuus, <https://www.nordqvist.fi/nordqvist/vastuullisuus> (viitattu 1.8.2019) ja Noora Aaltonen, sähköposti 4.9.2019

40 Kauppalehti, 14.2.2019, Nordqvist tähtää Suomen arvostetuimmaksi teebrändiksi

41 Nordqvist Ltd, 40 years of responsible tea business 2017/2018, saatavilla osoitteessa: https://www.nordqvist.fi/static/media/Vastuullisuus_2018_10_13_LR.pdf

42 Nordqvist, Noora Aaltonen, sähköposti 4.9.2019



Suomessa käytetään reilut miljoona kiloa teetä vuodessa. Suurimmat suomalaiset teetalot ovat Forsman Tea ja Nordqvist, mutta vähittäismyynnin kärkisijoja pitävät hallussaan suuret kansainväliset brändit Twinings ja Lipton. Kaupan oman merkin teetuootten kulutus kasvaa.

sertifioidusta teestä ei tällä hetkellä voida jäljittää viljelytilalle asti (ks. tekstilaatikko s. 10).

Yrityksen mukaan se ei tee yhteistyötä toimijoiden kanssa, jotka eivät noudata "toimialan yleisiä hyviä toimintatapoja". Yritys sanoo kannattavansa Amfori BSCI:n⁴³ Code of Conductia ja edellyttävänsä kaikilta sen tavarantoimittajilta Amfori BSCI:n Code of Conductin noudattamista. Nordqvist ei kuitenkaan vielä ole Amfori BSCI:n jäsen vaan sanoo aikovansa jättää hakemuksen Amfori BSCI:n ja BEPI:n jäseneksi liittymisestä vuoden 2020 alussa⁴⁴. Strategisilta tavarantoimittajiltaan Nordqvist edellyttää jo nyt sosiaaliseen vastuun sertifiointeja (esim. SA8000⁴⁵). Vientiyriyten sertifiikaatit eivät yleensä kata varsinaista teenviljelyä⁴⁶.

Intialaisen teen osuus Nordqvistin teehan-kinnoista on yli 50 prosenttia, ja siitä noin 27 prosenttia on Rainforest Alliance -sertifioitua

ja kolme prosenttia Reilu kauppa -sertifioitua⁴⁷. Vuonna 2018 yrityksen Sri Lankasta ostamasta teestä noin 46 prosenttia oli Rainforest Alliance -sertifioitua; elokuuhun 2019 mennessä Rainforest Alliance -sertifioidun teen osuus oli noussut 70 prosenttiin. Yrityksen tavoitteena on siirtyä täysin vastuullisuussertifioituun intialaiseen ja srilankalaiseen teehen ja että vuoteen 2025 mennessä kaikesta sen käyttämästä teestä 96 prosenttia olisi vastuullisuussertifioitua. Yrityksen mukaa neljä prosenttia hankinnoista, jotka jäävät sertifiointitavoitteen ulkopuolelle, viittaa japanilaiseen teehen. Japani ei ole ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta riskimaa eikä Japanissa teen tuotantoon liity samanlaisia ihmisoikeusongelmia kuin esimerkiksi Intiassa ja Sri Lankassa. Japanilaista teetä ei näin ollen edes ole saatavilla Rainforest Alliance tai Reilu kauppa -sertifioituna. Nordqvistin sertifiointitavoitteeseen sisältyi aiemmin myös luomutee, joka ei kata sosiaalisen vastuun kysymyksiä kuten esimerkiksi työntekijöiden oikeudet, mutta tämän raportin työstämisen aikana yritys ilmoitti,

43 Amfori BSCI on liike-elämän toimijoiden perustama yritysille suunnattu vastuullisuusaloite. Jäsenyritykset sitoutuvat parantamaan arvoketjuunsa kuuluvien tuotantolaitosten ja -tilojen olosuhteita. Amfori BSCI:n keskiössä on erilaisille toimialoille ja tuotantomaihin sovellettava auditointijärjestelmä. Ks. lisätietoa <https://www.amfori.org/content/amfori-bsci>

44 Nordqvist, Noora Aaltonen, sähköposti 4.9.2019

45 SA8000 on sosiaalisen vastuun sertifiointijärjestelmä, jossa auditoidaan eri aloilla toimivia tuotantolaitoksia ja -tiloja. Ks. lisätietoa <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1689> (viitattu 1.8.2019)

46 Esimerkiksi vuoden 2019 alkupuoliskolla Social Accountability Internationalin verkkosivuilla julkaistulla listalla sertifioiduista tuotantolaitoksista ja -tiloista (ks. <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist>) ei ollut yhtään intialaista tai srilankalaista teentuottajaa.

47 Noora Aaltonen, sähköposti 18.9.2019

Teen vastuullisuussertifikaatit

Suomessa käytettyjä teen sosiaalisen vastuun sertifiointijärjestelmiä ovat Rainforest Alliance, Reilu kauppa ja UTZ. Rainforest Alliance ja UTZ yhdistyivät vuonna 2018, ja ne tulevat jatkossa käyttämään nimeä Rainforest Alliance.

Suomessa myydään vuosittain noin 48 000 kiloa Reilu kauppa -sertifioitua teetä⁴⁸. Rainforest Alliance ja UTZ eivät seuraa sertifioidun teen myyntimääriä maittain, mutta karkean arvion mukaan noin 20 prosenttia suomalaisissa supermarketissa myydystä teestä on Rainforest Alliance- tai UTZ-sertifioitua⁴⁹.

Rainforest Alliancen ja UTZ:in uusi yhteinen vastuullisen tuotannon kriteeristö on parhaillaan kommenttikierroksella⁵⁰. Myös Reilun kaupan teen tuotantoa koskevia kriteereitä päivitetään parhaillaan (ks. myös s. 19)⁵¹. Rainforest Alliance, Reilu kauppa ja UTZ ovat Global Living Wage Coalitionin⁵² jäseniä ja sitoutuneet edistämään elämiseen riittävää palkkaa sertifiointien piiriin kuuluvilla viljelytiloilla.

Finnwatchin vuonna 2016 julkaistun vertailevan selvityksen mukaan Reilu kauppa on edellä mainituista teen sertifiointijärjestelmistä kaikkein kunnianhimoisin ja siksi ensisijaisesti suositeltava vaihtoehto niin kuluttajille kuin yrityksillekin⁵³.

Sertifiointijärjestelmillä on käytössä erilaisia seurantamekanismeja, joista kattavimman (fyysinen jäljitettävyyys) kautta hankittu tee voidaan jäljittää alkutuottajaan asti. Keveimmän mekanismin (massabalanssi) kautta hankittua teetä ei voi

jäljittää viljelytilalle asti, mutta se maksimoi teen pienviljelijöiden pääsyn sertifioidun teen markkinoille. Pienviljelijöillä ei ole omia teetehtaita vaan ne myyvät teelehdet nk. bought-leaf-tehtaisiin, joissa eri viljelytilojen tuotanto sekoittuu keskenään, joskus myös ei-sertifioidun teen kanssa. Näiden kahden seurantamekanismin välissä on vielä nk. erilliskäsittely (segregaatio), missä eri tiloilla kasvaneen sertifioidun teen sallitaan sekoittuvan muilla sertifioiduilla tiloilla tuotetun teen kanssa. Reilun kaupan tee on usein nk. massabalanssituote, mutta Reilun kaupan teetä on saatavilla myös muiden seurantamekanismien kautta. Rainforest Alliance ja UTZ eivät käytä teen sertifiointissa massabalanssia.

Vastuullisuussertifiointien vaikutuksista teetilojen työ- ja asuinoloihin Intiassa ja Sri Lankassa tehdyissä tutkimuksissa sertifiointeilla on todettu olleen hyvin vähäisiä vaikutuksia palkkatasoon ja järjestäytymisvapautteen liittyvissä kysymyksissä, mutta jonkin verran positiivisia vaikutuksia työturvallisuuteen ja työntekijöiden terveyteen liittyvissä kysymyksissä. Lisäksi joidenkin tutkimusten mukaan sertifioiduilla tiloilla suurempi osa työntekijöistä kuuluu sosiaaliturvan piiriin. Lasten koulutukseen, asuinoloihin ja naisten asemaan liittyvissä kysymyksissä tutkimustulokset vaihtelevat.⁵⁴

Muita teen tuotannon sosiaalisen vastuun kehittämiseen keskittyviä ohjelmia ovat muun muassa Ethical Tea Partnership sekä Trustea. Trustea on Intian teeteollisuuden omistama teentuotannon sosiaalisen vastuun verifiointijärjestelmä, joka muun muassa auttaa tuottajia kehittämään toimintaansa ja saavuttamaan kansainvälisten sertifiointijärjestelmien vaatimukset⁵⁵. Myös Ethical Tea Partnership aloitti toimintansa verifiointijärjestelmänä, joka toimi ponnahduslautana vastuullisuussertifiointeille. Se on kuitenkin sittemmin lopettanut tuottajien auditoinnit ja verifiointit ja keskittyy nyt tuottajayhteisöjen kehittämiseen muilla tavoin.⁵⁶

48 Reilu kauppa, Jenni Sundberg, sähköposti 9.9.2019

49 Rainforest Alliance, Sven Drillenburger, sähköposti 26.9.2019

50 Ks. lisätietoa Rainforest Alliance, 2020 Rainforest Alliance Certification Program, <https://www.rainforest-alliance.org/business/solutions/certification/agriculture/2020-certification-program/> (viitattu 1.8.2019)

51 Ks. lisätietoa Fairtrade International, Project Assignment – Tea Standards and Pricing Review, saatavilla osoitteessa: https://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/2019-03-06-ProjectAssignment-Tea_Review.pdf

52 Global Living Wage Coalition (GLWC) koostuu kuudesta kansainvälisestä ISEAL-allianssiin kuuluvasta sertifiointijärjestelmästä. GLWC on yhteistyössä kansainvälisten asiantuntijoiden, Richard ja Martha Ankerin, kanssa kehittänyt kattavan metodin elämiseen riittävän palkan laskemiseksi. Tämä nk. Anker-metodologia on yksityiskohtaisesti kuvattu alkuvuodesta 2017 julkaistussa käsikirjassa Living Wages Around the World: Manual for Measurement. Ks. lisätietoa <https://www.globallivingwage.org> (viitattu 1.8.2019)

53 Finnwatch, 2016, Kaalimaan vartijat, saatavilla osoitteessa: https://finnwatch.org/images/pdf/Kaalimaan-Vartijat_web.pdf

54 Ks. esim. Siegmann, K. A., 2016, Fair Trade as Civic Innovation? The case of tea certification in India. IN-DIALICS Working Paper No. 2017-02 ja Ben Haagsma, Trude Vredevelde, Amina Yoosuf and Dave Maurice (2016), External evaluation of the UTZ tea programme in Sri Lanka, saatavilla osoitteessa: <https://www.utz.org/wp-content/uploads/2016/07/External-evaluation-of-the-UTZ-tea-program-in-Sri-Lanka-2016.pdf>

55 Ks. lisätietoa Trustea, <https://trustea.org> (viitattu 1.8.2019)

56 Ks. lisätietoa Ethical Tea Partnership, <http://www.ethicalteapartnership.org> (viitattu 1.8.2019)

että ennakoitua parempi Reilu kauppa- ja Rainforest Alliance -sertifioitujen teen saatuus on auttanut sitä kirittämään tavoitteita sosiaalisen vastuun osalta.⁵⁷ Yrityksen mukaan siirtymä vastuullisuussertifioituihin teehen vie kuitenkin aikaa, koska laadukasta vastuullisuussertifioitua teetä ei ole vielä saatavilla tarpeeksi.⁵⁸

Yritys on myös arvioinut sen hiilijalanjäljen, ja identifioitunut toimenpiteitä hiilijalanjäljen minimoimiseksi (ks. tekstilaatikko s. 13)⁵⁹.

Nordqvist oli ainoa teetalo, joka antoi Finnwatchille tiedot kaikista sen toimitusketjuun kuuluvista intialaisista ja srilankalaisista teetiloista, ja kaikki tässä raportissa käsitellyt teetilat ovat toimittaneet teetä Nordqvistille. Yritys on kuitenkin sittemmin lopettanut ostot tässä raportissa käsitellyiltä srilankalaisilta tiloilta teen laadullisiin ominaisuuksiin liittyvistä syistä. Nordqvist ostaa kaikilta tässä raportissa käsitellyiltä Intian Nilgirissä sijaitsevilta plantaaseilta sertifioimatonta teetä, mutta ilmoitti tämän raportin työstämisen aikana ryhtyvänsä ostamaan niiltä Rainforest Alliance -sertifioitua teetä vuoden 2020 alusta lähtien. Assamilaiselta Jalinga Tealta yritys ostaa sekä konventionaalista että luomusertifioitua teetä.⁶⁰

2.3 ASSOCIATED BRITISH FOODS/TWININGS

Vuonna 1706 perustettu Twinings⁶¹ on maailman kenties tunnetuin teetalo. Associated British Foods osti Twiningsin vuonna 1964. Associated British Food on suuri vähittäiskaupan ja elintarvikealan yritys, joka toimii yli 50 maassa, työllistää 137 000 ihmistä ja jonka liikevaihto on yli 15 miljardia puntaa (17 miljardia euroa).⁶²

Twinings ei itse omista yhtään teeplantaasia vaan hankkii käyttämänsä teen noin 160 teentuottajalta. Suurin osa Twiningsin käyttämästä teestä tulee Kiinasta (31 %). Twinings hankkii teetä myös Intiasta (18 %), Keniasta (15 %), Malawista (15 %), Indonesiasta (9 %), Argentiinasta (6 %) ja Sri Lankasta (6 %). Twiningsilla on omia tehtaita, joissa se maustaa ja pakkaa teetä, Intiassa, Iso-Britanniassa ja Puolassa.⁶³

Twinings teki kattavan ihmisoikeusriskien arvioinnin ensimmäistä kertaa vuonna 2017. Arvioinnin tuloksena Twinings identifioi sen keskeisimmiksi ihmisoikeusriskeiksi työterveys- ja -turvallisuusriskit, pakkotyön, ylipitkät työtunnit ja alipalkkauksen, puutteelliset asuinolot, sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja häirinnän sekä lasten oikeuksien toteutumiseen liittyvät riskit. Yrityksellä on oma vastuullisen hankinnan ohjelma, Sourced with Care, joka tähtää ”parempiin olosuhteisiin” 500 000 ihmiselle niissä yhteisöissä, joista Twinings tekee hankintoja vuoteen 2020 mennessä. Ohjelma keskittyy muun muassa parantamaan yhteisöjen toimeentuloa, naisten asemaa ja puhtaan veden saatavuutta. Twinings on myös teeteollisuuden vastuullisuusaloitteen Ethical Tea Partnershipin perustajajäsen.⁶⁴

Noin 80 prosenttia Twiningsin toimitusketjuun kuuluvista teeplantaaseista on vastuullisuussertifioitu (Rainforest Alliance, Reilu kauppa tai UTZ). Twinings ei kuitenkaan antanut Finnwatchille tietoa siitä, miten suuri osa sen hankinnoista on sertifioitu tai miten sen hankinnat jakautuvat eri sertifiointijärjestelmien välillä.⁶⁵ Sertifioidut tilat saavat usein vain murto-osan tuotannostaan myytyä sertifioituna. Kun sertifiointikriteerien mukaisesti tuotettu tee myydään eteenpäin sertifioimattomana, jäävät vastuullisen tuotannon kustannukset yksin tuottajien kannettaviksi (ks. tekstilaatikko s. 21).

Twinings ei ole asettanut konkreettisia tavoitteita teehankintojen sertifiointiasteen

57 Noora Aaltonen, sähköposti 4.9.2019

58 Nordqvist Ltd, 40 years of responsible tea business 2017/2018

59 Nordqvist, Yritysesittely ja Nordqvist Ltd, 40 years of responsible tea business 2017/2018

60 Nordqvist, Antti Kurki, sähköposti 9.10.2017 ja Noora Aaltonen, sähköposti, 4.9.2019

61 Twiningsin tuotteita Suomessa myy ja markkinoi Coxess Trade Finland Oy.

62 Associated British Foods, Overview, https://www.abf.co.uk/about_us/our_group/overview (viitattu 1.8.2019)

63 Twinings, Sourced with Care – Progress report 2018, saatavilla osoitteessa: https://sourcedwithcare.com/media/1502/sourced-with-care_progress-report_2018.pdf

64 Twinings, Sourced with Care

65 Twinings, Gabriel Wass, sähköposti 13.9.2019

korottamiseksi, mutta kertoo pyrkivänsä kasvattamaan sertifioitujen osuuksia vuosi vuodelta. Yrityksen mukaan se tekee yhteistyötä sen tavarantoimittajien kanssa sertifioitujen saatavuuden parantamiseksi.⁶⁶

Twinings julkisti vuonna 2018 listan sen alihankkijoista⁶⁷. Kiinan osalta Twinings on julkistanut tiedot vain vientiyrityksen tasolle⁶⁸. Julkaistujen tietojen mukaan tässä raportissa käsitellyt Glenworth Estate/Glendale Estate, United Nilgiri Tea Estates (Burnside, Chamraj ja Korakundah -viljelytilat), Kelani Valley Plantations/Pedro Estate ja Kahawatte Plantations/Opata Estate toimittavat teetä Twiningsille. Näistä Twinings hankkii Reilu kauppaa -sertifioitua teetä United Nilgiri Tea Estatesilta ja Rainforest Alliance- tai UTZ-sertifioitua teetä kaikilta muilta tiloilta⁶⁹. Vielä vuonna 2017 kun Finnwatch pyysi yritykseltä tietoja sen toimitusketjuun kuuluvista teetiloista yritys ei antanut niitä⁷⁰.

Finnwatch kysyi Twiningsilta myös, mihin korvaaviin toimenpiteisiin se on ryhtynyt sen jälkeen kun sen tavarantoimittajat Kelani Valley Plantations ja Kahawatte Plantations menettivät niiden Rainforest Alliance -sertifikaatit (ks. myös s. 47–48). Vastauksessaan yritys ei maininnut konkreettisia toimenpiteitä vaan totesi yleisesti seuraavansa sekä paikallisen edustajansa välityksellä että suoraan tavarantoimittajiensa ja sertifiointijärjestelmien kanssa sertifiointiin liittyviä asioita. Lisäksi yritys sanoi tekevänsä omia arvioita kehitystarpeista sen toimitusketjussa (Twinings Community Needs Assessment, TCNA) ja keskustelevalsa arvioiden perusteella tarvittavista korvaavista toimenpiteistä sen tavarantoimittajien kanssa.⁷¹

2.4 UNILEVER

Unilever on maailman suurimpia kuluttajatuoteyrityksiä, joka valmistaa ja myy noin 400 tuotemerkkiä yli 190 maassa. Yritys työllistää noin 160 000 ihmistä. Sen liikevaihto oli vuonna 2018 noin 50 miljardia euroa⁷².

Unilever omistaa useita teebrändejä, kuten esimerkiksi Pukkan, ja myös maailman johtavan teebrändin Liptonin. Yrityksen mukaan se ostaa noin 12 prosenttia koko maailman mustan teen tuotannosta, eli noin 300 miljoonaa kiloa vuodessa. Yritys tekee hankintoja plantaaseilta ja noin 750 000 pienviljelijältä, ja se myös omistaa teeviljelmiä. Suurin osa yrityksen käyttämästä teestä tulee Keniasta, Indonesiasta, Intiasta, Argentiinasta ja Sri Lankasta,⁷³ ja suurin osa pakataan yrityksen omissa tehtaissa eri puolilla maailmaa⁷⁴.

Unilever on sitoutunut hankkimaan 100 prosenttia sen käyttämästä teestä ”vastuulliseksi todennetuista lähteistä” vuoteen 2020 mennessä. Yritys ei antanut Finnwatchille tietoa siitä, miten tavoite jakautuu eri sertifiointi- ja verifiointijärjestelmien kesken⁷⁵, mutta se julkaisee tiedot vuosittaisesta jakautumasta sen vastuullisuusraportissa. Vuonna 2018 Unileverin teehankinnoista 68 prosenttia oli Rainforest Alliance -sertifioitua ja 16 prosenttia Trustea-verifioitua, jonka perustajajäsen Unilever on. Jo vuonna 2015 kaikki Unileverin Lipton-tuotemerkillä myytyjen teetuoitteiden valmistukseen käytetty tee oli Rainforest Alliance -sertifioitua.

66 Twinings, Gabriel Wass, sähköposti 13.9.2019

67 Twinings, Find out more about where we source from around the world, <https://sourcedwithcare.com/en/sourcing-map/> (viitattu 1.8.2019)

68 Twinings, Katherine Harvey, sähköposti on 13.9.2019

69 Twinings, Gabriel Wass, sähköposti 13.9.2019 ja Katherine Harvey, sähköposti on 24.9.2019

70 Conaxess Trade Finland, Karoliina Kivistö, sähköposti 21.9.2017

71 Twinings/Conaxess Trade, Marjo Kallionpää, sähköposti 10.10.2019

72 Reuters, 31.1.2019, New Unilever CEO inherits disappointing sales performance, <https://www.reuters.com/article/us-unilever-results/new-unilever-ceo-inherits-disappointing-sales-performance-idUSKCN1PP0PK> (viitattu 1.8.2019)

73 Unilever, Sustainable tea – leading the industry, <https://www.unilever.com/sustainable-living/reducing-environmental-impact/sustainable-sourcing/sustainable-tea-leading-the-industry/> (viitattu 1.8.2019)

74 Unilever, Sandhya Forselius, sähköposti 4.10.2019

75 Unilever, Sandhya Forselius, sähköposti 19.9.2019

Tee ja ilmastokriisi

Teetä kasvatetaan pääsääntöisesti sateen kastelemilla yhden kasvilajin viljelmillä eli monokulttuureissa. Sääolosuhteet, kuten sädemäärä ja lämpötila, vaikuttavat suuresti paitsi teepensaiden satoisuuteen myös teen laadullisiin ominaisuuksiin. Teen viljely on mahdollista alueilla, joiden vuotuinen sademäärä on vähintään 120–150 cm (ideaaliolosuhteissa kuitenkin huomattavasti enemmän, 250–300 cm) ja joiden vuotuinen keskilämpötila on lajikkeesta riippuen 12–30°C.⁷⁶

Ilmastokriisi uhkaa muuttaa perinteiset tuotantoalueet teen viljelyyn sopimattomiksi. Teen on sanottu olevan jopa eri viljelykasveista kaikkein alttein ilmastokriisin vaikutuksille⁷⁷. Teepensaat kärsivät huomattavasti kuumuudesta ja kuivuudesta kun taas hyvin runsas sade altistaa maaperän eroosiolle ja lisää tarvetta lannoitteiden käyttöön. Muuttuvat olosuhteet voivat vaikuttaa myös teen tuholaisten ja kasvitautien levinnäisyyteen. Ilman ilmastokriisin vaikutuksia lieventäviä toimenpiteitä teentuotannon on arvioitu romahtavan 40 prosenttia vuoteen 2050 mennessä Intian tärkeimpiin teenviljelyalueisiin kuuluvassa Assamissa. Kiinassa kuivuuden on todettu vähentävän teentuotantoa 11–35 prosenttia ja Keniassa 20–30 prosenttia.⁷⁸ Tätä raporttia varten kerätyt tiedot teen poimijoiden henkilökohtaisista teelehtien keräysmääristä viittaavat jopa 30–40 prosenttia satoisuuden pudotukseen tilapäisen kuivuuden aikana Intian Nilgirissä⁷⁹.

Muutokset satoisuudessa, laadussa ja viljelyalueiden sijainnissa vaikuttavat lopulta hintoihin, kysyntään, teestä elantonsa saavien miljoonien ihmisten toimeentuloon sekä tuotantomaiden talouteen. Ilmastokriisin myötä muuttuviin olosuhteisiin sopeutuminen on haasteellista etenkin teen pienviljelijöille.

Teen alkutuotannon omista ympäristövaikutuksista merkittävimpiä ovat kielteiset vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen, teetehtaiden korkea energiankulutus ja torjunta-aineiden runsas käyttö.⁸⁰ Tässä raportissa käsitellyistä teetaloista Twiningsin omistava Associated British Foods, Liptonin omistava Unilever ja Nordqvist ovat laskeneet omat hiilijalanjälkensä. Unilever ei kuitenkaan ota laskelmissa huomioon sen toimitusketjuissa (Scope 3) aiheutuvia kasvihuonekaasupäästöjä⁸¹. Associated British Foods⁸² ja Nordqvist⁸³ huomioivat toimitusketjut, mutta vain kuljetuksen osalta. Nordqvist on lanseeraamassa uutta tuotesarjaa, johon kuuluvien teetuotteiden elinkaaren hiilijalanjälki on laskettu ja hyvitetään.⁸⁴

76 Ahmed S. et al., 2018, Global Climate Change, Ecological Stress, and Tea Production. In: Han WY., Li X., Ahammed G. (eds) Stress Physiology of Tea in the Face of Climate Change. Springer, Singapore

77 Han W. et al., 2018, Tea cultivation under changing climatic conditions. In: Sharma, V. S. and Gunasekare, M. T. K. (eds), Global tea science: Current status and future needs, Burleigh Dodds Science Publishing, Cambridge, UK

78 Ahmed S. et al., 2018, Global Climate Change, Ecological Stress, and Tea Production.

79 Craigmores Plantationsin (ks. luku 3) mukaan loppuvuodesta 2018 plantaasia koetteli kuivuus, ja silloin työntekijöiden keräysmäärät olivat noin 20–25 kiloa per päivä 35 kilon sijaan.

80 International Trade Centre, Mitigating Climate Change in the Tea Sector, saatavilla osoitteessa: http://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/Climate%20Change%20Tea-%20Final%20Manual_Low%20Res.pdf

81 Unilever, Basis of Preparation 2018 for the Sustainable Living Report, saatavilla osoitteessa https://www.unilever.com/Images/unilevers-basis-of-preparation-2018-slr-styled-gc_tcm244-534608_en.pdf

82 Associated British Foods, Doing Good Every Day, saatavilla osoitteessa: https://www.abf.co.uk/ar2018/ar2018/dist/documents/ABF_CR18.pdf

83 Nordqvist Ltd, 40 years of responsible tea business 2017/2018

84 Nordqvist, Noora Aaltonen, sähköposti 13.9.2019

Vuonna 2017 Unilever liittyi Ethical Tea Partnershipiin; yhteensä yritys on mukana noin 40 teentuotannon vastuullisuushankkeessa useissa eri maissa. Nämä hankkeet pyrkivät vaikuttamaan muun muassa terveyteen, sanitaatioon, naisten asemaan, ilmastomuutokseen, biodiversiteettiin ja teetilojen työntekijöiden sekä pienviljelijöiden tulotasoon.⁸⁵

Unilever julkaisi vuoden 2019 alussa listan sen Iso-Britanniassa ja Irlannissa myytävien teet tuotteiden valmistukseen käytettävän teen tuottajista⁸⁶. Listan mukaan tässä raportissa käsitellyt Jalinga Tea, Glenworth Estate/ Glendale Estate ja Kelani Valley Plantations/ Pedro Estate (listattu Unileverin tavarantomittajalistassa myyntinimillä Lovers leap ja Mahagasttote) toimittavat Rainforest Alliance -sertifioitua teetä myös Unileverille. Kun Finnwatch vuonna 2017 pyysi tietoja tuottajista Suomessa myytävän teen takana, Unilever kieltäytyi antamasta niitä kilpailusyihin vedoten⁸⁷.

Sen jälkeen kun Kelani Valley Plantations menetti sen Rainforest Alliance -sertifikaatin (ks. s. 47–48), Unileverin paikallinen yhteistyökumppani tapasi plantaasiyrityksen johtoa. Unileverin mukaan tapaamisessa keskusteltiin plantaasiyrityksen Rainforest Alliance -sertifikaatin hyllyttämiseen johtaneista ongelmista ja korjaavista toimenpiteistä, mutta yritys ei antanut näistä yksintyiskohtaisempaa tietoa.⁸⁸

Syksyllä 2019 Unilever julkaisi kattavan listan kaikista sen teen tavarantomittajista⁸⁹. Sen mukaan kaikki tässä raportissa käsitellyistä plantaasiyrityksistä toimittavat teetä Unileverille.

2.5 KAUPAN KETJUJEN OMAN MERKIN TEET

Finnwatch pyysi tätä raporttia varten tiedot Keskolta, Lidliltä ja S-ryhmältä niiden oman merkin teen alkuperästä sekä siitä, miten ne valvovat niiden oman merkin teen vastuullisuutta ensimmäisen kerran syksyllä 2018. Tiedot lähetettiin kaupan ketjuille päivitetäviksi uudestaan syksyllä 2019. Yhteenvedo kyselyn tuloksista on esitetty taulukossa 1. Kyselyn ulkopuolelle jäävät kaupan ketjujen mahdolliset oman maahantuonnin piiriin kuuluvat muut kuin oman merkin teet tuotteet.

Kaupan ketjut hankkivat oman merkin teet tuotteet tyypillisesti keskieuropalaisilta teetaloilta, jotka maustavat ja pakkaavat teetä myyntipakkauksiin. Teetalot puolestaan hankkivat teetä tuotantomaista joko suoraan teetehtaalta tai teehuutokaupoista (ks. tekstilaatikko s. 6). Kaupan ketjujen ostajat määrittelevät kriteerit, joita oman merkin teet tuotteiden valmistukseen käytetyn teen tulee täyttää. Kriteerit ovat yleensä hinta-, vastuullisuus-, ja laatukriteereitä.

Finnwatch kysyi kaupan ketjuilta myös, onko niiden oman merkin teet tuotteiden valmistukseen käytetty tässä raportissa käsitellyillä tiloilla kasvatettua teetä. Kaupan ketjujen tekemien selvitysten mukaan niille ei ole tullut teetä kyseisiltä viljelytiloilta viimeisen vuoden aikana.

85 Unilever, Sustainable Sourcing, <https://www.unilever.com/sustainable-living/reducing-environmental-impact/sustainable-sourcing/> (viitattu 1.8.2019)

86 Unilever UK, Transparency in our UK & Ireland tea supply chain, <https://www.unilever.co.uk/sustainable-living/the-unilever-sustainable-living-plan/sustainable-sourcing/transparency-in-our-uk-tea-supply-chain/?1=2> (viitattu 1.8.2019)

87 Unilever Finland, Riitta Jantunen, sähköposti 20.9.2017

88 Unilever, Sandhya Forselius, sähköposti 4.10.2019

89 Unilever, Global Tea Suppliers, August 2019, saatavilla osoitteessa: https://www.unilever.com/Images/unilever-global-tea-supply-chain_tcm244-539655_en.pdf

Taulukko 1: Yhteenveto kaupan ketjujen oman merkin teen hankinnoista

	Kesko ⁹⁰	Lidl ⁹¹	S-ryhmä ⁹²
Tuotemerkit	Pirkka, K-Menu	Fairglobe, Lord Nelson, Knightsbridge	Rainbow, X-tra
Hankinnat per vuosi	n. 40 000 kg	n. 60 000 kg	n. 14 000 kg
Valmistaja	Yksi saksalainen ja yksi srilankalainen teetalo	Neljä eurooppalaista teetaloa	Yksi saksalainen ja yksi tanskalainen teetalo
Teen alkuperämaa	Useita mm. Intia, Sri Lanka, Kiina, Kenia ja Malawi	Useita mm. Kiina, Japani, Kenia, Intia, Sri Lanka	Useita mm. Intia, Kiina ja "Aasian ja Afrikan maat"
Viljelytilat	Keskon tiedossa on sille teetä toimittavan srilankalaisen valmistajan toimitusketjuun kuuluvat teen viljelytilat. Hankinnat kyseiseltä valmistajalta kattavat 77 % Keskon oman merkin teen hankintavoimistusta, ja ne ovat jäljitettävissä tilatasolle. Vielä vuonna 2018 Kesko vastasi, että sillä ei ole tietoa teen viljelytiloista.	"käsitlemme jokaisen kyselyn tapauskohtaisesti"	"alkuperän jäljittäminen tilatasolle on eräkohtaista"
Sertifiointiaste syksyllä 2019	48 %, josta – UTZ 44 % – Reilu kauppa 4 % Keskon tavoitteena on, että kaikki Pirkka- ja K-Menu -teet ovat sertifioituja. Tällä hetkellä yksi kyseisistä teet tuotteista ei ole sertifioitu. Kesko ei ole asettanut sertifiointitavoitteelle aikarajaa.	100 %, josta – UTZ 49 % – Rainforest Alliance 32 % – Reilu kauppa 19 %	100 %, josta – UTZ 100 %
Vastuullisuusvalvonta ei-sertifioimattoman teen osalta	Osin sertifioimatonta teetä Keskolle toimittava srilankalainen valmistaja on Amfori BSCI -auditoitu. Tehtaan viimeisimmän, heinäkuussa 2019 tehdyn auditoinnin tulos oli C ("acceptable"). Vielä elokuussa 2018 auditoinnin tulos oli D ('insufficient'). Amfori BSCI:n nk. cascade effect -periaatteen mukaisesti kyseinen tehdas on velvollinen edistämään Amfori BSCI:n Code of Conductia omassa toimitusketjussaan esimerkiksi teen viljelytiloilla.	Kaikki Lidlin oman merkin teet ovat olleet joko Rainforest Alliance, Reilu kauppa tai UTZ-sertifioituja vuoden 2019 alusta. Yrityksen mukaan sertifiointilogot eivät vielä syksyyn 2019 mennessä ole ehtineet päivittyä kaikkiin myyntipakkauksiin.	Oman merkin teet 100 % UTZ-sertifioituja vuoden 2019 alusta.

90 Kesko, Matti Kalervo, sähköposti 3.9.2018 ja Sohvi Vähämaa, sähköposti 5.9.2019

91 Lidl Suomi, Anna Rissanen, sähköposti 31.8.2018, 5.9.2019 ja 10.9.2019

92 S-ryhmä, Sari Ristaniemi, sähköposti 4.9.2018 ja 3.9.2019

3. CASE: Intia

Intia on maailman toiseksi suurin teen tuottaja Kiinan jälkeen. Suurin osa Intiassa tuotetusta teestä myös kulutetaan Intiassa: vuonna 2018 Intiassa kulutettiin enemmän teetä kuin missään muualla maailmassa, yli miljardi kiloa. Tästä huolimatta Intia on myös merkittävä teen viejä. Vuonna 2018 Intiasta vietiin lähes 250 000 tonnia⁹³ teetä, ja se oli maailman kolmanneksi suurin teen viejä.⁹⁴

Intiassa teetä tuotetaan 15 osavaltiossa. Neljä osavaltiota – Assam ja Länsi-Bengali Koillis-Intiassa sekä Tamil Nadu ja Kerala Etelä-Intiassa – tuottavat kuitenkin lähes 98 prosenttia kaikesta intialaisesta teestä. Intiassa on yli 157 000 teen pienviljelijää (tilakoko korkeintaan 10,2 hehtaaria) ja yli 1 600 isompaa plantaasia. Pienviljelijät tuottavat noin neljäsosan teestä.⁹⁵

Teen tuotanto on Intian talouden kannalta tärkeää paitsi vientulojen takia myös siksi, että niin monen intialaisen toimeentulo riippuu siitä. Teeteollisuus on Intian toiseksi suurin työnantaja ja suurin työllistäjä yksityisellä sektorilla. Teelehtien kerääminen on perinteisesti ollut naisten työtä, ja naiset muodostavat edelleen yli puolet teeviljelmien työvoimasta. Miehet ovat perinteisesti työskennelleet muissa tehtävissä teeviljelmillä sekä teetehtaissa.⁹⁶

Intian teeplantaasit ovat surullisen kuuluisia huonoista työ- ja asuinoloista. Tuoreen tutkimuksen mukaan Intian teeplantaaseilla esiintyy muun muassa lapsityötä ja ihmiskauppaa.⁹⁷ Tutkimuksessa identifioitiin kolme

keskeistä työriiston muotoa teeplantaaseilla, jotka ovat

- alipalkkaus,
- työntekijöille myönnettyistä lainoista perittävät korkeat korot ja
- lakisääteisten luontoisetujen, kuten terveydenhoidon, koulutuksen, asumisen, sähkön, puhtaan juomaveden ja sanitaation alarvoinen taso.

Tutkijoiden M. Vijayabaskar ja P.K. Viswanathan⁹⁸ mukaan kaksi esimerkkiä valottavat teeplantaasien työntekijöiden ahdinkoa ja haavoittuvaista asemaa paremmin kuin mikään muu. Toinen niistä on teeplantaasien työntekijöiden nälkäkuolemat Assamin ja etenkin Länsi-Bengalin osavaltioissa. Vuosina 2000–2015 arviolta noin 1 400 teeplantaasien entistä työntekijää ja heidän perheenjäsentään on kuollut nälkään pelkästään Länsi-Bengalin osavaltiossa sen jälkeen kun heidät työllistäneet plantaasit lopettivat toimintansa ja työntekijät menettivät työpaikkansa⁹⁹. Siitä huolimatta, että työntekijöiden perheet olivat

ters, 20.1.2017, Trapped in dying tea gardens, workers lose children to traffickers, <https://in.reuters.com/article/india-tea-trafficking-idINKBN1541HX> (viitattu 4.10.2019)

98 Vijayabaskar, M. and P.K. Viswanathan, 2019, Emerging Vulnerabilities in India's Tea Plantation Economy: A critical engagement with policy response, Madras Institute of Development Studies Working Paper No. 233

99 Maailmanliitto IUF on yhteistyössä intialaisten ammattiliittojen ja kansalaisjärjestöjen kanssa raportoinut nälkäkuolemista Länsi-Bengalin nk. suljetuilla teeviljelmillä (closed tea garden) jo 2000-luvun alusta lähtien. Nk. suljetut teeviljelmät ovat plantaasin johdon liiketaloudellisista syistä hylkäämiä teeviljelmiä. Siitä huolimatta että plantaasit on hylätty, niiden entiset työntekijät ja heidän perheenjäsentensä jäävät usein asumaan sinne, koska muita töitä tai tulonlähteitä ei ole tarjolla. Ks. lisätietoa esim. West Bengal Advisor to the Commissioners of the Supreme Court, 2004, "Report On Hunger In Tea Plantations In North Bengal"; A. Talwar, D. Chakraborty ja S. Biswas, 2005, "Study on Closed and Re-opened Tea Gardens In North Bengal"; IUF, PBKMS ja American Jewish World Service, 2005, "Nutritional Survey Of Tea Workers On Closed, Re-Opened, And Open Tea Plantations Of The Dooars Region, West Bengal, India"; Right to Food And Work Campaign–West Bengal, 2015, "Ignoring Hunger: Report on the Situation In Duncans Tea Estates in North Bengal"; Global Network for the Right to Food and Nutrition, 2016, "A life without dignity – the price of your cup of tea: Abuses and violations of human rights in tea plantations in India"

93 Tea Board of India, Export statistics, saatavilla osoitteessa: http://www.teaboard.gov.in/pdf/MC_Exports_2018_Jan_Dec_and_2018_19_Apr_Dec_pdf2041.pdf

94 International Trade Centre, Trade Map

95 Parliament of India, Parliamentary Standing Committee on Commerce (2012), Performance of Plantation Sector – Tea and Coffee Industry, saatavilla osoitteessa: <http://www.teaboard.gov.in/pdf/notice/Parliamentary%20Standing%20Committee%20Report.pdf>

96 Tea Industry, Indian Institute of Foreign Trade, saatavilla osoitteessa: <http://agritrade.iift.ac.in/html/Training/ASEAN%20-%20India%20FTA%20-%20Emerging%20Issues%20for%20Trade%20in%20Agriculture/Tea%20Export.pdf>

97 Genevieve LeBaron (2018) The Global Business of Forced Labour: Report of findings, saatavilla osoitteessa: <http://globalbusinessofforcedlabour.ac.uk/wp-content/uploads/2018/05/Report-of-Findings-Global-Businessof-Forced-Labour.pdf>. Ks. myös Reu-

Teen tuotannolla Intiassa on kolonialistiset juuret

Intian teeviljelmät ovat Englannin Itä-Intian kauppakompanian kolonialismin aikakaudella perustamia. Koillis-Intian Assamissa teeplantaasien ankarat olosuhteet johtivat matalaan syntyvyyteen ja korkeaan kuolleisuuteen, joista seurannutta työvoimapulaa paikattiin tuomalla plantaaseille velkaorjia (indentured labour, historiallinen pakkotyön muoto) Intian muista, nälästä kärsivistä osavaltioista. Suurin osa näistä maan sisäisistä siirtotyöläisistä oli adivaseja (alkuperäisheimojen jäseniä, virallisesti Scheduled Tribes). Plantaaseilla he elivät eristettyinä paikallisesta väestöstä ja olivat – tarkoituksellisesti – riippuvaisia työnantajasta perustarpeiden kuten asumisen, ruoan ja terveydenhuollon suhteen. Etelä-Intiassa plantaasien työvoima muodostui lähinnä paikallisista adivasi-yhteisöistä mutta muuten tilanne oli siellä samankaltainen. Intian itsenäistyttyä työntekijöiden riippuvaisuus plantaaseista virallistettiin kun Plantation Labour Act hyväksyttiin 1951.

Plantations Labour Act koskee teeviljelmiä, jotka ovat kooltaan vähintään 25 hehtaaria. Sen mukaan työnantajan on tarjottava työntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen luontoisetuja, kuten asuminen ja sanitaatio, koulutus 6–12-vuotiaille lapsille, terveydenhoito sekä myös esimerkiksi juomavesi ja lastenhoito ilman työntekijöiden itsensä tai valtion osallistumista palveluiden kustannuksiin. Palveluiden tarjoaminen plantaaseilla on tarpeen, koska plantaasit sijaitsevat usein etäällä julkisista palveluista. Ne kuitenkin lisäävät työnantajan kuluja. Plantaasisektorin työnantajien mukaan nämä nk. sosiaaliset kustannukset¹⁰⁰ yhdessä plantaasien muutenkin korkeiden työvoimakulujen¹⁰¹, huonon satoisuuden ja teestä maksettavien alati alenevien hintojen kanssa tarkoittavat sitä, että teeplantaasit eivät ole taloudellisesti

kestävällä pohjalla. Samaan aikaan työnantajat ovat joutuneet kritiikin kohteeksi, koska usein plantaasien luontoisetuina tarjoamat palvelut ovat ala-arvoisia tai ne eivät tarjoa työntekijöilleen lainkaan kaikkia lain edellyttämiä palveluita. Plantaasiyritysten onkin katsottu lietsovan puheita teeplantaasisektorin ”kriisistä” osin oikeuttaakseen lakisääteisten velvollisuuksiensa laiminlyönnin. Sektoria ovat vaivanneet esimerkiksi ylituotanto, kova kansainvälinen kilpailu, vanhojen teepensaiden huono satoisuus, korruptio¹⁰² ja huonot johtamismenetelmät¹⁰³.

Tilanteen korjaamiseksi on ehdotettu muun muassa muutoksia Plantation Labour Actiin tai nk. sosiaalisten kustannusten jakamista plantaasien ja julkisen sektorin kesken. Intian nykyhallitus suunnitteleeekin Plantation Labour Actin sulauttamista (12 muun voimassa olevan työlain lisäksi) uuteen Labour Code on Occupational Safety, Health and Working Conditions -lakiin¹⁰⁴. Uuden Labour Coden luonnos lähetettiin kommenttikierrokselle 2018¹⁰⁵ jolloin se herätti voimakasta kritiikkiä¹⁰⁶. Lakialoite on nyt Intian parlamentin käsittelyssä. Finnwatchin tiedossa ei ole, että sen vaikutuksista plantaasien työoloihin olisi tehty kattavaa analyysiä.

100 Erään arvion mukaan sosiaaliset kustannukset ovat 8 Intian rupiaa per teekilo. Parliament of India, Parliamentary Standing Committee on Commerce (2012), Performance of Plantation Sector

101 Arvioiden mukaan noin 60 prosenttia kaikista tuotantokustannuksista. Tässä raportissa käsitelty Craigmore Plantations ja Glenworth Estate arvioivat palkkakulujen olen 60 % ja 70% niiden tuotantokustannuksista.

102 The Hindu, 20.4.2017, Trouble's brewing in India's tea sector, <https://www.thehindubusinessline.com/opinion/troubles-brewing-in-indias-tea-sector/article21979485.ece> (viitattu 22.8.2019)

103 Ks. esim. Selvaraj, M.S. and S. Gopalakrishnan, 2016, Nightmares of an agricultural capitalist economy: Tea plantation workers in the Nilgiris

104 Press Information Bureau of Government of India, 15.7.2019, Plantation Labour Act, <http://piib.gov.in/PressReleaseDetail.aspx?PRID=1578756> (viitattu 14.8.2019)

105 Ministry of Labour and Employment, The draft Labour Code on Occupational Safety, Health and Working Conditions, 2018, saatavilla osoitteessa: https://labour.gov.in/sites/default/files/Last_Date_Extended_for_OSH_Code_0.pdf

106 Ks. esim. Business Today, 31.7.2019, Worker safety code 2019: What is the opposition to the proposed law? <https://www.businesstoday.in/current/policy/worker-safety-code-bill-2019-occupational-safety-labour-laws-working-conditions/story/368322.html> (viitattu 14.8.2019)

työskennelleet plantaaseilla sukupolvien ajan, he eivät olleet onnistuneet varmistamaan edes perustavanlaatuaista turvaa (esimerkiksi säästöjä tai koulutusta), joka olisi mahdollistanut heidän sopeutumisensa muuttuneisiin olosuhteisiin.

Toinen esimerkki on teeplantaaseilla työskentelevien naisten Keralassa syyskuussa 2015 järjestämä mielenilmaus sekä plantaasien johtoa että sektorilla toimivia ammattiliittoja vastaan. Protestoivat työntekijät vaativat muun muassa 500 Intian rupian (6,4 euroa) päiväpalkkaa ja että heille myönnettäisiin köyhyysrajan alapuolella elävälle väestönosalle tarkoitettuja etuja. Se, että protesti sattui Keralassa kertoo paljon, sillä Kerala on tunnettu paitsi korkeasta järjestäytymisasteesta myös korkeimmista plantaasisektorin palkoista koko Intiassa. Silti palkalla on vaikea tulla toimeen. Ammattiliitot ovat laajalti epäonnistuneet parantamaan teeplantaasien työntekijöiden asemaa siitä huolimatta, että alalla esimerkiksi palkoista sovitaan työehtosopimusneuvotteluissa. Myöskään Intian lainsäädäntö ja etenkin Plantation Labour Act (ks. tekstilaatikko s. 17), joka velvoittaa plantaasit tarjoamaan työntekijöilleen koko joukon erilaisia luontoisetuja, ei käytännössä riitä turvaamaan työntekijöiden oikeuksien toteutumista.

3.1 NILGIRIT: METODOLOGIA

Craigmore Plantations, Glenworth Estate ja United Nilgiri Tea Estates valikoituivat Finnwatchin tutkimuksen kohteeksi vertailemalla Finnwatchin Forsmanilta ja Nordqvistilta saamia tavarantoimittajajietoja muiden teebrändien julkisesti saatavilla oleviin tavarantoimittajalistauksiin¹⁰⁷.

Elo-lokakuussa 2018 Cividep India¹⁰⁸ haastatteli 20 Craigmore Plantationsin, 20 Glenworth Estaten ja 20 United Nilgiri Tea Estatesin työntekijää. Haastattelut tehtiin pääsääntöisesti työntekijöiden asuinalueilla olosuhteissa, joissa ne oli mahdollista järjestää luottamuksellisesti. Lisäksi Cividepin tutkijat haastattelivat plantaasityöntekijöitä edustavien paikallista ja osavaltiotason sekä kansallisten ammattiliittojen toimihenkilöitä. Lokakuussa 2018 Finnwatchin tutkija vieraili Nilgirin alueella ja haastatteli teeplantaasien työntekijöitä ja ammattiliittojen edustajia.

Suurin osa haastateltavista oli kotoisin Tamil Nadun osavaltiosta, ja heidän haastattelunsa tehtiin heidän äidinkielellään tamiliksi. Pieni osa haastateltavista oli siirtotyöntekijöitä Jharkhandin osavaltiosta, ja heidän haastattelunsa tehtiin hindiksi. Kaikki Finnwatchin tutkijan tekemät haastattelut tehtiin tulkin välityksellä.

Kaikilla tiloilla haastateltavat valittiin satunnaisotannalla. Suurin osa haastateltavista keräsi työkseen teelehtiä tai työskenteli muuten teeviljelmillä. Osan työtehtäviin kuului myös torjunta-aineiden suihkuttaminen. Kaikki haastateltavat olivat joko daliteja eli he kuuluvat kastijärjestelmän ulkopuolelle jääviin ihmisryhmiin (virallisesti Scheduled Castes) tai alkuperäisheimojen eli adivasiyhteisöjen jäseniä (virallisesti Scheduled Tribes). Molemmat ryhmät kohtaavat köyhyyttä ja syrjintää Intiassa.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Kaikki kolme plantaasia toimittavat teetä Nordqvistille ja Unileverille. Lisäksi United Nilgiri Tea Estates on Forsmanin ja ainakin Yorkshire Tean, Twiningsin, Typhoon, Ringtons ja Marks & Spencerin tavarantoimittaja, ja Glenworth Estate on ainakin Twiningsin tavarantoimittaja. Ks. lisätietoa esim. koostetusta Traidcraft Exchange -järjestön verkkosivuilta: <https://traidcraftexchange.org/tea-answers>

¹⁰⁸ Cividep India on kansalaisjärjestö, joka työssään edistää työelämän oikeuksia ja yritysvastuuta. Cividep Indian toimisto on Bangalossa Karnatakan osavaltiossa.

¹⁰⁹ Ks. lisätietoa esim. Ethical Trading Initiative, 2019, Base Code Guidance: Caste in Global Supply Chains, saatavilla osoitteessa: https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/ETI%20Base%20Code%20guidance%2C%20caste%20in%20global%20supply%20chains.pdf

Taulukko 2: Nilgirissä haastateltujen henkilöiden perustiedot

	Craigmore Plantations	Glenworth Estate	United Nilgiri Tea Estates
Sukupuoli: nainen/mies	9/11	14/6	12/8
Koulutustaso:			
toinen aste/ensimmäinen aste/ei koulutusta	1/6/13	0/4/13 (3 ei tiedossa)	7/3/10
Työsuhteen tyyppi: vakituinen/tilapäinen	17/3 (siirtotyöntekijä)	12/8 (sesonkityöntekijä*)	8/12 (sesonkityöntekijä*)

* Haastateltujen sesonkityöntekijöiden mukaan heidän työsuhteensa ei ole vakituinen vaikka osa heistä on työskennellyt Glenworth Estatella tai United Nilgiri Tea Estatesilla jo 2000-luvun alusta lähtien. Kaikki plantaasit kuitenkin totesivat vastauksissaan, että heillä ei ole tilapäisessä työsuhteessa olevia työntekijöitä ja että he työllistävät vain vakituisia työntekijöitä.

Finnwatchin tutkimustoimintaa ohjaavien eettisten ohjeiden mukaisesti Craigmore Plantations, Glenworth Estate ja United Nilgiri Tea Estates sekä sertifiointijärjestelmät Rainforest Alliance, Reilu kauppa ja UTZ ovat saaneet alla esitellyt kenttätutkimuksen löydökset kommentoitavaksi ennen niiden julkistamista. Yrityksiltä ja sertifiointijärjestelmiltä saadut vastaukset on sisällytetty olenaisilta osin seuraaviin alalukuihin. Craigmore Plantations¹¹⁰ ja United Nilgiri Tea Estates¹¹¹ totesivat vastauksissaan Finnwatchin kaikkien löydösten olevan valheellisia, ja uhkasivat Finnwatchia oikeustoimilla jos raportti julkaistaan.

Rainforest Alliance- ja UTZ-sertifiointijärjestelmät, jotka ovat yhdistymässä ja tulevat jatkossa käyttämään nimeä Rainforest Alliance, toimittivat Finnwatchille yhden yhteisen vastauksen. Vastauksessaan Rainforest Alliance sanoi toivottavansa Finnwatchin tutkimuksen tervetulleeksi, ja totesi sen auttavan järjestelmää edelleen kehittämään omaa toimintaansa ja olosuhteita sen sertifioimilla teeplantaaseilla. Rainforest Alliance totesi olevansa tietoinen teen tuotantoon liittyvistä vastuullisuushaasteista sekä Intiassa että Sri Lankassa, ja sen mukaan nämä haasteet ovat juurikin se syy, miksi Rainforest Alliance toimii näissä maissa. Lisäksi Rainforest Alliance sanoi perehtyvänsä Finnwatchin tutkimuksessa esiin nousseisiin

ongelmiin ja raportin suosituksiin. Se kertoi kommunikoivansa jatkossa Finnwatchille, mihin konkreettisiin toimenpiteisiin se on niiden perusteella ryhtynyt.¹¹²

Reilu kauppa totesi vastauksessaan ottavansa Finnwatchin selvityksessä esiin nousseet löydökset vakavasti. Se totesi, että monet löydöksistä vastaavat Reilun kaupan viimeaikaisiin auditointeihin pohjautuvia havaintoja sekä sen teettämiä selvityksiä Reilun kaupan sertifiointin vaikutuksista. Reilun kaupan mukaan Finnwatchin löydökset, jotka olivat jo entuudestaan järjestelmän tiedossa, on sanktioitu asianmukaisesti, mutta se ei antanut näistä yksityiskohtaisempaa tietoa. Lisäksi Reilun kaupan mukaan se tulee tekemään lisäselvityksiä löydöksistä, jotka eivät entuudestaan olleet sen tiedossa. Reilun kaupan mukaan teen tuotannon vastuullisuushaasteet, kuten matalat palkat, teeplantaasien työntekijöiden syrjäytyminen sekä kolonialismin perintö ja siihen liittyvä valtasuhteiden epätasapaino, ovat suuria etenkin Assamissa ja Länsi-Bengalissa. Vahvistaakseen omaa toimintamalliaan Reilu kauppa on päivittämässä teen sertifiointikriteereitä ja sertifioitun teen hinnoittelua. Prosessin aikana konsultoidaan myös paikallisen kansalaisyhteiskunnan edustajia. Ensimmäinen luonnos Reilun kaupan päivitetystä kriteereistä sisälsi muun muassa työntekijöiden palkkoihin, osallistamiseen ja asuinoloihin liittyviä parannusehdotuksia. Uudet kriteerit julkaistaneen ensi vuonna.¹¹³

110 Craigmore Plantations, M.N. Bopana, sähköposti 27.8.2019 ja 25.9.2019

111 United Nilgiri Tea Estates, D. Hedge, sähköposti 4.9.2019

112 Rainforest Alliance, Marcus Schaefer, sähköposti 1.10.2019

113 Reilu kauppa, Mirka Kartano, sähköposti 13.9.2019

Lokakuussa Nilgirissä sataa paljon ja lämpötilat jäävät reilusti alle 20°C. Kuvassa etäällä näkyy Glendalen teetehdas.



3.2 PLANTAASIT

Craigmore Plantations, Glenworth Estate ja United Nilgiri Tea Estates sijaisevat Coonoorin kunnassa Tamil Nadun osavaltiossa Länsi-Ghatien vuoristossa alueella, joka tunnetaan Nilgirinä (tamilinkielinen sana tarkoittaa 'sinisiä kukkuloita'). Nilgiri-tee on yksi Intian tunnetuimmista teenimikkeistä. Kaksi muuta laajasti tunnettua intialaista teenimikettä ovat Assam ja Darjeeling, jota tuotetaan Länsi-Bengalin osavaltiossa.

Craigmore Plantations Private Ltd on perustettu jo vuonna 1884. Se tunnettiin alunperin nimellä Ceylon Land and Produce Company Ltd. Craigmore Plantations on osa Inlaks Groupia. Craigmore Plantations koostuu eri viljelytiloista (Craigmore, Pascoe Woodlands Estate). Se työllistää noin 1 400 henkilöä ja tuottaa vuodessa noin 2 miljoonaa kiloa teetä. Craigmore Plantations on sekä Rainforest Alliance- että UTZ-sertifioitu. Viime tilikaudella yritys myi kuitenkin vain noin 36 prosenttia sen tuotannosta Rainforest Alliance-sertifioituna ja noin 2 prosenttia UTZ-sertifioituna. Yrityksen mukaan se ei saanut Rainforest Alliance -sertifioidusta teestä hintapreemiota, ja UTZ-sertifioidusta teestä se sai 0,05 USA:n dollaria hintapreemiota per kilo.¹¹⁴

Glenworth Estate Ltd koostuu kahdesta viljelytilasta, jotka ovat Glendale Estate ja Adderley Estate. Se työllistää noin 1 050

henkilöä. Yrityksen teeplantaasit ovat kooltaan noin 525 hehtaaria, ja ne tuottavat noin 3 000 kiloa "valmista teetä"¹¹⁵ per hehtaari. Glendalen teetehdas tuottaa yli 1,9 miljoonaa kiloa teetä per vuosi. Yritys on Rainforest Alliance- ja UTZ-sertifioitu, ja se myy noin 90 prosenttia tuotannostaan sertifioituna. Yrityksen mukaan se ei saa sertifioidusta tuotannosta hintapreemiota vaan teen hinta muodostuu pelkästään sen laadun perusteella. Yrityksen oman tuotannon lisäksi Glendalen teetehtaalla prosessoidaan myös muilla viljelytiloilla kasvatettua teetä.¹¹⁶

United Nilgiri Tea Estates & Company Ltd on perustettu 1922 ja se aloitti teenviennin 1984. United Nilgiri Tea Estates koostuu useista viljelytiloista, mukaan lukien Allada, Devabetta, Korakundah, Kunda ja Chamraj, ja se työllistää yli 1 000 henkilöä. Tilikautena 2017/2018 United Nilgiri Tea Estates tuotti noin 3 miljoonaa kiloa teetä josta noin puolet meni vientiin. Yritys on ollut Reilu kauppa -sertifioitu vuodesta 1994, ja se on myös Rainforest Alliance- ja UTZ-sertifioitu. United Nilgiri Tea Estates ei antanut Finnwatchille tietoa sen sertifioidun teen myyntimääristä.¹¹⁷

114 Craigmore Plantations, About, <https://www.craigmoreplantations.com/about.php> ja Craigmore Plantations, M.N. Bopana, sähköposti 23.9.2019

115 Kerätyt teelehdet prosessoidaan "valmiiksi teeksi" teetehtaissa.

116 Glendale Teas, <http://www.glendaleteas.com/index.php?route=common/home> ja Glenworth Estate Limited, R.Rajkumar, sähköposti 25.9.2019

117 United Nilgiri Tea Estates, Annual Report 2018, saatavilla osoitteessa: <http://unitednilgirittea.com/wp-content/uploads/2018/07/UNTEA-Annual-Report-2018-Final.pdf> ja United Nilgiri Tea Estates, D. Hedge, sähköposti 26.9.2019

Rainforest Alliance julkaisee auditointiraporttiansa tiivistelmät. Craigmores Plantations ja United Nilgiri Tea Estates on viimeksi auditoitu Rainforest Alliancen toimesta helmikuussa 2019 ja Glenworth Estate tammi-kuussa 2019. Auditointiraporttien julkisten tiivistelmien mukaan kaikki kolme yritystä noudattavat täysin järjestelmän vastuulliselle tuotannolle asettamia työntekijöiden oikeuksia koskevia vaatimuksia. Reilu kauppa ja UTZ eivät julkaise auditointiraportteja tai niiden tiivistelmiä. Reilu kauppa kuitenkin jakoi yrityksen luvalla Finnwatchille United Nilgiri Tea Estatesin viimeaikaisissa auditoinneissa löytyneistä ongelmista koostetun yhteenvedon.

Sekä Glenworth Estate että United Nilgiri Tea Estates kuuluvat Intian 50 suurimman teen vientiyrityksen joukkoon¹¹⁸.

3.3 TYÖ- JA ASUINOLOT NILGIRIN TEEPLANTAASEILLA

Kenttätutkimuksen löydösten perusteella työ- ja asuinolot Craigmores Plantationsilla, Glenworth Estatella ja United Nilgiri Tea Estatesilla ovat verrattain samanlaiset, ja siksi niitä käsitellään seuraavissa alaluvuissa yhdessä. Kenttätutkimuksen aikana useat paikallisista yhteyshenkilöistä ja ammattiliittojen edustajista kummastelivat Finnwatchin päätöstä tehdä tutkimusta juuri näillä kolmella plantaasilla, sillä yleisesti ottaen työ- ja asuinolojen katsottiin olevan Intian kotimaan markkinoille teetä tuottavilla tiloilla huomattavasti vientimarkkinoille suuntautuneita yrityksiä heikommat.

Työntekijöiden palkat eivät riitä elämiseen

Suurin osa työntekijöistä kaikilla kolmella plantaasilla kertoi, että heille maksetaan 310 Intian rupiaa per päivä (4 euroa¹¹⁹). Haastateltujen työntekijöiden mukaan vakituisessa ja tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden palkoissa, tai paikallisten ja siirtotyöntekijöiden palkoissa, ei ole eroja. Palkka on sama myös työsuhteen kestosta

Sertifiointikriteerien mukaisesti tuotetusta teestä vain murto-osa myydään sertifioituna

Kesäkuussa 2019 UTZ-sertifioituja intialaisia teentuottajia oli 34. Nämä UTZ-sertifioidut tuottajat tuottavat vuodessa noin 53,2 miljoonaa kiloa teetä, josta UTZ-sertifioituna myydään vain noin 1,8 miljoonaa kiloa. Rainforest Alliance sertifioidut intialaiset tuottajat (150) tuottavat lähes 266,6 miljoonaa kiloa teetä, josta noin 46,5 miljoonaa kiloa myydään Rainforest Alliance -sertifioituna.¹²⁰ Reilu kauppa -sertifioidut intialaiset tuottajat (30) tuottivat vuonna 2017 yhteensä noin 24,5 miljoonaa kiloa teetä, josta Reilu kauppa -sertifioituna myytiin vain noin 2,4 miljoonaa kiloa¹²¹. Osa tuotannosta voi olla samanlaisesti usean eri järjestelmän sertifioimaa. Tuottajat voivat olla sekä isoja plantaaseja että pienviljelijäorganisaatioita.

Kun tuottajat eivät saa sertifiointijärjestelmien kriteerien mukaisesti tuotettua teetä myytyä eteenpäin sertifioituna, he eivät välttämättä saa siitä sen parempaa hintaa kuin konventionaalisesta teestä. Tällöin vastuullisen tuotannon kustannukset jäävät yksin tuottajien kannettaviksi. Reilu kauppa takaa sertifioidulle teelle vähintään tietyn minimihinnan (nk. Reilun kaupan takuuhinta). Sen lisäksi Reilun kaupan sertifioidusta teestä maksetaan nk. Reilun kaupan lisä, joka on tarkoitettu yhteisön sosiaaliseen tai taloudelliseen kehittämiseen. Plantaaseilla työnantaja ja työntekijät päättävät demokraattisesti yhdessä, miten varat käytetään.¹²²

Rainforest Alliance- ja UTZ-sertifioidusta teestä maksettu hinta puolestaan on puhtaasti neuvottelukysymys ostajan ja myyjän välillä. UTZ edellyttää erillisen hintapreemion maksamista tuottajalle, mutta preemion suuruutta ei ole määritetty etukäteen eikä sitä ole korvamerkitty yhteisön kehittämiseen.

120 Rainforest Alliance, Marcus Schaefer, sähköposti 19.9.2019

121 Reilu kauppa, Mirka Kartano, sähköposti 16.9.2019. Ks. myös <https://www.fairtrade.net/impact/key-data-fairtrade-tea>

122 Reilun kaupan takuuhinta Nilgirissä tuotetulle teelle on 2,2 USA:n dollaria per kilo, ja Reilun kaupan lisä on 0,5 USA:n dollaria per kilo. Ks. lisätietoa https://files.fairtrade.net/standards/Fairtrade_Minimum_Price_and_Premium_Table_EN_PUBLIC.pdf

118 Tea Board of India, Top 50 Exporters during 2018-19, saatavilla osoitteessa: http://www.teaboard.gov.in/pdf/Top_50_Exporters_during_2018_19_pdf1886.pdf

119 1 Intian rupia = 0,0129 euroa

riippumatta. Työntekijöille maksettu 310 Intian rupian päiväpalkka on voimassa olevan työehtosopimuksen mukainen. Työehtosopimus on solmittu paikallisten plantaasityönantajien ja plantaasityöntekijöitä edustavien ammattiliittojen kesken ja se on voimassa heinäkuusta 2017 kesäkuuhun 2021¹²³. Sopimuksen mukainen päiväpalkka koostuu 191 Intian rupian peruspalkasta ja kolmen kuukauden välein tarkistettavasta inflaatiokorotuksesta (dearness allowance). Työehtosopimuksen mukainen palkka on hädin tuskin korkeampi kuin Tamil Nadun osavaltiossa voimassa oleva plantaasialan työntekijöiden minimipalkka¹²⁴.

Suurin osa tätä raporttia varten haastatelluista työntekijöistä sanoi, että heidän keräystavoitteensa on 35 kiloa teelehtiä päivässä. Osa tilapäisistä työntekijöistä sanoi keräystavoitteiden olevan korkeampia. Löydös on samansuuntainen aiempien tutkimusten kanssa. Niissä on todettu, että tilapäiset työntekijät joutuvat käymään jatkuvia neuvotteluja plantaasien työnjohdon kanssa siitä, miten paljon heidän on kerättävä teelehtiä päivässä, jotta päiväpalkka maksettaisiin heille kokonaisuudessaan¹²⁵. Vastauksissaan Craigmores Plantations ja United Nilgiri Tea Estates kielsivät, että plantaaseilla olisi käytössä keräystavoitteita.

Yleensä työntekijät saavat päivittäisen keräystavoitteen täyteen tai jopa ylittävät sen. Jos työntekijät keräävät yli 35 kiloa teelehtiä, maksetaan heille ylimenevältä osalta urakkapohjaista palkkaa. United Nilgiris Tea Estates selvensi vastauksessaan, että työehtosopimuksen mukainen urakkapohjainen palkka on 41 kiloon asti 0,60 Intian rupiaa per

kilo (0,008 euroa), 1 Intian rupia 56 kiloon asti ja 1,5 Intian rupiaa 57 kilosta ylöspäin.

Haastateltujen työntekijöiden arvioissa käteen jäävästä palkasta oli suuria eroja. Esitetyt arviot kuukausituloista olivat alimmillaan noin 4 000 Intian rupiaa ja ylimmillään noin 9 000 Intian rupiaa (51,8–116,7 euroa). Työntekijöiden arvioitu, keskimääräinen kuukausitulo oli 7 650 Intian rupiaa Craigmores Plantationsilla, 6 450 Intian rupiaa Glenworth Estatella ja 5 500 Intian rupiaa United Nilgiri Tea Estatesilla. Vastauksessaan Glenworth Estate totesi, että työntekijöiden kuukausipalkkaan vaikuttaa suuresti se, miten monena päivänä kuukaudessa he ovat töissä. Glenworth Estatella työntekijöiden pois-saoloaste on jopa 25 prosenttia. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että työntekijöiden korkeat poissaolot ovat yleinen Intian teeviljelmien vaivaava ongelma, ja niiden on katsottu johtuvan työn fyysisestä kuluttavuudesta, työntekijöiden heikosta terveydestä ja alhaisista palkoista, joiden takia työntekijöiden täytyy hankkia toimeentuloa myös muualta¹²⁶. Glenworth Estaten mukaan yrityksen viljelytiloilla työntekijöiden poissaolot selittyvät pääsääntöisesti alkoholismilla.

Suurin osa haastatelluista työntekijöistä piti teeplantaasien palkkoja liian pieninä perheen elättämiseen, ja lähes kaikki olivat lainanneet rahaa sukulaisiltaan tai naapureiltaan, tai ottaneet lainaa pankista. Vaikka kaikki haastatelluista eivät paljastaneet mitä tarkoitusta varten he olivat ottaneet lainaa, yleisimmät haastateltujen työntekijöiden mainitsemat syyt liittyivät lasten ammatilliseen tai ylempään asteen koulutukseen sekä yllätyksiin terveydenhoitokuluihin hätätapauksissa. Vastauksissaan kaikki kolme plantaasia totesivat, että ne tarjoavat työntekijöille ilmaisen terveydenhoidon eikä työntekijöiden tarvitse itse maksaa terveydenhoitopalveluista. Toisaalta Craigmores Plantations myös sanoi plantaasin tarjoavan työntekijöilleen korotonta lainaa edellä mainittuihin

123 Memorandum of settlement under section 18(1) of the Industrial Disputes Act, 1947, Arrived on 29th May 2017 at Gudalur

124 Tamil Nadun osavaltion plantaasityöntekijöiden minimipalkka päivitettiin viimeksi vuonna 2017. Minimipalkka koostuu 183,5 Intian rupian peruspalkasta ja inflaatiokorotuksesta. Toisin sanoen työehtosopimuksen mukainen palkka on vain 7,5 Intian rupiaa (0,09 euroa) korkeampi kuin minimipalkka. Ks. lisätietoa http://cms.tn.gov.in/sites/default/files/go/labemp_e_59_2017_2D.pdf

125 Ks. esim. Selvaraj, M.S. and S. Gopalakrishnan, 2016, Nightmares of an agricultural capitalist economy: Tea plantation workers in the Nilgiris

126 Ks. esim. Fairtrade, Lab & ILO, Improving conditions in tea plantations in Assam

tarkoituksiin¹²⁷. Plantaasien terveydenhoito- palveluita käsitellään lisää alla (ks. s. 28–29).

United Nilgiri Tea Estates mainitsi myös, että plantaasi tukee työntekijöiden lasten koulutusta rahallisesti. Käytännössä koulutustuki rahoitetaan kuitenkin Reilun kaupan lisällä. Sitä saa tällä hetkellä 85 nuorta, jotka ovat kouluttautumassa esimerkiksi insinööreiksi tai sairaanhoitajiksi. Tukea myönnetään muun muassa lukuvuosimaksuihin. Tätä raporttia varten haastatellut työntekijät nostivat koulutustuen esiin esimerkkinä Reilun kaupan sertifiointin hyödyistä. Samalla työntekijät kuitenkin olivat sitä mieltä, että tuen myöntämisessä esiintyy paljon suosintaa (ks. s. 34).

Teeplantaasien työntekijöiden on käytännössä mahdotonta saada pankkilainaa ilman, että työnantaja takaa lainan. Käytännössä tämä usein tarkoittaa sitä, että työnantaja myös hoitaa lainajärjestelyt, ja lainan lyhenykset vähennetään työntekijöiden palkoista. Lainanlyhennykset merkitään palkkakuitteihin, mutta niissä ei eritellä lainasta maksettavaa korkoa eikä suurin osa haastatelluista työntekijöistä, joilla oli pankkilainaa, tiennyt millaista korkoa he lainastaan maksoivat. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että teeplantaasien työntekijät maksavat usein hyvin korkeita korkoja lainoista ja korkeat korot on nostettu esiin jopa yhtenä työriiston muodoista teeplantaaseilla¹²⁸.

Työntekijän henkilökohtaisesta tilanteesta johtuvat seikat (kuten esimerkiksi lainanlyhennykset tai se, miten monena päivänä kuukaudessa he ovat olleet töissä tai miten monta kiloa teelehtiä he ovat keränneet) vaikuttavat työntekijöiden käteen jäävän palkan suuruuteen ja selittävät osaltaan vaihteluita työntekijöiden ilmoittamissa summissa.

Nilgirin alueella ei ole tehty laskelmaa elämiseen riittävästä palkasta¹²⁹. Tätä raporttia varten haastatellut työntekijät arvioivat, että keskimäärin noin 16 000 Intian rupian

(207,4 euroa) kuukausipalkka riittäisi kattamaan ravintorikkaasta ruokavaliosta ja lasten koulutuksesta tai avioitumisesta¹³⁰ aiheutuvat kustannukset sekä pienimuotoisen säästämisen pahan päivän varalle. Vastauksessaan Glenworth Estate totesi, että jos työntekijöiden palkkoja nostettaisiin, seuraukset olisivat plantaasiryitysten kannalta ”katastrofaalisia”. Yrityksen mukaan palkat muodostavat jo nyt 70 prosenttia sen tuotantokuluista. Craigmores Plantations totesi vastauksessaan 60 prosenttia sen tuotantokuluista olevan palkkakuluja, ja että eurooppalaisten ostajayritysten painaessa hintoja vuosi vuodelta alaspäin plantaasit ovat suurien selviytymispaineiden alla. Lisäksi yritys kyseenalaisti, voidaanko plantaasiryityksiä vaatia maksamaan työntekijöille elämiseen riittäviä palkkoja, koska plantaasit tarjoavat heille myös lakisääteisiä luontoisetuja (ks. tekstilaatikko s. 17). Elämiseen riittävän palkan laskelmissa luontoisedut kuitenkin yleensä otetaan huomioon.

Haastatelluista työntekijöistä vain siirtotyöntekijät olivat tyytyväisiä ansiotasoonsa. Siirtotyöntekijöiden haastatteleminen tätä raporttia varten oli mahdollista vain Craigmores Plantationsilla, ja siellä haastatellut siirtotyöntekijät raportoivat kaikkein suurimpia kuukausiansioita kaikista tätä raporttia varten Nilgirissä haastatelluista työntekijöistä. Siirtotyöntekijät ovat keskimäärin nuorempia kuin plantaasien paikalliset työntekijät ja heillä on nuoresta iästään johtuen yleensä vähemmän terveysongelmia kuin pitkään teeplantaaseilla työskenneillä työntekijöillä. Siirtotyöntekijät tekevätkin usein töitä muita kovemmin; toisaalta työnjohto usein myös kannustaa heitä tähän. Kenttätutkimuksen aikana Craigmores Plantationsilla haastatellut siirtotyöntekijät myös sanoivat, että heidän palkoistaan ei vähennetä lakisääteisiä sosiaaliturvamaksuja. Craigmores Plantations kiisti tämän vastauksessaan. Finnwatchin syksyllä 2019 uudelleen kontaktoimat yrityksen siirtotyöntekijät vahvistivat, että sittemmin ainakin osan palkoista on vähennetty lakisääteiset sosiaaliturvamaksut.

127 Kukaan Craigmores Plantationsilla haastatelluista työntekijöistä ei maininnut yrityksen tarjoamia korotomia lainoja.

128 Ks. esim. Genevieve LeBaron (2018), *The Global Business of Forced Labour*

129 Global Living Wage Coalition on kuitenkin tekemässä laskelmaa, ks. lisätietoa <https://www.globallivingwage.org/get-involved/#inprogress> (viitattu 14.8.2019)

130 Vaikka myötäjäiset (dowry) ovat Intiassa laittomia, perinne elää sitkeässä ja monien morsiamien perheet maksavat suuria summia sulhasen perheelle avioliiton solmimisen yhteydessä.

Siirtotyöntekijät Nilgirin teeplantaaseilla tulevat hyvin köyhistä oloista

Nilgirin teeplantaasien siirtotyöntekijät tulevat pääsääntöisesti Jharkhandin osavaltios-
ta Pohjois-Intiasta. Jharkhand on yksi Intian
köyhimmistä osavaltioista. Lähes 40 prosent-
tia osavaltion väestöstä elää köyhyysrajan
alapuolella. Köyhyyttä esiintyy etenkin
maaseudulla, jossa 60 prosenttia lapsista on
alipainoisia ja 70 prosentilla on anemia.¹³¹ Yli
5 prosenttia osavaltion työikäisestä väestöstä
muuttaa joka vuosi muualle Intiaan työn
perässä.¹³²

Aiemmissa tutkimuksissa on pantu merkille
Jharkhandista kotoisin olevien siirtotyön-
tekijöiden lukumäärän olevan kasvussa
Nilgirin teeplantaaseilla¹³³. Siirtotyöntekijöitä
tarvitaan, koska perinteisesti paikallisesta
väestöstä koostuva teeplantaasien työvoima
ikäntyy vauhdilla eivätkä paikallisväestön
lapset hakeudu sektorille töihin matalan pal-
kan, vähäisten etenemismahdollisuuksien ja
työn yhteiskunnallisen arvostuksen puutteen
takia. Tätä raporttia varten Nilgirissä haasta-
teltujen siirtotyöntekijöiden keskimääräinen
ikä oli 28 vuotta ja paikallisten työntekijöiden
44 vuotta.

Lakisääteisten sosiaaliturvamaksujen (eläke-
säästötilimaksut, Provident Fund¹³⁴) lisäksi
muita työntekijöiden palkkoihin tehtäviä
vähennyksiä ovat ammattiliittojen jäsen-
maksut, ja jos työntekijä asuu plantaasilla (ja
lähestulkoon kaikki tekevät niin) myös sähkö-
lasku. Osan palkoista vähennettiin myös hen-
kivakuutusmaksu (Life Insurance Company of
India, LIC¹³⁵). Nämä vähennykset ovat laillisia
kun ne tehdään työntekijän suostumuksella.

United Nilgiri Tea Estatesilla osa työntekijöistä
sanoi, että heidän palkoistaan vähennetään
20 Intian rupiaa (0,25 euroa) asumiskustan-
nuksia vaikka asumisen tulisi lain mukaan olla
teeplantaasien työntekijöille ilmaista. United
Nilgiri Tea Estatesilla työntekijät sanoivat
myös, että heidän palkoistaan vähennetään
ammattiliiton jäsenmaksu (8 Intian rupiaa, eli
0,1 euroa) vaikka he eivät ole ammattiliitto-
jen jäseniä (ks. s. 33). Vastauksessaan United
Nilgiri Tea Estates kiisti asumiskustannuksista
tehdyt vähennykset työntekijöiden palkkoihin.

Pitkiä päiviä ilman ylityökorvauksia

Normaali työaika teeplantaaseilla on yhdek-
sän tuntia. Työaikaan sisältyy tunnin ruoka-
tauco. Haastateltujen työntekijöiden mukaan
ruokatuntia lukuun ottamatta heillä ei ole
muita taukoja päivän aikana. Sunnuntai on
viikon ainoa lepopäivä.

Käytännössä teeplantaasien työntekijät
tekevät usein kuitenkin huomattavasti pitem-
pää päivää. Haastateltujen työntekijöiden
mukaan se, miten pitkää päivää he tekevät,
vaihtelee vuodenaikojen mukaan. Moni
(mukaan lukien United Nilgiri Tea Estatesin
tilapäiset työntekijät, jotka muuten sanoivat
työskentelevänsä vain viisi tuntia päivässä)

131 Government of Jharkhand, Eliminating Poverty:
Creating jobs and strengthening social programs,
saatavilla osoitteesta: <https://niti.gov.in/writereaddata/files/Jharkhand%20presentation.pdf>

132 The Times of India, 10.2.2017, Migration from
Jharkhand highest in country: Economic survey,
<https://timesofindia.indiatimes.com/city/ranchi/migration-from-state-highest-in-country-economic-survey/articleshow/57070016.cms> (viitattu
26.6.2019)

133 Lalitha N., V. Nelson, A. Martin and H. Posthumus
(2013), Assessing the poverty impact of sustaina-
bility standards, Indian tea

134 Provident Fund (PF) on keskeinen osa Intian sosi-
aaliturvajärjestelmää. Sekä työnantaja että työntekijä maksavat tietyn prosenttiosuuden työntekijän palkasta työntekijöiden PF-tilille. Työntekijät voivat nostaa tilille kertyneet rahat jäädessään eläkkeelle mutta myös joissain muissa tilanteissa kuten esimerkiksi ostaakseen talon tai maata, rakentaakseen tai kunnostaakseen taloaan, maksaakseen asuntolainaa, avioituessaan sekä tiettyjä koulutustarpeita varten jne. Ks. lisätietoa http://epfindia.gov.in/site_en/index.php. Toinen yleinen lakisääteinen palkanvähennys Intiassa on sairavakuutus (Employee State Insurance, ESI). Koska Nilgirissä ei ole ESI-sairaala ei työntekijöiden palkasta vähennetä sairavakuutusmaksuja.

135 Ks. lisätietoa <https://www.licindia.in>

sanoi, että satokaudella he saattavat työskennellä jopa 12 tuntia päivässä. Työntekijät kaikilla kolmella plantaasilla sanoivat työskentelevänsä satokaudella usein myös sunnuntaisin ilman viikottaista lepopäivää. Eräs haastateltava totesi ”viimeisen kahden kuukauden ajan olen ollut töissä joka ikinen päivä”. Työntekijöiden raportoimat työmäärät satokausien aikana ovat Intian lain vastaisia¹³⁶.

Yksikään tätä raporttia varten haastatelluista työntekijöistä ei osannut kertoa, miten heidän tekemänsä ylimääräiset työtunnit tai sunnuntaityö korvataan. Työntekijöiden mukaan sitä ei kuitenkaan pidetä varsinaisena ylityönä, joka lain mukaan tulisi korvata työntekijöille kaksinkertaisena palkkana¹³⁷. Vaikuttaakin siltä, että ylimääräisistä työtunneista työntekijöille maksetaan samaa urakkaperusteista palkkaa kuin normaalin työajan puitteissa kerätyistä keräystavoitteen ylittävistä kiloista. Yleensä vain teetehtaiden työntekijöiden katsotaan tekevän ylitöitä, ja plantaasiyritysten mukaan mahdolliset ylityöt korvataan teetehtaiden työntekijöille asianmukaisesti.

Kaikki Craigmoresilla haastatellut työntekijät, 12/20 Glenworth Estatella haastatelluista työntekijöistä ja 9/20 United Nilgiri Tea Estatesilla haastatelluista työntekijöistä kokivat, että he eivät voi kieltäytyä tekemästä pidempää päivää tai sunnuntaityötä. Heidän mukaansa jos he kieltäytyvät, heidän palkkoihinsa voidaan tehdä vähennyksiä, heidän keräämiensä teelehtien määriä tai työtunteja ei merkitä ylös kunnolla, heille ei anneta seuraavana päivänä lainkaan töitä tai heille ei anneta (sairas)lomaa silloin kun he haluavat tai tarvitsevat sitä. Lisäksi kolme United Nilgiri Tea Estatesilla haastateltua työntekijää totesivat, että pitkät päivät ja sunnuntaityö ovat työntekijöille vapaaehtoista, mutta heidän ”intressiensä mukaista”, koska heidän palkkansa ovat muuten niin pienet.

Tutkimushaastattelujen ja kenttätutkimuksen aikana työntekijöiltä kerättyjen dokumenttien (kuten palkkakuittien) perusteella ei ole mahdollista sanoa, ovatko työntekijöiden kuvailemat seuraamukset ”vain” uhkauksia, joilla työntekijöitä painostetaan työskentelemään kovemmin vai pannaanko uhkaukset plantaaseilla myös käytäntöön. Vastauksissaan kaikki kolme plantaasia kiistivät jyrkästi niin työntekijöiden painostamisen kuin työntekijöiden kuvailemat työstäkieltäytymisestä aiheutuvat seuraamuksetkin. Glenworth Estate ja United Nilgiri Tea Estates kiistivät myös, että teeviljelmillä työskentelevät työntekijät tekisivät normaalia pitempää työpäivää tai työskentelisivät sunnuntaisin. Craigmores Plantations sanoi, että satokaudella työntekijöitä kyllä pyydetään joskus töihin teeviljelmille myös sunnuntaisin, mutta sunnuntaityö on työntekijöille täysin vapaaehtoista. Sunnuntaisin työaika on viisi tuntia ja se korvataan ylitöinä. Lisäksi yritys totesi, että työntekijöiden väitteet palkkoihin tehtävistä vähennyksistä saattavat johtua siitä, että työntekijät eivät ymmärrä palkkakuittejaan. Sekä Craigmores Plantations että Glenworth Estate myös sanoivat, että työntekijöitä ”kannustetaan” tulemaan töihin säännöllisesti ja olemaan ”mahdollisimman ahkeria”.

United Nilgiri Tea Estatesin viimeaikaissa auditoinneissa löytyneiden ongelmien yhteenvedon mukaan myös Reilun kaupan valvonta on kiinnittänyt huomiota siihen, että plantaasilla osa työntekijöistä työskentelee enemmän kuin kuusi päivää putkeen ilman lepopäivää. Reilun kaupan sertifiointikriteerit sallivat tämän, jos kyseessä on tilapäinen järjestely ja jos plantaasi hakee siihen etukäteen lupaa. Vastauksessaan Reilulle kaupalle United Nilgiri Tea Estates sanoi järjestelyn olleen käytössä vain tuotantopiikkien aikana ja lupasi korjaavana toimenpiteenä hakea sunnuntaityölle jatkossa lupaa.

Epäselvyyksiä vuosi- ja sairaslomissa

Vaikka suurin osa Craigmores Plantationsin ja Glenworth Estaten vakituisista työntekijöistä sanoivat, että he ovat oikeutettuja 14 päivän palkalliseen vuosilomaan, kävi tutkimushaastatteluissa ilmi, että kaikilla kolmella

¹³⁶ Plantation Labour Actin mukaan plantaasityöntekijöiden normaali työaika voi olla korkeintaan 48 tuntia viikossa eikä viikkotyöaika ylityöt mukaan lukien saa olla yli 54 tuntia. Lisäksi päivittäinen työaika on rajoitettu 9 tuntiin. Plantation Labour Act, 1951, Chapter V. Ks. myös Tamil Nadu Plantation Labour Rules, 1955, Chapter V

¹³⁷ Tamil Nadu Plantation Labour Rules, 1955, Chapter V

plantaasilla työntekijöiden keskuudessa on paljon epäselvyyttä palkallisista vuosi- ja sairaslomista. United Nilgiri Tea Estatesilla suurin osa haastatelluista työntekijöistä sanoi, että he ovat oikeutettuja 12 päivän palkalliseen vuosilomaan. Intian lain mukaan plantaasi-työntekijät ovat oikeutettuja yhteen vuosilomapäivään jokaista 20 työskenneltyä päivää kohti¹³⁸. Vuosiloman määrää riippuu siis siitä, kuinka monena päivänä työntekijät ovat töissä, mutta se on laskennallisesti noin 15 päivää vuodessa. Usean työntekijän kokemus kuitenkin oli, että he ”ovat koko ajan töissä” ja että he eivät saa pitää yhtään palkallista lomaa (”no work, no pay”).

Tamil Nadun osavaltion säädösten mukaan teeplantaasien työntekijät ovat oikeutettuja myös 14 sairaslomapäivään vuodessa¹³⁹. Sairasloman ajalta työntekijöille on maksettava 2/3 palkasta. Kaikilla kolmella plantaasilla vakituiset työntekijät sanoivat, että palkallisen sairasloman myöntämiseen liittyy paljon suosintaa eikä sairasloman myöntäminen aina perustu siihen, miten sairaita työntekijät ovat. Yleisimmin haastatellut työntekijät sanoivat, että sairaslomaa korvataan kerrallaan vain kolme päivää ja että korvaus on vain puolet palkasta. United Nilgiri Tea Estatesin työntekijät sanoivat yleisimmin, että sairaslomaa korvataan vain seitsemän päivää.

Craigmore Plantationsilla haastatellut siirto-työntekijät ja Glenworth Estatella haastatellut sesonkityöntekijät sanoivat, että he eivät saa yhtään päivää palkallista vuosi- tai sairaslomaa. Vaikka siirtotyöntekijät voivat matkustaa kerran vuodessa kotiin tai olla poissa töistä silloin kun he ovat sairaita, heidän mukaansa heille ei silloin makseta palkkaa. United Nilgiri Tea Estatesin sesonkityöntekijät sanoivat, että he voivat pitää palkallista sairaslomaa mutta eivät vuosilomaa.

Kaikkien kolmen plantaasiyrityksen mukaan ne noudattavat vuosi- ja sairaslomien osalta Intian lainsäädäntöä, ja jos lomaa ei pidetä, ne korvataan rahallisesti. Ne myös kiistivät lomien myöntämiseen liittyvän suosimisen sekä siirto- ja sesonkityöntekijöiden

erikoiskohtelun. Craigmore Plantations ja Glenworth Estate sanoivat myös maksavansa siirtotyöntekijöille kerran vuodessa matkaliput heidän kotiosavaltionsa ja takaisin.

Puutteita työturvallisuudessa

Tätä raporttia varten haastatellut työntekijät nimesivät kaikkein yleisimmin suurimmaksi heidän työhönsä liittyväksi työturvallisuus-riskiksi erilaisten villieläinten kuten gaurien (intialainen biisoni), huulikarhujen, leopardien, käärmeiden ja villikoirien hyökkäykset¹⁴⁰. Pahimmillaan villieläinten hyökkäykset voivat olla työntekijöille hengenvaarallisia. Nilgiri Estate Workers -ammattiliiton mukaan työntekijöitä voidaan suojata villieläinten hyökkäyksiltä esimerkiksi rakentamalla aitoja. Työntekijöiden vaatimuksista huolimatta villieläimiltä suojaavia toimenpiteitä ei plantaaseilla ole kuitenkaan tehty.

Vastauksessaan United Nilgiri Tea Estates totesi työntekijöiden työskentelevän ryhmissä ja kiisti, että villieläinten hyökkäykset olisivat teeplantaaseilla erityinen työterveysriski.

Muita työntekijöiden mainitsemia työterveys ja -turvallisuusriskejä olivat muun muassa

- raskaat taakat, joita työntekijöiden on kannettava teeviljelmillä, kuten esimerkiksi torjunta-ainekanisterit sekä säkit, joihin kerätään teelehtiä,
- työkoneet kuten teepensaiden oksimisessa käytetty trimmeri, joka altistaa työntekijän tärinälle ja
- sääolosuhteet kuten päivittäinen monsuunisade, joka kastelee työntekijät läpikotaisin (Coonoorissa sataa noin 1,5 m vuodessa, josta suurin osa loka-marraskuussa) ja toisaalta lähelle nollaa painuvat talvilämpötilat¹⁴¹.

Työntekijät, jotka työskentelevät teeviljelmillä sanoivat, että työnantaja ei tarjoa heille saderusteita tai pitkähihaisia paitoja tai takkeja

¹⁴⁰ Teeplantaasit ovat laajoja avoimia alueita joilla villieläimet voivat liikkua vapaasti. Vain henkilökunnan ja työntekijöiden asuinalueet ovat vartioituja.

¹⁴¹ Shyamali Ghosh, 21.2.2011, Glendale Tea Estate, Coonoor, India. World Tea News, <https://worldtea-news.com/tea-industry-news-and-features/glendale-tea-estate-coonoor-india> (viitattu 28.6.2019)

¹³⁸ Plantation Labour Act, 1951, Chapter VI

¹³⁹ Tamil Nadu Plantation Labour Rules, 1955, Chapter VI



Chamraj on yksi United Nilgiri Tea Estatesiin kuuluvista viljelytiloista. Traktorit kuljettavat täydet teesäkit viljelmiltä teetehtaaseen.

vaan työntekijöiden on ostettava ne itse. Työntekijät käyttävät tyypillisesti sateensuojana muovipeitteitä, jotka he sitovat päänsä ympärille ja vyötäisilleen. Kaksi muovipeitettä maksaa noin Rs. 250 (3,2 euroa) paikallisella torilla.

Vastauksessaan United Nilgiri Tea Estates sanoi tarjoavansa työntekijöille sadevarusteet. Yritys myös kiisti, että työntekijät joutuisivat kantamaan raskaita taakkoja teeviljelmillä. Yrityksen mukaan viljelmillä on traktoreita, jotka kuljettavat teesäkit viljelmiltä tehtaaseen, ja koska noin 70–75 prosenttia plantaasista on omistettu luomuviljelylle, on alue, jolla torjunta-aineita käytetään, suhteellisen pieni. Työntekijöiden mukaan traktorit ajavat vain plantaasia halkovilla teillä, ja työntekijät joutuvat edelleen kantamaan raskaita taakkoja useita satoja metrejä.

Useat Craigmores Plantationsilla haastatellut työntekijät nostivat keskusteluissa esiin plantaasilla sattuneen tuoreen työtapaturman, joka johti 56-vuotiaan työntekijän kuolemaan. Haastateltujen mukaan kyseinen työntekijä menehtyi sen jälkeen kun hänet oli määrätty nostamaan ja kantamaan raskaita kiviä, jotka piti siirtää. Tauolla työntekijä valitti rintakivuista, ja hänet vietiin ensin plantaasin sairaalaan ja sieltä julkiseen terveyskeskukseen, mutta hän menehtyi matkalla sinne. Työntekijän kuolinsyyksi vahvistui myöhemmin sydänkohtaus. Työntekijän perheelle

on maksettu hänen eläkesäästötililleen (Provident Fund, ks. yllä) kertyneet säästöt sekä nk. gratuity (lakisääteinen palkkio, joka maksetaan työsuhteen lopussa, yleensä työntekijän jäädessä eläkkeelle, ja joka on suuruudeltaan suhteessa palvelusvuosiin ja työntekijän palkkatasoon). Lain mukaan työntekijän perhe on kuitenkin oikeutettu myös vahingonkorvaukseen¹⁴², jota perheelle ei ole maksettu. Haastateltujen työntekijöiden mukaan perhe ei ollut tiennyt oikeudestaan korvaukseen ennen kuin he kuulivat siitä ammattiliitolta. Vastauksessaan Craigmores Plantations kiisti tietävänsä tapauksesta mitään. Finnwatchilla on kopio menehtyneen työntekijän kuolintodistuksesta, ja muista tapauksesta liittyvistä dokumenteista.

Intian laki velvoittaa plantaasit kouluttamaan torjunta-aineiden parissa työskenteleviä työntekijöitä niihin liittyvistä työterveys ja -turvallisuusriskeistä, sekä tarjoamaan työntekijöille asianmukaiset henkilökohtaiset turvavarusteet, peseytymistilat ja säännöllisen työterveysseurannan¹⁴³. Myös sertifiointijärjestelmät asettavat lukuisia maatalouskemikaalien vastuulliseen käyttöön liittyviä vaatimuksia.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan kaikilla kolmella plantaasilla käytetään lannoitena ainakin ureaa ja kaliumia. Craigmores Plantationsilla haastatellut työntekijät

¹⁴² Workmen's Compensation Act, 1923

¹⁴³ Plantations Labour (Amendment) Act, 2010

nimesivät myös ainakin kaksi torjunta-ainetta: 2,4-D:n ja glyfosaatin (Glycel), jotka ovat plan-
taasilla käytössä rikkaruohojen torjuntaan. Haastateltujen työntekijöiden mukaan ainakin 2,4-D on käytössä myös United Nilgiri Tea Estatesilla. Glenworth Estatella haastatellut työntekijät eivät osanneet nimetä yhtään plantaasilla käytettyä torjunta-ainetta. 2,4-D on torjunta-aine, jonka on katsottu olevan lievästi haitallinen ihmisille kun taas glyfosaatti saattaa olla karsinogeeninen¹⁴⁴. Sekä Rainforest Alliance että Reilu kauppa sallivat 2,4-D:n ja glyfosaatin käytön tietyin ehdoin ja valvotuissa olosuhteissa¹⁴⁵. Vastauksessaan Craigmores Plantations sanoi, ettei 2,4-D ole plantaasilla enää käytössä ja Glenworth Estate sanoi, että plantaasilla ei käytetä torjunta-aineita lainkaan, ainoastaan kasvunestäjiä. Kuten aiemmin on jo todettu, United Nilgiri Tea Estatesin mukaan noin 70–75 prosenttia plantaasista on omistettu luomuviljelylle, joten torjunta-aineiden käyttö on siellä vähäistä.

Torjunta-aineiden kanssa työskentelevien työntekijöiden mukaan heille on näytetty miten torjunta-aineita käytetään, mutta he eivät ole saaneet kattavaa koulutusta niiden käyttöön liittyvistä riskeistä. Tästä huolimatta useat haastatelluista työntekijöistä korostivat vastauksissaan, miten etenkin hengityssuojainten ja suojakäsineiden käyttäminen on tärkeää kemikaaleja käsiteltäessä. Työntekijöillä on siis ainakin auttava käsitys joistain tarpeellisista varotoimista. Kaikilla kolmella plantaasilla työntekijät, jotka työskentelevät torjunta-aineiden kanssa sanoivat, että työntekijöille annetut turvavarusteet eivät ole henkilökohtaisia vaan ne ovat työntekijöiden yhteiskäytössä, ja että osa varusteista on huonokuntoisia. Työntekijöillä on mahdollisuus peseytyä torjunta-aineiden käytön jälkeen, mutta Craigmores Plantationsilla

haastatellut työntekijät sanoivat, että joskus heillä on käytössään peseytymiseen vain vettä eikä lainkaan saippuaa.

Kaikkien kolmen plantaasiyrityksen mukaan työntekijöille annetaan säännöllisesti koulutusta maatalouskemikaalien turvallisesta käytöstä sekä kaikki tarvittavat, säännöllisesti huolletut ja puhdistetut suojavarusteet henkilökohtaiseen käyttöön, ja työntekijöille järjestetään säännöllisiä terveystarkastuksia. Työntekijöillä on myös mahdollisuus peseytyä kuumalla vedellä, ja Craigmores Plantationsin mukaan sen työntekijöille on tarjolla saippuaa. United Nilgiri Tea Estates sanoi vastauksessaan myös, että plantaasilla on työterveyteen ja -turvallisuuteen keskittynyt komitea, mutta yksikään tätä raporttia varten haastatelluista United Nilgiri Tea Estatesin työntekijöistä ei tiennyt komitean olemassaolosta. United Nilgiri Tea Estatesin viimeaikaissa auditoinneissa löytyneiden ongelmien yhteenvedon mukaan myös Reilu kauppa on aiemmin huomannut plantaasilla puutteita suojavarusteissa ja niiden huollossa.

Terveystarkastukset eivät vastaa työntekijöiden tarpeita

Haastateltavien mukaan erilaiset flunssat, yskät, rintakivut ja matala kuume ovat yleisiä teeplantaasien työntekijöiden keskuudessa. Suurin osa haastateltavista valitti myös erilaisista (lihas)kivuista ja säryistä selässä, jaloissa ja nivelissä. Työntekijöiden mukaan myös anemia ja aliravitsemus ovat teeplantaaseilla yleisiä, etenkin naisten ja lasten keskuudessa.

Intian lain mukaan plantaasien on tarjottava tervetarkastuspalveluita työntekijöilleen. Palveluiden on katettava perusterveystarkastus ja tervetarkastukset, tartuntatautihoito sekä synnytyssairaala- ja neuvolapalvelut¹⁴⁶. Lisäksi plantaaseilla on oltava omat lääkevarastot (dispensary). Vaikka kaikilla kolmella plantaasilla on vähintään lain edellyttämät tervetarkastuspalvelut, tätä raporttia varten haastatellut työntekijät sanoivat, että Glenworth Estaten sairaala ei ainakaan haastateltujen tekoherkellä ollut toiminnassa. Vastauksessaan Glenworth Estate kiisti

144 Ks. esim. Maaseudun tulevaisuus, 29.1.2018, Luottamus torjunta-aineisiin vähäinen – EU-parlamenttiin uusi valiokunta, <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/politiikka/artikkeli-1.222409>

145 Ks. Rainforest Alliance, Lists for pesticide management v. 1.3, saatavilla osoitteessa, https://www.rainforest-alliance.org/business/wp-content/uploads/2017/11/02_lists-pesticides-management_en.pdf ja Fairtrade, Hazardous materials list, v. 1.0, saatavilla osoitteessa: https://files.fairtrade.net/standards/Hazardous_Materials_List_EN.pdf

146 Tamil Nadu Plantation Labour Rules, 1955, Chapter III

työntekijöiden väitteet ja totesi, että täysin toimivien terveydenhoito-, apteekki- ja ambulanssipalveluiden lisäksi plantaasilla järjestetään myös esimerkiksi syöpäseulontoja.

Myös Craigmoresin tarjoamat terveydenhoitopalvelut olivat työntekijöiden mukaan riittämättömät heidän tarpeisiinsa nähden ja tarjoavat lähinnä vain ensiapua, vaikka siellä plantaasin sairaalan sanottiinkin olevan toiminnassa. Plantaasilta löytyy myös lain edellyttämät synnytyssairaala- ja neuvolapalvelut, lääkevarastot ja ambulanssi. Työntekijöiden mukaan ambulanssin käyttämiseen tarvitaan plantaasin johdon lupa, mikä saattaa joskus aiheuttaa tarpeettomia viivästyksiä tai lupaa ei myönnetä lainkaan. Craigmoresin mukaan lupamenettely on tarpeellinen väärinkäytösten estämiseksi. Yritys myös kiisti työntekijöiden näkemyksen terveydenhoitopalveluiden riittämättömyydestä.

Kroonisten vaivojen johdosta Craigmoresin ja Glenworth Estaten työntekijät sanoivat hakeutuvansa hoitoon yksityisille klinikoille tai läheisten kaupunkien julkisiin terveyskeskuksiin. Ammattiliitot ovat arvioineet, että työntekijät käyttävät noin 2 000 Intian rupiaa (25,9 euroa) kuukaudessa terveydenhoitoon. Summa kattaa erilaiset vastaanotto- ja sairaalamaksut, testit, lääkkeet ja matkakulut. Matkoista ja testeistä aiheutuu työntekijöille kuluja myös julkisella puolella. Kuten aiemmin on jo todettu, plantaasiyritysten mukaan työntekijöiden ei tarvitsisi maksaa terveydenhoidosta mitään, koska ne tarjoavat työntekijöille terveydenhoitopalveluita ilmaiseksi. Työntekijähaastatteluiden perusteella on kuitenkin selvää, että plantaasien terveydenhoitopalvelut eivät vastaa kaikkiin työntekijöiden tarpeisiin.

Muista poiketen United Nilgiri Tea Estatesilla on suuri sairaala, jota käyttävät paitsi plantaasin työntekijät myös muut lähiseudun asukkaat. Haastateltujen United Nilgiri Tea Estatesin työntekijöiden mukaan sairaala toimii hyvin, siellä on paljon henkilökuntaa ja siellä hoidetaan ”kaikenlaisia vaivoja”. United Nilgiri Tea Estatesin työntekijät sanoivatkin käyttävänsä terveydenhoitoon huomattavasti

vähemmän rahaa kuin muiden plantaasien työntekijät.

Vuotavia kattoja ja tukkeutuneita käymälöitä

Intian lain mukaan plantaasityönantajien on tarjottava työntekijöille asuminen ilmaiseksi, ja huolehdittava asuntojen kunnossapidosta. Teeplantaasien työntekijät asuvat tyypillisesti plantaaseilla nk. linjataloissa. Linjatalot muistuttavat hieman rivitaloja. Tyypillisessä linjatalossa on kuusi huonetta, joista jokaisessa asuu yksi perhe. Yleensä perheillä on myös oma keittiö ja käymälä. Joskus käymälät on rakennettu lyhyen kävelymatkan päähän asuinrakennuksista.

Jos työntekijät jostain syystä lopettavat työskentelyn plantaasilla siirtyy heidän asumisoikeutensa Intian lain mukaan perheenjäsenelle, joka on edelleen töissä plantaasilla¹⁴⁷. Koska työntekijöiden palkat ovat niin alhaiset, että ne eivät mahdollista asuntosäästämistä, on ilmainen asuminen käytännössä sitonut monien työntekijöiden perheet useiden sukupolvien ajaksi teeplantaaseille töihin. Osa Glenworth Estaten ja United Nilgiri Tea Estatesin työntekijöistä asuu omakotitaloissa, jotka on rakennettu köyhyysrajan alapuolella elävälle väestöosalle suunnatun valtiollisen asunto-ohjelman puitteissa.

Tamil Nadun osavaltion säädösten mukaan linjatalot on maalattava säännöllisesti, ja niissä on oltava käymälöiden lisäksi puhdasta juomavettä ja sähkövalaistus¹⁴⁸. Kaikilla kolmella plantaasilla kaikki haastateltavat sanoivat, että heidän perheillään on käytössään oma käymälä ja peseytymistilat. Kaikilla haastatelluilla oli myös sähkövalaistus ja TV¹⁴⁹. Craigmoresin plantaasilla osalla (5/20) haastatelluista oli myös tuuletin ja yhdellä oli jääkaappi. Glenworth Estatella kaikilla oli tuuletin ja vain harvalla (3/20) oli jääkaappi. United Nilgiri Tea Estatesilla suurimmalla osalla

¹⁴⁷ Plantations Labour Act, 1951, Chapter IV. Ks. myös Tamil Nadu Plantation Labour Rules, 1955, Chapter IV

¹⁴⁸ Tamil Nadu Plantation Labour Rules, 1955, Chapter IV

¹⁴⁹ Tamil Nadun osavaltiossa viranomaiset ovat jakaneet köyhyysrajan alapuolella eläville henkilöille ilmaiseksi esimerkiksi TV:tä ja muita kodinkoneita osana populistisiksi miellettyjä kampanjoita.

Linjataloja teeplantaasilla.
Kuva on Glenworth Estatelta.



(15/20) haastatelluista oli tuuletin mutta kenelläkään ei ollut jääkaappia.

Kaikilla kolmella plantaasilla vain kourallisella työntekijöistä oli sähkölämmitin, ja suurin osa pärjäälee talvella ilman lämmitystä. Kun lämpötilat laskevat lähelle nollaa, työntekijät ja heidän perheenjäsenensä pysyttelevät lämpimänä juomalla kuumia juomia.

Kaikilla kolmella plantaasilla työntekijöiden asuinalueella on yhteiskäytössä olevia vesihanoja. Vaikka hanavesi puhdistetaan kunnallisessa vesilaitoksessa, Intiassa on yleistä, että matkalla yhteisöihin puhtaaseen veteen sekoittuu sade- tai viemäriverettä. Siksi hanavettä suositellaan keitettäväksi tai uudelleen puhdistettavaksi vielä ennen käyttöä. Plantaasiyritysten mukaan juomaveden puhtautta seurataan kaikilla plantaaseilla säännöllisin testein, ja esimerkiksi United Nilgiri Tea Estates sanoi, että juomavesi filteröidään vielä uudestaan plantaasilla. Silti vesihanat saattavat työntekijöiden asuinalueilla sijaita lähellä katuojia tai rännejä, mikä lisää vesipeuräisten sairauksien riskiä.

Craigmore Plantationsilla osa haastatelluista sanoi, että plantaasilla on tilapäisesti pulaa vedestä ja siksi heidän on noudettava juomavettä läheisestä purosta.

Kaikilla kolmella plantaasilla linjatalot olivat huonossa kunnossa. Craigmore Plantationsilla melkein kaikki haastateltavat sanoivat, ettei linjataloja maalata tai kunnosteta

säännöllisesti. Osa mainitsi erikseen talojen kattojen olevan erityisen huonossa kunnossa tai jopa vuotavan. Työntekijät ovat yrittäneet korjata vuotavia kattoja samanlaisilla muovipeitteillä, joilla teeviljelmillä työskentelevät teelehtien kerääjät suojaavat itsensä sateella. Glenworth Estatella suurin osa työntekijöistä, jotka asuivat linjataloissa, sanoivat että niitä ei maalata tai kunnosteta säännöllisesti, ja että he ovat joutuneet korjaamaan taloja omakustanteisesti. United Nilgiri Tea Estatesin työntekijöistä osa antoi ymmärtää, että heidän käymälänsä ovat tukossa eikä niitä voi käyttää.

Kaikki kolme plantaasia kiistivät vastauksissaan työntekijöiden kertomukset puutteellisista huoltotoimenpiteistä, ja sanoivat ettei työntekijöiden pääsääntöisesti tarvitse hoitaa tai maksaa korjaustöiden kustannuksia itse. Craigmore Plantationsilla työntekijöiden tulee maalata talot itse (yrityksen mukaan varkauksien ennaltaehkäisemiseksi), mutta yritys sanoi antavansa työntekijöille "anteliaita summia" talomaalin hankintaan. Yritys maalaa vain talojen ovet ja ikkunat, ja työntekijöiden tulee allekirjoituksillaan vahvistaa, että maalaustyöt on tehty tyydyttävällä tavalla. Sekä Craigmore Plantations että Glenworth Estate mainitsivat vastauksissaan myös, että plantaaseilla on käytössä valitusmekanismi, jonka kautta työntekijät voivat ilmoittaa huolto- ja kunnostustarpeista. Vastaanvanlainen valitusmekanismi on myös



Craigmore Plantationsilla työntekijät ovat yrittäneet korjata vuotavia kattoja muovipeitteillä.

yksi Reilun kaupan sertifiointivaatimuksista. Lisäksi Glenworth Estate sanoi, että se antaa työntekijöille koulutusta henkilökohtaisesta hygieniasta ja että se on antanut työntekijöiden käyttöön uusia, savuttomia chulha-keitimiä, jotka korvaavat runsaasti savuttavat¹⁵⁰ perinteiset mudasta tehdyt chulha-keittimet.

Kuten edellä on jo todettu, osa United Nilgiri Tea Estatesilla haastatelluista työntekijöistä sanoi, että heidän palkastaan vähennetään 20 Intian rupiaa asumiskuluja. United Nilgiri Tea Estates kielsi vastauksessaan asumiskuluista johtuvat palkan vähennykset.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan he syövät kolme ateriaa päivässä¹⁵¹. Haastateltavat arvioivat, että heidän perheensä käyttävät kuukaudessa ruokaan keskimäärin noin 3 000 Intian rupiaa (38,7 euroa). Työntekijät ostavat ruokaa köyhyysrajan alapuolella elävälle väestönosalle tarkoitetuista julkisen sektorin ylläpitämistä kaupoista, joissa perushyödykkeiden hinnat on säännöstelty.

Teeplantaasien työntekijöiden kuluttama ravinto ei välttämättä ole kovin ravintorikasta. Tätä raporttia varten haastatellut työntekijät

ilmaisivat suurta halukkuutta saada lisätietoa (työ)terveyteen liittyvistä seikoista sekä ravitsevasta ruoasta. Yleisesti ottaen aliravitsemuksesta johtuva anemia on yleistä etenkin plantaasien naisten ja lasten keskuudessa. Intiassa rauta- ja foolihappotablettien on todettu lisäävän teelehtiä keräävien naisten tuottavuutta 10 kilolla¹⁵². Vastauksessaan Craigmore Plantations totesi, että se jakaa työntekijöilleen ravintolisä, kuten rautaa ja foolihappoa¹⁵³. Työntekijät testataan anemian varalta kahdesti vuodessa.

Plantaaseilla ei esiinny lapsityötä tai syrjintää

Tätä raporttia varten haastateltujen työntekijöiden mukaan tutkituilla plantaaseilla ei esiinny syrjintää. Havainto on yhdenmukainen aiempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan Tamil Nadun teeplantaaseilla ei esiinny syrjintää esimerkiksi siirtotyöntekijöitä kohtaan¹⁵⁴. Toki ylivoimaisesti suurin osa teeplantaasien työntekijöistä on itse daliteja tai adivaseja, jotka kummatkin kohtaavat systemaattista syrjintää muualla yhteiskunnassa ja ovat keskimäärin huomattavasti köyhempiä kuin muut väestöryhmät.

¹⁵⁰ Linjataloissa on usein huono ilmanvaihto ja perinteisten chulha-keittimien käytöstä syntyvä savu saattaa sisätiloissa aiheuttaa silmä-ärsytystä ja hengitysongelmia.

¹⁵¹ Plantaaseilla ei ole kanttiineja. Joissain tapauksissa muut yritykset pyörittävät plantaasialueella kanttiineja, joissa tarjoiltu ruoka on markkinahintaista.

¹⁵² Ethical Tea Partnership, Team up India: Challenges, opportunities, and ways forward for the Indian tea industry

¹⁵³ Kukaan haastatelluista työntekijöistä ei maininnut saavansa ravintolisä.

¹⁵⁴ Ks. esim. Lalitha et al, Assessing the poverty impact of sustainability standards: Indian tea

Tätä raporttia varten haastateltujen työntekijöiden mukaan tutkituilla plantaaseilla ei myöskään esiinny lapsityötä. Paikalliset plantaasityöntekijät pyrkivät mahdollisuksiensa mukaan lähettämään lapsensa ammatilliseen koulutukseen, koska he eivät halua, että heidän lapsensa päätyisivät työskentelemään teeplantaaseilla. Nuorimmat työntekijät Nilgirin teeplantaaseilla ovatkin yleensä siirtotyöntekijöitä¹⁵⁵. Kuten aiemmissa tutkimuksissa on todettu, se, että Nilgirin teeplantaasien työntekijöille on mahdollista lähettää lapsensa esimerkiksi ammatilliseen koulutukseen, on verrattain uusi ilmiö¹⁵⁶. Tätä raporttia varten tehtyjen haastattelujen perusteella se onkin mahdollista vain jos työntekijät ottavat lastensa koulutusta varten lainaa. Muu tuki lasten ammatilliseen koulutukseen, kuten United Nilgiri Tea Estatesin työntekijöiden mainitsemat, Reilun kaupan lisällä rahoitetut lukukausimaksut, ovat poikkeuksellisia ja vain harvojen saatavilla.

Intian lain mukaan plantaasien, jotka työllistävät vähintään 50 naista, on järjestettävä työntekijöille lastenhoitopalveluita (creche)¹⁵⁷. Koska vain harvat tätä raporttia varten haastatelluista työntekijöistä käyttivät näitä palveluita, ei Finnwatch voinut arvioida niiden laatua. Sama koskee plantaasien työntekijöiden 6–12-vuotiaille lapsille järjestämää peruskoulutusta.

Vastauksissaan kaikki kolme plantaasia totesivat niiden ylläpitämien päiväkotien ja peruskoulujen olevan erinomaisia, Craigmores Plantationsin tapauksessa jopa alalla esimerkillisiä, ja työntekijöille täysin ilmaisia. Lisäksi Craigmores Plantations sanoi antaneensa julkisen keskikoulun ja lukion käyttöön 10 hehtaaria plantaasin maapinta-alasta. Plantaasin työntekijöiden lapset voivat käydä näitä kouluja ilmaiseksi, ja niissä lapsille tarjotaan myös ilmaista lounasta. Myös United Nilgiri Tea Estatesilla toimii alakoulujen lisäksi keskikoulu.

¹⁵⁵ Joidenkin haastateltujen työntekijöiden mukaan siirtotyöntekijöiden on oltava vähintään 20-vuotta vanhoja aloittaessaan työt plantaaseilla.

¹⁵⁶ Ks. esim. See e.g. Selvaraj, M.S. and S. Gopalakrishnan, 2016, Nightmares of an agricultural capitalist economy: Tea plantation workers in the Nilgiris

¹⁵⁷ Plantations Labour Act, 1951, Chapter IV

Plantaaseilla on useita ammattiliittoja mutta myös liittojen vastaista toimintaa

Kaikilla kolmella plantaaseilla toimii useampia ammattiliittoja. Craigmores Plantations tunnustaa kaksi eri liittoa, jotka ovat Tamil Nadu Thotta Thozhilalar Munnetra Sangam ja Nilgiris District Estate Workers Union. Glenworth Estate tunnustaa kolme eri liittoa, jotka ovat Indian National Trade Union Congress (INTUC), Tamil Nadu Plantation Labour Progressive Union ja Anna Thotta Thozhilalar Sangam. United Nilgiri Tea Estatesilla toimivat ammattiliitot ovat Anna Thotta Thozhilalar Sangam, Labour Progressive Federation ja INTUC.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan plantaasityöntekijöitä edustavista ammattiliitoista vain CITU ajaa aidosti työntekijöiden asiaa. Tässä raportissa käsitellyistä plantaaseista CITU:lla on jäseniä vain Craigmores Plantationsilla (ja sielläkin sen jäsenmäärä on hupenemassa). Yrityksen johto ei tunnusta CITU:a neuvottelukumppanikseen, ja tätä raporttia varten haastateltujen CITU:n jäsenien ja CITU:n edustajien mukaan plantaasin johto toimii suorastaan CITU:a vastaan. Heidän mukaansa CITU:n jäseniä saatetaan esimerkiksi siirtää tehtäviin, joiden suorittamiseen heillä ei ole tarvittavia taitoja tai koulutusta, ja jos he kieltäytyvät, heidät voidaan lomauttaa ilman palkkaa. Monet haastateltavista nostivat esiin kuuden CITU:n jäsenen mahdollisesti laittoman irtisanomisen noin 10 vuotta sitten. Kyseiset työntekijät valittivat irtisanomisestaan paikalliselle työsuojeluviranomaiselle, mutta koska asia ei edennyt, he veivät tapauksen oikeuteen vuonna 2009. Vuonna 2018 työtuomioistuin päätti¹⁵⁸, että Craigmores Plantationsin on otettava heidät takaisin töihin ja maksettava kullekin heistä 25 000 Intian rupiaa (322,6 euroa) korvauksia. Haastateltujen työntekijöiden mukaan yritys on valittanut oikeuden päätöksestä korkeampaan oikeusasteeseen, eikä irtisannottuja työntekijöitä ole vielä otettu takaisin töihin eikä heille ole maksettu korvauksia. Intiassa (työ)oikeustaistelut kestävät usein

¹⁵⁸ Additional Labour Court, Coimbatore, Industrial Disputes Nos. 144/2009, 145/2009, 146/2009, 147/2009, 148/2009 and 149/2009, ruling dated 12.2.2018

pitkään, ja monen kohdalla pitkä kesto jo sinällään rajoittaa mahdollisuuksia ja halukkuutta hakea oikeutta oikeusteitse. Tässä tapauksessa oikeus kuitenkin katsoi työntekijöiden vitkutelleen asiassa, ja siksi heille määrätty vahingonkorvaukset ovat suhteellisen pienet verrattuna irtisanomisen kestoon. Vastauksessaan Craigmores Plantations kiisti tietävänsä tapauksesta tai siihen liittyvästä oikeuden päätöksestä mitään. Finnwatchilla on kopio oikeuden päätöksestä.

Kuten edellä on jo mainittu, United Nilgiri Tea Estatesin työntekijät sanoivat, että heidän palkoistaan vähennetään ammattiliiton jäsenmaksu siitä huolimatta, että he kaikki sanoivat, että he eivät omasta mielestään ole minkään ammattiliiton jäseniä. Finnwatch pitää mahdollisena, että heidät on liitetty plantaasin johdon tunnustamien ammattiliittojen jäseniksi heidän tietämättään. Rainforest Alliance totesi vastauksessaan, että yleensä plantaasin johto voi vähentää ammattiliittojen jäsenmaksut työntekijöiden palkoista vain jos liitot voivat toimittaa plantaasille työntekijöiden allekirjoittaman suostumuksen vähennyksiin.

Työntekijöiden näkökulmasta sertifiointijärjestelmien hyödyissä on eroja

Kaikki tässä raportissa käsitellyistä plantaaseista on vastuullisuussertifioitu. Craigmores Plantationsilla ja United Nilgiri Tea Estatesilla suurin osa haastatelluista vakituisista työntekijöistä tiesi plantaasien olevan sertifioituja. Glenworth Estatella yksikään haastatelluista työntekijöistä ei tiennyt plantaasin olevan sertifioitu, ja United Nilgiri Tea Estatesilla kaikki ne työntekijät, jotka eivät tienneet plantaasin olevan sertifioitu, olivat tilapäisessä työsuhteessa. Vaikka sertifiointijärjestelmien logot ovat yleensä hyvin näkyvillä eri puolilla plantaaseja, eivät työntekijät välttämättä tunnista niitä. Myös aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että teeplantaasien työntekijöiden tietoisuus ja osallistuminen sertifiointijärjestelmien toimintaan on yleensä vähäistä. Tämän on joskus todettu vahvistavan entisestään työnantajan ja työntekijöiden välisiä historiallisia, kolonialismin aikakaudelta periytyviä epätasapainoisia valtasuhteita esimerkiksi

silloin kun työntekijät mieltävät sertifiointijärjestelmien tuomat hyödyt työnantajan hyväntekeväisyydeksi työntekijöitä kohtaan¹⁵⁹. Työntekijöiden osallistaminen sertifiointijärjestelmien toimintaan entistä enemmän ja suoremmin on yksi mahdollinen ratkaisu tähän ongelmaan¹⁶⁰, ja näyttäytyy tarpeellisena sillä nekin tätä raporttia varten haastatellut työntekijät, jotka tiesivät plantaasien olevan sertifioituja sanoivat, ettei heillä itsellään ole mitään tekemistä sertifiointijärjestelmien kanssa. Myöskään kukaan tätä raporttia varten haastatelluista ammattiliittojen edustajista ei ollut koskaan ollut tekemisissä sertifiointijärjestelmien kanssa.

Vastauksessaan Craigmores Plantations sanoi, että plantaasilla järjestetään lukuisia kokouksia ammattiliittojen ja työntekijöiden kanssa, joiden aikana osallistujille jaetaan tietoa sertifiointeista. Glenworth Estate totesi yrityksen olleen sertifioitu jo vuodesta 2008 ja siksi olevan yllättävää, että yksikään sen haastatelluista työntekijöistä ei tiennyt yrityksen olevan sertifioitu. United Nilgiri Tea Estates puolestaan mainitsi plantaasilla toimivan Reilun kaupan komitean tehtäviin kuuluvan sertifiointista tiedottamisen työntekijöiden suuntaan. United Nilgiri Tea Estatesin viimeaikaisissa auditoinneissa löytyneiden ongelmien yhteenvedon mukaan myös Reilu kauppa on aiemmin huomannut plantaasilla puutteita sertifiointista tiedottamisessa etenkin siirtotyöntekijöiden osalta.

Kaikilla kolmella tilalla haastatellut työntekijät sanoivat, että auditotijat vierailevat plantaasilla, mukaan lukien työntekijöiden asuinalueella, puhuvat plantaasin johdon kanssa, kirjoittavat raportin, lähtevät ja ”sitten mitään ei tapahdu”. Toisin sanoen työntekijöiden oli vaikea nähdä auditointien johtavan parannuksiin työ- ja asuinoloissa. Työntekijät eivät välttämättä erottaneet sertifiointijärjestelmien auditoreita ostajayritysten edustajista eivätkä auditotijat olleet koskaan haastatelleet ketään heistä. Sertifiointijärjestelmät totesivat, että järjestelmien auditotijat valitsevat

¹⁵⁹ Ks. esim. Makita, R. *Fair Trade Certification: The Case of Tea Plantation Workers in India* (2012). *Development Policy Review* 30(1)

¹⁶⁰ Ks. esim. Siegmann, K.A., *Fair Trade as Civic Innovation? The case of tea certification in India*.

haastateltavat itsenäisesti ja yleensä he puhuvat myös paikallista kieltä.

Työntekijät eivät välttämättä myöskään erota eri sertifiointijärjestelmiä toisistaan eikä heillä välttämättä ole selvää käsitystä sertifiointijärjestelmien vastuulliselle tuotannolle asettamista vaatimuksista tai niiden hyödyistä. Ainoastaan United Nilgiri Tea Estatesilla noin puolet haastatelluista työntekijöistä sanoivat, että plantaasin Reilu kauppa -sertifioinnilla on ollut heidän näkökulmastaan joitain positiivisia vaikutuksia. Esimerkkinä tästä työntekijät mainitsivat Reilun kaupan lisällä rahoitetun koulutusohjelman, jonka kautta heidän mukaansa kaikkein köyhimmät perheet voivat saada taloudellista tukea lastensa ammatilliseen koulutukseen. Työntekijöiden mukaan tuen allokoinnissa on kuitenkin paljon suositua ja vain harvat perheet hyötyvät siitä. Kuten aiemmin on jo todettu, United Nilgiri Tea Estatesin mukaan tukea saa tällä hetkellä 85 nuorta.

Tätä raporttia kirjoitettaessa Finnwatch kuuli United Nilgiri Tea Estatesin työntekijöiltä, että plantaasin johto olisi huiputtanut plantaasin työntekijöitä ja tilittänyt yhteisölle vähemmän Reilun kaupan lisää (ks. tekstilaatikko s. 21) kuin mihin plantaasin sertifioidun teen myynti olisi antanut aihetta. United Nilgiri Tea Estatesin viimeaikaisissa auditoinneissa löytyneiden ongelmien yhteenvedon mukaan myös Reilu kauppa on havainnut plantaasilla ongelmia sekä sertifioidun teen myyntimäärien seuraamisessa että Reilun kaupan komitean toiminnassa ja sen edustajavaaleissa.

Yksikään Craigmores Plantationsin tai Glenworth ESTATEN tätä raporttia varten haastatelluista työntekijöistä ei osannut nimetä yhtään sertifiointijärjestelmien positiivista vaikutusta.

3.4 ASSAM: METODOLOGIA

Kuten Nilgirin alueella, myös Assamissa Jalinga Tea valikoitui Finnwatchin kenttätutkimuksen kohteeksi vertailemalla Forsmanin ja Nordqvistin Finnwatchille antamia

tavarantoimittajatietoja muiden teebrändien julkisiin tavarantoimittajalistoihin¹⁶¹.

Touko-heinäkuussa 2018 Cividep haastatteli 20 Jalinga Tean työntekijää. Ensimmäisen kontaktin jälkeen loput haastateltavat identifioitiin lumipallo-menetelmällä. Yksilöhaastattelujen lisäksi alueella järjestettiin myös fokusryhmähaastatteluja. Haastattelut tehtiin yleensä bengaliksi, jota kaikki haastateltava puhuivat. Työntekijöiden haastattelut tehtiin olosuhteissa, jotka mahdollistivat haastateltavien työntekijöiden henkilöllisyyden säilyttämisen luottamuksellisena.

Jalinga Tea -plantaasin johto sai tietää meneillään olevasta tutkimuksesta jo sen aikana, ja vaati kenttätutkijaa lopettamaan haastatteluiden tekemisen. Finnwatch keskeytti kenttätönsä, koska työntekijöiden turvallisuutta ja haastattelujen luottamuksellisuutta ei voitu enää taata. Alla kuvatut löydökset perustuvat tutkimukseen keskeyttämiseen mennessä kerättyihin tietoihin.

Sekä Jalinga Tea että sen sertifioineet Rainforest Alliance ja Reilu kauppa ovat Finnwatchin tutkimustoimintaa ohjaavien eettisten ohjeiden mukaisesti saaneet alla esitellyt kenttätutkimuksen löydökset kommentoitavaksi ennen niiden julkistamista.

Taulukko 3: Assamissa haastateltujen työntekijöiden perustiedot

	Jalinga Tea
Sukupuoli: nainen/mies	2/18
Koulutustaso: toinen aste/ensimmäinen aste/ei koulutusta	6/7/7
Työsuhte: vakituinen/tilapäinen	10/10

3.5 JALINGA TEA

Jalinga Tea on perustettu 1935. Yrityksen teeplantaasit sijaitsevat Barak-joen laaksossa Cacharin alueella. Jalinga Tea tuottaa sekä vihreää että Assam-teetä.

Assam-tee on yksi Intian tunnetuimmista teenimikkeistä. Toisin kuin Nilgiriissä, missä

¹⁶¹ Jalinga Tea on Nordqvistin, ja ainakin myös Clipperin (ks. <https://www.clipper-teas.com/tea-talk/what-is-assam-tea>, viitattu 4.10.2019) ja Unileverin tavarantoimittaja. Se on toimittanut teetä myös Forsmanille.



Jalinga Tea sijaitsee Cacharin alueella Barak-joen laaksossa Assamin osavaltiossa. Plantaasi tuottaa sekä vihreää että Assam-teetä.

teetä kasvatetaan korkealla vuoren rinteillä, Assamissa teetä kasvatetaan jokilaaksoissa. Trooppinen ilmasto, johon kuuluu olennaisesti runsaat monsuunisateet ja reilusti yli 30 asteen lämpötilat, sekä alueen ainutlaatuinen maaperä antava assamilaiselle teelle sille ominaisen maltaisen maun¹⁶².

Jalinga Tean plantaasien kokonaispinta-ala on noin 1 600 hehtaaria, josta noin 660 hehtaaria on viljelykäytössä. Jalinga Tea tuottaa vuodessa noin 850 000 kiloa teetä, josta kaikki menee vientiin. Jalinga Tea on luomu- ja Rainforest Alliance sertifioitu, mutta yrityksen Reilu kauppa -sertifikaatti hyllytettiin elokuun 2019 puolivälissä. Yrityksen mukaan se myy noin 150 000 kiloa teetä vuodessa Rainforest Alliance -sertifioituna, ja toiset 150 000 kiloa Reilu kauppa -sertifioituna. Yrityksen mukaan se saa Reilu kauppa -sertifioidun teen myynnistä noin 100 000 USA:n dollaria Reilun kaupan lisää (ks. tekstilaatikko s. 21). Jalinga Tea on yrityksen mukaan myös maailman ensimmäinen hiilineutraali teeplantaasi.¹⁶³

Jalinga Tea on viimeksi auditoitu Rainforest Alliancen toimesta elokuussa 2018.

Auditoinnin tulosten yhteenveto on saatavilla Rainforest Alliancen julkisesta tietokannasta¹⁶⁴. Reilu kauppa jakoi Jalinga Tean luvalla Finnwatchille yrityksen viimeisimmän, toukokuussa 2019 tehdyn Reilu kauppa -auditoinnin tulokset kokonaisuudessaan. Auditoinnit vahvistavat osin Finnwatchin löydökset. Auditoinneissa plantaasilla on havaittu ongelmia muun muassa lakisäätteiden ja muiden viranomaismääräysten täyttämiseksi. Esimerkiksi Rainforest Alliancen mukaan plantaasilla ei toimeenpanna vuonna 2017 voimaan tulleita parannuksia äitiyslomiin. Reilu kauppa -sertifikaatin hyllyttäminen jälkeen yrityksellä on aikaa korjaavien toimenpiteiden tekemiseen; jos korjaavat toimenpiteet todetaan riittämättömiksi voi seurauksena olla Reilu kauppa -sertifikaatin menetys (decertification). Reilun kaupan mukaan sertifikaatin hyllyttämisestä ja korjaavista toimenpiteistä kommunikointi ostopuolelle on Jalinga Tean vastuulla.

Vastauksessaan Finnwatchille Jalinga Tea myönsi haasteiden olemassaolon, mutta korosti olevansa sitoutunut tekemään asteittaisia parannuksia sertifiointikriteerien täyttämiseksi.

¹⁶² Tea Board of India, Assam tea, <http://www.teaboard.gov.in/TEABOARDCSM/Ng==> (viitattu 14.8.2019)

¹⁶³ Jalinga Tea, <http://www.jalingatea.com> ja Jalinga Tea/ Reilu kauppa, Mirka Kartano, sähköposti 27.9.2019. Koska Jalinga Tea ei vastannut Finnwatchin yhteydenottoihin, Finnwatch pyysi Reilua kauppaa välittämään kenttätutkimuksen löydökset Jalinga Tealle kommentoitaviksi. Reilu kauppa välitti Jalinga Tean vastauksen Finnwatchille.

¹⁶⁴ Rainforest Alliance, Certificate Search and Public Summaries, <https://www.rainforest-alliance.org/business/solutions/certification/agriculture/certificate-search-public-summaries/> (viitattu 10.10.2019)

3.6 TYÖ- JA ASUINOLOT JALINGA TEA -PLANTAASILLA

Palkkarästeja ja ongelmia sosiaaliturvan toteutumisessa

Jalinga Tea -plantaasilla haastateltujen työntekijöiden päiväpalkka oli kenttätutkimuksen aikana 115 Intian rupiaa (1,48 euroa). Päiväpalkka on työnantajien edustajien ja plantaasityöntekijöitä edustavan ammattiliiton keskinäisten sopimusten mukainen (ks. tekstilaatikko s. 38). Kenttätutkimuksen jo päätyttyä heinäkuussa 2018 osavaltion viranomaiset määräisivät teeplantaasien palkkoihin 30 Intian rupian palkankorotuksen. Määräys astui voimaan takautuvasti maaliskuusta 2018. Jalinga Tean mukaan se maksaa työntekijöille nyt viranomaismääräyksen mukaisesti korotettua 145 Intian rupian päiväpalkka. Plantaasin viimeisimmän Reilu kauppa -auditoinnin tulosten mukaan se ei kuitenkaan ole maksanut korotusta työntekijöille takautuvasti maaliskuusta 2018 lähtien.

Teeplantaasien työntekijöiden päiväpalkka on vielä 30 Intian rupian korotuksen jälkeenkin huomattavasti matalampi, kuin maataloussektorin työntekijöiden kaikkein alhaisin minimipalkka Assamin osavaltiossa (255 Intian rupiaa¹⁶⁵).

Plantaasilla työskentelevät teelehtien kerääjät ovat lähes yksinomaan naisia. Heidän on kerättävä päivässä vähintään 21 kiloa teelehtiä, jotta päiväpalkka maksettaisiin heille kokonaisuudessaan. Tavoitteen saavuttaminen ei ole vaikeaa, ja suurin osa työntekijöistä ylittää tavoitteen. Teelehdet punnitaan kolme kertaa päivässä, ja tavoitteen ylittäviltä kiloilta työntekijöille maksetaan urakkapohjaista palkkaa. Jalinga Tean mukaan työntekijöiden keskimääräinen keräysmäärä on 35 kiloa päivässä.

Työntekijät työskentelevät yleensä kahdeksan tuntia päivässä, kuutena päivänä viikossa. Haastateltujen työntekijöiden mukaan teeviljelmillä työskentelevät työntekijät (kuten

teelehtien kerääjät) eivät tee yli 8-tuntisia työpäiviä, mutta teetehtaan työntekijät saattavat joskus tehdä ylitöitä, joista heille maksetaan lakisääteiset ylityökorvaukset. Jalinga Tean mukaan myöskään teetehtaalla ei tehdä ylitöitä, vaan tuotantopiikkien aikaan tehtaalla on käytössä kaksi kahdeksan tunnin työvoroa. Reilun kaupan viimeisimmän auditoinnin tulosten mukaan Jalinga Tea ei pidä kirjaa ylityötunneista.

Teetehtaan työntekijät ovat pääsääntöisesti miehiä. Miesten työtehtäviin kuuluu myös muun muassa teepensaiden oksiminen, (luonnonmukaisten) lannoitteiden ja torjunta-aineiden levittäminen ja suihkuttaminen sekä vedenkanto.

Kenttätutkimuksen aikana osalle työntekijöistä maksettiin palkka käteisenä vaikkakin suurimmalle osalle palkat maksettiin suoraan pankkitilille. Yrityksen mukaan kaikkien työntekijöiden palkka maksetaan suoraan heidän pankkitileilleen.

Työntekijöiden tulee allekirjoittaa palkka-rekisteri viikottain. Työntekijöiden mukaan heidän palkastaan vähennetään vain eläkesäästötilimaksut (Provident Fund), ja heidän käteen jäävä palkkansa oli kesällä 2018 noin 600 Intian rupiaa (7,7 euroa) viikossa. Haastatelluilla työntekijöillä ei ollut palkkakuitteja, mutta Jalinga Tean mukaan työntekijät voivat halutessaan noutaa palkkakuitit plantaasin toimistosta. Vastauksessaan Jalinga Tea kiinnitti huomiota myös siihen, että työntekijöille maksetaan palkkaa vaan niistä päivistä, joina he ovat töissä, mikä omalta osaltaan selittää heidän matalaa ansiotasoaan. Yrityksen mukaan työntekijöiden poissaoloaste on plantaasilla jopa 50 prosenttia.

Vaikka plantaasin työntekijöiden palkoista vähennetäänkin työntekijöiden eläkesäästötilimaksut, raportoivat haastatellut työntekijät jopa viiden kuukauden viivästyksissä eläkesäästötilille kertyneiden säästöjen maksamisessa työntekijöille. Työntekijöiden mukaan viivästykset ovat tahallisia ja johtuvat siitä, että plantaasi viivyttelee paperitöiden kanssa. Osa työntekijöistä kertoi myös äkillisistä sairastapauksista, joissa työntekijöitä

¹⁶⁵ Government of Assam, Labour Commissioner, Increase of VDA under 98 Scheduled Employment, 13.8.2018, saatavilla osoitteessa: <https://blog.sgc-services.com/wp-content/uploads/2018/12/Assam-VDA-notification-we.f.e-01.06.2018-1.pdf>

oli kehoitettu irtisanoutumaan, jotta he voivat nostaa eläkesäästötilille kertyneet säästöt ja maksaa niillä tarvittavat hoitokulut sen sijaan, että yritys olisi huolehtinut heidän hoidostaan ilmaiseksi tai edes auttanut heitä kattamaan yksityisen terveydenhoidon kustannukset esimerkiksi toimimalla lainan takaajana.

Vastauksessaan Jalinga Tea kiisti työntekijöiden lausunnot, ja sanoi käsittelevänsä eläkesäästötileille kertyneiden säästöjen tilitämiseen liittyvät paperityöt aina nopeutulla aikataululla. Yritys totesi myös, että se tarjoaa työntekijöille ilmaisen terveydenhoidon eikä työntekijöiden tarvitse käyttää omaa rahaa terveydenhoitokuluihin hätäta-pauksissakaan. Reilun kaupan viimeisimmän auditoinnin tulosten mukaan Jalinga Tea ei tilitä eläkesäästötilimaksuja viranomaisille säännöllisesti.

Haastatellut työntekijät eivät maininneet epäselvyyksistä lakisääteisen vuosibonuksen tai lakisääteisen palkkion (gratuity) maksamisesta.

Työntekijöiden palkat eivät riitä elämiseen

Haastateltujen työntekijöiden mukaan heidän palkkansa eivät riitä perheen elättämiseen (haastateltujen työntekijöiden perheissä oli tyypillisesti kuusi henkilöä kolmessa sukupolvessa). Osa työntekijöistä työskenteleekin plantaasin ulkopuolella erilaisissa tilapäisissä töissä, viljelee vuokramaata tai pyörittää pienimuotoista yritystoimintaa. Työntekijöiden mukaan heidän ansiotulonsa eivät riitä pankkilainan saamiseen eikä työnantaja auta heitä saamaan lainaan esimerkiksi toimimalla lainan takaajana. Se, ettei työntekijöillä ole mahdollisuuksia saada lainaa rajoittaa huomattavasti heidän mahdollisuuksiaan esimerkiksi kouluttaa lapsiaan (ks. myös s. 23).

Myös Jalinga Tean mukaan työntekijöille maksettava rahapalkka ei riitä perheen elättämiseen. Jalinga Tean mukaan plantaasin työntekijöiden rahapalkan (145 Intian rupiaa syksyllä 2019), luontoisetujen (muun muassa asuminen ja terveydenhoito) ja muiden etujen, kuten vuosibonuksen, arvo on yhteensä 241 Intian rupiaa per päivä. Näiden lisäksi yritys laskee työntekijöiden ansioihin mukaan

heidän plantaasilla kasvattamien maataloustuotteiden, kuten riisin, karjan, kanat ja kalat, myynnistä saamat tulot. Yritys onkin laskenut, että työntekijöiden ansiot ovat yhteensä noin 300 Intian rupiaa (3,85 euroa) per päivä, mikä onkin sen mukaan jo enemmän kuin elämiseen riittävä palkka. Jalinga Tea suunnittelee silti vielä jakavansa työntekijöille arvokasvien siemeniä, joita kasvattamalla ja myymällä työntekijät voivat kasvattaa tulojaan edelleen 350 Intian rupiaan (4,49 euroa) päivässä.

Se, että Jalinga Tea on tehnyt yrityskohtaisen suunnitelman työntekijöiden ansiotulojen kasvattamiseksi on Finnwatchin kokemuksen mukaan poikkeuksellista ja antaa viitteitä yrityksen sitoutumisesta elämiseen riittävän palkan ideaan. Finnwatch katsoo kuitenkin, että työstä maksetun palkan pitäisi itsessään riittää perustasoiseen elämiseen ilman muusta toiminnasta, kuten pienimuotoisesta maanviljelystä, saatavia lisäansioita. Työntekijöiden palkkatulojen kasvattaminen elämiseen riittävälle tasolle edellyttää, että myös muut teen arvoketjujen toimijat sitoutuvat siihen, ja että plantaasityöntekijöiden elämiseen riittävät palkat huomioidaan myös ostajayritysten tuottajille teestä maksamissa hinnoissa. Luontoisetujen arvon määrittämisessä tulee myös huomioida, miten hyvin tarjotut palvelut vastaavat työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä tarpeisiin, ja varmistettava, että elämiseen riittävän palkan laskelmissa huomioidut luontoisedut eivät omalta osaltaan ylläpidä työntekijöiden riippuvuutta työnantajasta.

Jalinga Tean työntekijät saavat joka viikko tietyn määrän perushyödykkeitä työnantajalta, kuten esimerkiksi 3 kiloa riisiä tai jauhoja (ja 2,5 kiloa lisää per lapsi). Hyödykkeistä veloitetaan pieni korvaus, esimerkiksi riisistä 0,55 Intian rupiaa per kilo. Lisäksi työntekijät saavat plantaasilta teepölyä¹⁶⁶ omaan käyttöönsä. Haastateltujen työntekijöiden mukaan he saavat työnantajalta myös jotain seuraavista tuotteista aina silloin kun plantaasilla vierailee auditoijia: palkokasvit, ruokaöljy, vaatteet, villi ja hyttysverkko.

¹⁶⁶ Teepöly eli tea dust viittaa teelehtien käsittelystä syntyvään sivutuotteeseen, jota käytetään usein myös halvan pussiteen valmistukseen.

Teeplantaasien työehtosopimus ja minimipalkka Assamin osavaltiossa

Assamissa teetä viljellään lähinnä Brahmaputra- ja Barak-jokien laaksoissa. Viimeisin alan työehtosopimus allekirjoitettiin vuonna 2015 jolloin teeplantaasien työntekijöiden palkat Brahmaputra-joen laaksossa nousivat 115 Intian rupiaan. Samalla sovittiin, että vuoteen 2017 mennessä palkat nousisivat 137 Intian rupiaan.¹⁶⁷ Barak-joen laaksossa palkat ovat historiallisesti olleet alhaisempia, ja vuonna 2017 ne olivat 115 Intian rupian tasolla. Barak-jokilaason matalammat palkat perustuvat työntajien ja Assam Chah Mazdoor Sangha (ACMS) -ammattiliiton kahdenkeskisiin sopimuksiin ja niitä on perusteltu näiden kahden jokilaakson välisissä eroissa teeplantaasien tuottavuudessa. Sekä Assamin viranomaiset, ammattiliitot ja kansalaisjärjestöt ovat aina vastustaneet palkkaeroa, mutta sen korjaamiseksi ei ole tehty mitään.

Vuonna 2015 solmittu työehtosopimus erääntyi 2017. Vuonna 2017 Assamin osavaltion hallitus asetti kolmikantaisen työryhmän (minimum wage advisory body) määrittämään teeplantaaseille minimipalkan. Työehtosopimuksen mukaiset palkat olivat painuneet osavaltion minimipalkkojakin alemmaksi ja Koillis-Intian teeplantaasien työntekijöiden ahdinko nälkäkuolemiseen pakotti osavaltion viranomaiset toimenpiteisiin. Pyrkimyksistä huolimatta Assamissa ei vielä ole voimassaolevaa teeplantaasien työntekijöitä koskevaa minimipalkkaa tai työehtosopimusta.

Maaliskuussa 2018 kolmikantainen työryhmä esitti teeplantaasien työntekijöiden minimipalkaksi 351 Intian rupiaa koko Assamin osavaltiossa. Summa sisältää sekä rahapalkan että luontoisedut. Työnantajapuoli nousi kuitenkin vastustamaan ehdotusta, ja työnantajapuolen esiin nostamia ongelmia ratkomaan perustettiin erillinen yhden-miehen komitea¹⁶⁸, joka ei toistaiseksi ole julkaissut ehdotustaan tilanteen ratkaisemiseksi.¹⁶⁹

Heinäkuussa 2018 Assamin osavaltion hallitus antoi väliaikaisen määräyksen nostaa työntekijöiden palkkoja teeplantaaseilla 30 Intian rupialla¹⁷⁰. Määräys koskee takautuvasti palkkoja maaliskuusta 2018 lähtien, ja sen mukaisesti teeplantaasien työntekijöiden palkat nousivat Brahmaputra-joen laaksossa 167 Intian rupiaan ja Barak-joen laaksossa 145 Intian rupiaan.

Heinäkuussa 2018 Assamin osavaltion viranomaiset julkaisivat myös ehdotuksen alle 25 hehtaarin kokoisilla plantaaseilla työskentelevien työntekijöiden minimipalkasta. Ehdotus oli 245 Intian rupiaa¹⁷¹.

167 Memorandum of Settlement between the Tea Industry of Assam Valley and the Employees, saatavilla osoitteessa: <http://www.assamchahmazdoorsangha.org/BILATERAL%20AGREEMENT%20PDF/Wage%20Agreement%20of%20Daily%20Rated%20Worker.pdf>

168 Riot Collective, 1.10.2018, Starvation wages vs. living wages in the tea gardens of Assam, <http://www.rioters.in/starvation-wage-vs-living-wage-in-the-tea-gardens-of-assam/> (viitattu 4.10.2019)

169 Puhelinhaastattelu Promotion and Advancement of Justice, Harmony and Rights of Adivasis (PAJHRA) -järjestön edustajan kanssa, 4.10.2019

170 Government of Assam, Labour Welfare Department, Order by the Governor, Notification, 3.7.2018, saatavilla osoitteessa: https://labourcommissioner.assam.gov.in/sites/default/files/swf_utility_folder/departments/coi_labour_uneecopscloud_com_oid_14/menu/document/interim.pdf

171 Government of Assam, Labour Welfare Department, Order by the Governor, Notification, 6.7.2018, https://labourcommissioner.assam.gov.in/sites/default/files/swf_utility_folder/departments/coi_labour_uneecopscloud_com_oid_14/menu/document/Small%20Tea.pdf

Yrityksen mukaan tuotteita annetaan työntekijöille vuodenaikojen mukaan sekä juhlapyhien ja uskonnollisten festivaalien yhteydessä eikä niillä ole mitään tekemistä auditoijien vierailujen kanssa.

Työntekijät syövät yleensä kolme ateriaa päivässä. Työntekijöiden mukaan heillä on varaa lihaan vain viikonloppuisin tai erikoistapauksissa. Perheet käyttävät kuukaudessa noin 3 000 Intian rupiaa (38,5 euroa) ruokaan. Useat haastatelluista työntekijöistä mainitsivat anemian ja aliravitsemuksen olevan plantaasilla ongelma.

Epäselvyyksiä vuosi- ja sairaslomissa

Tätä raporttia varten haastateltujen työntekijöiden mukaan he ovat oikeutettuja 14 vuosilomapäivään, joiden ajalta heille maksetaan puolet normaalipalkasta. Työntekijöiden mukaan he eivät ole tämän lisäksi oikeutettuja muihin palkallisiin poissaoloihin, mukaan lukien sairasloma. Intian lain mukaan plantaasityöntekijät ovat kuitenkin oikeutettuja yhteen palkalliseen vuosilomapäivään jokaista 20 työskenneltyä päivää kohti¹⁷², ja lisäksi 14 palkalliseen sairaslomapäivään¹⁷³. Vuosiloman ajalta työntekijöille on maksettava normaalia palkkaa ja sairasloman ajalta vähintään 2/3 normaalipalkasta. Vastauksessaan Jalinga Tea sanoi yrityksen noudattavan vuosi- ja sairaslomien osalta Assamin osavaltion säädöksiä.

Cividepin tutkijan kenttätutkimuksen aikana tekemien havaintojen perusteella tiedot vuosilomista ja muut viralliset tiedotteet, jotka oli kiinnitetty plantaasin toimiston ilmoitustaululle, olivat englanniksi eli kielellä mitä todennäköisesti vain hyvin harvat plantaasin työntekijöistä osaavat lukea. Lisäksi siitä huolimatta, että useimmat sertifiointijärjestelmät edellyttävät kirjallisia työ sopimuksia, ei yhdelläkään tätä raporttia varten haastatelluista työntekijöistä ollut hallussaan kirjallista työ sopimusta. Työntekijöiden mukaan työehdot on selitetty heille suullisesti heidän aloittaessaan työt plantaasilla. Ajankohtaista tietoa työehdoista tai niihin tehdyistä muutoksista he saavat lähinnä kollegoiltaan. Jalinga Tean

mukaan kaikille työntekijöille annetaan kirjallinen sopimus (appointment letter) bengaliksi; Reilun kaupan viimeisimmän auditoinnin tulosten mukaan näin ei kuitenkaan ole.

Terveystieteiden palveluissa on puutteita

Haastateltujen työntekijöiden mukaan plantaasilla on terveysasema, mutta plantaasilla ei ole ollut lääkäreitä kahteen vuoteen vaan ainoastaan farmaseutti. Terveysasema toimii lähinnä lääkevarastona, ja työntekijöiden mukaan ainut hoito, jota he vaivasta riippumatta terveysasemalta saavat, on särkylääkkeet kuten parasetamoli. Plantaasilla kuitenkin vierailee lääkäri kahdesti viikossa¹⁷⁴. Haastateltujen työntekijöiden mukaan plantaasilla on myös hätäajoneuvo kiireellistä hoitoa vaativia sairastapauksia varten, mutta heidän mukaansa sitä voivat käyttää työajan ulkopuolella vain plantaasin vakituiset työntekijät (eivät ”semi-vakituiset” tai tilapäiset työntekijät tai vakituisten työntekijöiden muut perheenjäsenet, ks. tekstilaatikko s. 40). Jalinga Tean mukaan terveysasemalla on laaja valikoima kaikkia tarvittavia lääkkeitä ja ambulanssipalvelu on kaikkien plantaasin asukkaiden käytössä. Lisäksi yritys on yrittänyt rekrytoida plantaasille vakituista lääkäreitä jo pitkään. Sekä Rainforest Alliance että Reilu kauppa ovat viimeisimmissä auditoinneissaan myös havainneet joitain puutteita ensiavussa Jalinga Tea -plantaasilla.

Työntekijöiden mukaan plantaasilla järjestetään erilaisia tilaisuuksia, joiden kautta he saavat tietoa terveysasioista. Tilaisuuksien aikana työntekijöiltä on muun muassa mitattu verenpaine, ja heille on tehty näöntarkastus tai muita terveystarkastuksia. Haastatellut työntekijät kuitenkin kokivat, ettei tilaisuuksissa jaettu tietoa vastaa heidän tarpeisiinsa. Työntekijöiden mukaan heille relevantteja asioita ovat aliravitsemukseen, anemiaan ja lapsikuolleisuuteen liittyvät seikat. Jalinga Tean mukaan plantaasilla ei ole esiintynyt lapsikuolleisuutta yli viiteen vuoteen, ja kaikille työntekijöille tehdään terveystarkastus kerran puolessa vuodessa.

¹⁷² Plantation Labour Act, Chapter VI

¹⁷³ Assam Plantation Labour Rules, 1956 Chapter VI

¹⁷⁴ Vieraileva lääkäri on osa julkisen sektorin ohjelmaa (National Health Mission), joka tuo terveydenhoitopalveluita Intian syrjäseuduille. Ks. lisätietoa <https://nhm.gov.in>

Työsuhteet Jalinga Tea -plantaasilla

Tätä raporttia varten haastateltujen työntekijöiden arvioiden mukaan Jalinga Tea -plantaasin kolmella viljelytilalla on töissä yhteensä noin 1 500–1 600 henkilöä. Heidän mukaansa työntekijät ovat joko vakituisia työntekijöitä, ”semi-vakituisia” tai tilapäisiä (casual) työntekijöitä. Vakittiset työntekijät tulevat perheistä, jotka ovat olleet plantaasilla töissä jo useiden sukupolvien ajan. Kun vakittiset työntekijät lopettavat työnteon esimerkiksi jäädessään eläkkeelle, ottavat heidän lapsensa heidän paikkansa plantaasin työntekijöinä. Jalinga Tean mukaan työpaikat eivät periydy, mutta he ottavat uusien työntekijöiden palkkauksessa huomioon eläkkeelle jääneiden työntekijöiden suositukset ottaa heidän perheenjäseniään töihin.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan entisten työntekijöiden lasten tulee työskennellä plantaasilla noin viisi tai kuusi vuotta, ennen kuin heistä tulee vakittisia työntekijöitä. Kun heistä tulee vakittisia, he voivat saada oman talon. Siihen asti he ovat kuitenkin ”semi-vakituisia” työntekijöitä. Myös sellaiset entisten työntekijöiden lapset, jotka ovat olleet plantaasin ulkopuolella töissä ennen työllistymistään

plantaasille, ovat ”semi-vakituisia” työntekijöitä. ”Semi-vakittisten” työntekijöiden palkka ja muut luontoisedut ovat asumista ja ambulanssin käyttöoikeutta lukuunottamatta samat kuin vakittisilla työntekijöillä. Työntekijöiden arvioiden mukaan plantaasilla on noin 600 ”semi-vakittuista” työntekijää.

Lisäksi plantaasille palkataan tarvittaessa töihin tilapäisiä työntekijöitä. Yleensä myös tilapäiset työntekijät ovat plantaasin työntekijöiden perheenjäseniä. Heille maksetaan kaksinkertaista palkkaa, mutta he eivät ole oikeutettuja luontoisetuihin. Haastateltujen työntekijöiden mukaan plantaasin jokaisella viljelytilalla on noin 70–90 tilapäistä työntekijää.

Jalinga Tean mukaan plantaasilla on vain vakittisia työntekijöitä ja sesonkityöntekijöitä. Jalinga Tean mukaan koska tilapäiset sesonkityöntekijät ovat vakittisten työntekijöiden lapsia ja asuvat jo valmiiksi plantaasilla, tarvetta erilliseen asuntoon ei ole. Myös Reilun kaupan valvonta on plantaasin viimeisimmässä auditoinnissa kiinnittänyt huomiota plantaasin tilapäisten työntekijöiden asumisedun puutteeseen.

Työntekijöiden mukaan plantaasilla ei ole sattunut merkittäviä työtapaturmia viime vuosina. Työntekijät, joiden työtehtäviin kuuluu (luonnonmukaisten) lannoitteiden levittäminen tai (luonnonmukaisten) torjunta-aineiden suihkuttaminen valittivat plantaasilla käytetyn kompostin aiheuttavan ihoärsytystä. Työntekijöiden mukaan heille ei ole annettu koulutusta sen käsittelyssä mahdollisesti tarvittavista varotoimista. Vastauksessaan Jalinga Tea korosti plantaasin olevan luomusertifioitu tuottaja ja kaikkien plantaasilla käytettyjen lannoitteiden ja torjunta-aineiden olevan luonnonmukaisia ja siksi haitattomia.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan suojarusteita, kuten käsineitä, hengityssuojaimia, ja saippuaa peseytymistä varten on saatavilla vain silloin kun plantaasilla vierailee auditoijia. Sama koskee myös sadevarusteita,

sateenvarjoja ja saappaita. Yhden työntekijän sanoin ”he vain odottavat meidän tulevan töihin ja järjestävän kaiken muun [varusteet] itse”. Naiset, joiden tehtävänä on kerätä tee-lehtiä, käyttävät sadevarusteina yleensä muovisäkkejä. Sateella ja auringonpaahteessa he suojaavat itsensä säältä myös perinteisillä bambuhatuilla tai sateenvarjoilla, ja pitääkseen ilmadot ja hyönteiset loitolla he hie-rovat jalkoihinsa öljyä tai saippua. Jalinga Tean mukaan suoja- ja sadevarusteita sekä sateenvarjoja on tarjolla kaikille työntekijöille tarpeen mukaan. Suojarusteet ovat henkilökohtaisia, ja niiden kunto tarkistetaan säännöllisesti.

Myös lapset, jotka käyvät koulua, saavat oman sateenvarjon. Jalinga Tean mukaan plantaasilla toimii keski- ja yläkoulu, jossa on 200 oppilasta. Lisäksi plantaasin lähistöllä

on julkinen alakoulu, jota plantaasilla asuvat alakouluikäiset lapset käyvät. Jalinga Tean mukaan plantaasilla toimii myös kolme päiväkotia (creche), yksi jokaisella viljelytilalla. Haastateltujen työntekijöiden mukaan plantaasilla ei esiinny lapsityötä.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan teeviljelmillä ei ole käymälöitä (käymälät sijaitsevat teetehtaalla; plantaasin viimeisimmässä Rainforest Alliance auditoinnissa osan teeteh-taan käymälöistä todettiin kuitenkin olevan likaisia ja epähygieenisiä) tai vesilähteitä. Osan plantaasin työntekijöistä tehtävänä onkin kantaa vettä teelehtiä kerääville työntekijöille; osa työntekijöistä kantaa itse vettä mukanaan. Katokset, jotka tarjoavat suojaa sateelta tai paahteelta, ovat teeviljelmillä harvassa.

Vastauksessaan Jalinga Tea kiisti työntekijöiden lausunnot. Yrityksen mukaan plantaasilla on lukuisia katoksia, sekä riittävä määrä käymälöitä ja vesipumppuja eri puolella plantaasia.

Plantaasilla on pulaa asuintaloista

Suurin osa Jalinga Tea -plantaasilla haastatelluista työntekijöistä asui itse rakentamisaan nk. kutcha-taloissa plantaasin omistamalla maalla. Kutcha-talot on yleensä tehty mudasta tai muusta vastaavasta materiaalista. Talot ovat yleensä suhteellisen suuria ja niissä on kaksi tai kolme huonetta. Osassa taloista, joissa Cividepin tutkija kenttätutkimuksen aikana vieraili, ruokaa laitettiin perinteisillä mudasta tehdyillä chulha-keittimillä, joista syntyvä savu saattaa aiheuttaa silmä-ärsytystä ja hengitysongelmia. Talojen puutteellinen ilmanvaihto pahentaa oireita. Jalinga Tean mukaan kaikissa kutcha-taloissa on riittävä ilmanvaihto, ja plantaasin kaikilla työntekijöillä on uudehkot chulha-keittimet, joita ei ole tehty mudasta ja jotka eivät savuta.

Vain muutama haastatelluista työntekijöistä asui tiilistä tai sementistä tehdyissä nk. pucca-taloissa. Useat haastateltavista valittivat puuttuvista pucca-taloista. Pucca-taloissa on yleensä kaksi noin 6 m² kokoista huonetta ja aaltopeltikatto. Osa työntekijöille osoitetuista pucca-taloista on ollut keskeneräisiä;

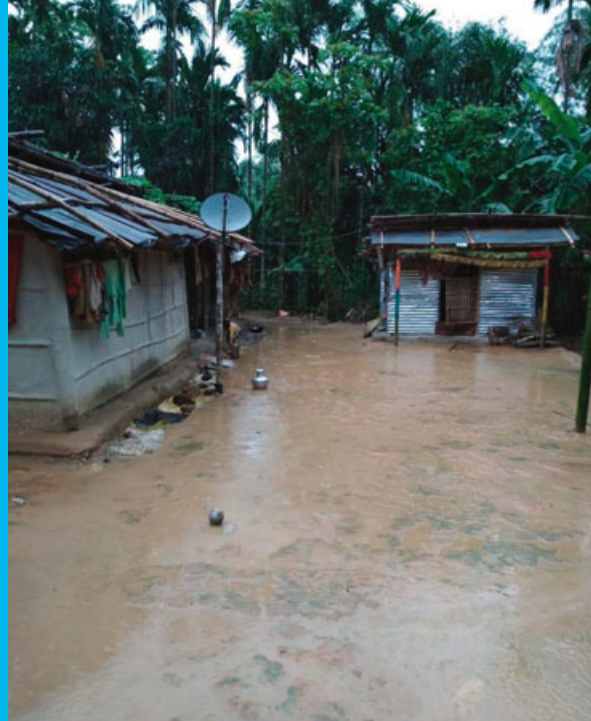
niistä on saattanut haastateltujen työntekijöiden mukaan esimerkiksi puuttua katto tai jopa seinät. Jalinga Tean mukaan plantaasilla on 306 pucca-taloa, ja yritys on laatinut viranomaisten hyväksymän suunnitelman työntekijöiden asuinolojen parantamiseksi eikä työntekijöille ole osoitettu keskeneräisiä taloja. Plantaasin viimeisimmän Reilu kauppa-auditoinnin tulosten mukaan plantaasilla puuttuu vielä 220 pucca-taloa, ja se on jäänyt jälkeen asuinolojen parantamiseen tähtäävän suunnitelman toimeenpanossa.

Sekä kutcha- että pucca-taloissa on sähköt, ja monissa kodeissa on myös tuuletin ja TV. Yhdessäkään kutcha- tai pucca-talossa ei ole juoksevaa vettä. Sen sijaan työntekijöiden asuinalueella on yhteiskäytössä olevia vesihanoja tai käsipumppuja kaivovettä varten. Työntekijät ja heidän perheenjäsenensä peseytyvät yhteiskäytössä olevien vesilähteiden lähetyvillä. Jalinga Tean mukaan plantaasilla on yksi vesipumppu neljää taloa kohti Assamin osavaltion vaatimusten mukaisesti.

Jokaisella perheellä on käytössään oma ulkokäymälä. Osa käymälöistä on rakennettu valtion tuella. Työntekijöiden mukaan plantaasin jätteenkäsittelyssä on ongelmia ja vesiperäiset sairaudet ja mahataudit ovat yleisiä. Jalinga Tean mukaan kaikissa käymälöissä on septinen tankki, eikä viemäriveresi pääse sekoittumaan juomaveteen. Sekä Rainforest Alliancen että Reilun kaupan viimeisimmissä auditoinneissa on todettu jätteenkäsittelyssä ongelmia plantaasilla.

Koska työntekijät saavat asua plantaasilla niin kauan kuin joku heidän perheenjäsenistään on siellä töissä, eikä heillä ole mahdollisuutta asuntosäästämiseen tai varaa kouluttautua ja hankkia töitä muualta, sitoo mahdollisuus ilmaiseen asumiseen työntekijät sukupolvien ajaksi plantaasille töihin riippumatta tarjotun asunnon kunnosta. Jalinga Tean mukaan se ei humanitaarisista syistä johtuen häädä eläkkeelle jääneitä työntekijöitä tai heidän perheenjäseniään plantaasilla. Tätä raporttia varten haastatellut eläkkeelle jääneet työntekijät kuitenkin sanoivat, että säilyttääkseen asumisoikeuden plantaasilla jonkun heidän perheenjäsenistään on aina oltava plantaasilla töissä.

Kutcha-talo Jalinga Tea -plantaasilla. Kuvan takaosassa näkyvä rakennus on pieni temppeli.



Vaikka työntekijät eivät raportoineet varsinaista syrjintää, monen haastateltavista mukaan joidenkin etujen, kuten valtion tuella rakennettujen käymälöiden allokoimisessa esiintyy suosimista. Jalinga Tean mukaan yrityksellä ei ole mitään tekemistä valtion tukemien etujen allokoimisen kanssa vaan niihin liittyvät päätökset tehdään viranomaisten ja ammattiliittojen kesken.

Plantaasilla on ammattiliitto mutta se ei aja työntekijöiden etua

Haastateltujen työntekijöiden mukaan suurin osa Jalinga Tean työntekijöistä on Cachar Cha Sramik Union (CCSU) -ammattiliiton jäseniä. CCSU on sidoksissa Assam Chah Mazdoor Sangha -liittoon (ks. tekstilaatikko s. 38). Ammattiliiton jäsenmaksu (30 Intian rupiaa) vähennetään työntekijöiden vuosibonuksesta. Työntekijöiden mukaan he voivat vapaasti liittyä ammattiliittoihin ja osallistua liittojen toimintaan, mutta työntekijöiden mukaan plantaasilla toimiva CCSU ei aidosti aja työntekijöiden etuja. CCSU on pitkään ollut hyvin suosittu Barak-jokilaakson teeplantaasien työntekijöiden keskuudessa, ja on edelleen suurin teeplantaasien työntekijöitä alueella edustava ammattiliitto. Se on kuitenkin alkanut menettää merkitystään ja pienemmät uudet ammattiliitot, kuten Barak Valley Cha Mazdoor Sangh ja Barak Cha Sramik Union, ovat alkaneet kasvattaa kannatustaan myös Jalinga Tean työntekijöiden keskuudessa.

Reilun kaupan lisän väärinkäytöksiä

Kaikki Jalinga Tea -plantaasilla haastatellut työntekijät olivat tietoisia siitä, että yritys on sekä Rainforest Alliance- että Reilu kauppa -sertifioitu. Kenttätutkimuksen aikana plantaasilla havaittiin olevan bengalinkielisiä ilmoituksia tulevan Reilun kaupan auditoinnin ajankohdasta. Haastateltujen työntekijöiden mukaan auditointien yhteydessä tehdyt työntekijöiden haastattelut ovat plantaasijohdon kontrolloimia. Auditoinnit kestävät yleensä kolme päivää, ja työntekijät, jotka silloin ovat auditointien nähtävillä on valmennettu etukäteen. Jalinga Tean mukaan yritys yleensä lähettää auditoinnin plantaasille haastattelemaan työntekijöitä pelkästään autonkuljettajan kanssa. Rainforest Alliancen ja Reilun kaupan mukaan niiden auditointit valitsevat haastateltavat työntekijät itsenäisesti.

Yksi Jalinga Tea -plantaasilla haastatelluista työntekijöistä mainitsi vastauksessaan, että plantaasilla on käytössä pankkitili, jota hallinnoi erillinen komitea, ja johon "plantaasin ulkomaisesta myynnistä saadut tulot" kanavoitetaan yhteistyössä ulkomaalaisten organisaatioiden kanssa. Plantaasilla toimii myös toinen komitea, joka on keskittynyt naisten asemaan. Varoja on haastatellun työntekijän mukaan käytetty plantaasilla muun muassa yhteisten kokoontumistilojen ja krematoriumin rakentamiseen sekä katuvalaistukseen. Työntekijän mukaan varoista voidaan myös myöntää hätätapauksissa taloudellista

tukea plantaasin vakituisille työntekijöille. Varoja hallinnoivan komitean jäsenet valitaan äänestämällä, mutta silti varojen allokoinnissa esiintyy työntekijän mukaan suosintaa ja nepotismia. Finnwatchin uskoo kyseessä olevan Reilun kaupan lisän, ja Reilun kaupan lisän käyttötarkoituksesta päättävän komitean, mutta Reilu kauppa tai Jalinga Tea eivät vastauksissaan vahvistaneet tätä. Plantaasin viimeisimmän Reilu kauppa -auditoinnin tulosten mukaan Reilun kaupan lisästä on plantaasilla muun muassa myönnetty lainoja Jalinga tean johdolle ilman asianmukaisia sopimuksia ja riskiarvioita.

4. CASE: Sri Lanka

Teen tuotannolla Sri Lankassa on pitkä ja vaiheikas historia. Maan teeplantaasit perustettiin Britannian siirtomaavallan aikana ja ne kansallistettiin 1970-luvun alussa. Valtion omistuksessa plantaasien tuotto romahti ja 1990-luvulla ne pitkälti yksityistettiin uudelleen ja siirrettiin alueellisten plantaasiyriyten (Regional Plantation Companies, RPCs) hallintaan.¹⁷⁵

Alueelliset plantaasiyriykset ja valtio-omisteiset instituutit (State Plantation Corporation SLSPC ja Janatha Estate Development Board JEDB, jotka edelleen hallinnoivat pientä määrää kannattamattomiksi¹⁷⁶ katsottuja plantaaseja) omistavat ja hallinnoivat yli 450 plantaasia ja työllistävät noin 196 000 ihmistä. Plantaaseilla asuu noin miljoona ihmistä (5 prosenttia Sri Lankan väestöstä)¹⁷⁷. Silti maan noin 400 000 pienviljelijää tuottavat suurimman osan srilankalaisesta teestä¹⁷⁸.

Vuonna 2018 Sri Lanka tuotti yli 300 miljoonaa kiloa teetä, josta vientiin meni yli 280 miljoonaa kiloa. Yli puolet Sri Lankan teevienistä vuonna 2018 kohdistui Lähi-Itään.¹⁷⁹

Teen viennin arvo oli vuonna 2018 noin 6,5 prosenttia Sri Lankan koko viennin arvosta¹⁸⁰. Teen tuotanto on edelleen tärkeää Sri Lankan taloudelle, vaikka sen merkitys onkin laskussa. Kansainvälinen kilpailu teen tuottajamaiden kesken on kovaa, ja Sri Lankan teepantaasien tuottavuus (satoisuus) on huono. Tämä johtuu osin siitä, että plantaaseilla teepensaat ovat vanhoja ja investoinnit uusien pensaiden istuttamiseen riittämättömiä. Tilanne on pakottanut valtiolliset tahot kiinnittämään entistä enemmän huomiota alan haasteisiin, mukaan lukien plantaasiväestön hyvinvointiin.

Sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta Sri Lankan teeplantaasien suurin haaste onkin elämiseen riittämättömät palkat. Esimerkiksi Sri Lankan plantaaseista vastaava ministeri on todennut, että ”plantaasityöntekijät ovat yksi maan köyhimmistä ryhmistä, ja heidän keskuudessaan aliravitsemus on kaikkein yleisintä.”¹⁸¹ Verrattuna kumi-, riisi-, ja kookosplantaaseihin teeplantaasien työntekijöiden palkat ovat kaikkein alhaisimmat¹⁸². Fyysisesti kuluttava työ käy (usein aliravitettujen) työntekijöiden terveyden päälle; altistuminen sääolosuhteille kuten monsuunisateille, kehnot asuinolot ja puhtaan veden ja sanitaation puute pahentavat tilannetta. Erilaiset flunssat, yskät ja vesiperäiset taudit¹⁸³ sekä erilaiset lihas- ja nivelsäryt ovat yleisiä työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä keskuudessa.

Teetuoannon sosiaalsiin ongelmiin on ostajamaissa pyritty vastaamaan erilaisilla vastuullisuussertifioinneilla. Kesäkuussa 2019 UTZ-sertifioituja srilankalaisia teentuottajia

175 Sunil Poholiyadde, 5.8.2018, The evolution of Sri Lanka's plantation sector. Alunperin julkaistu Ceylon Todayssä. <https://www.historyofceylontea.com/ceylon-publications/ceylon-tea-articles/the-evolution-of-sri-lankas-plantation-sector.html> (viitattu 26.6.2019)

176 Ridwan Ali, Yusufa Choudhry, Douglas W. Lister, 1997, Sri Lanka's Tea Industry: Succeeding in the Global Market. World Bank Discussion Paper No. 368. Saatavilla osoitteessa: <http://documents.worldbank.org/curated/en/62553146877938814/pdf/multi-page.pdf>

177 Namali Premawardhana, 17.6.2016, Ceylon tea is a hot mess: How can the plantations be salvaged? The Echelon. <https://echelon.lk/ceylon-tea-is-a-hot-mess-how-can-the-plantations-be-salvaged-2/> (viitattu 26.6.2019)

178 Tea Small Holding Authority of Sri Lankan vuoden 2016 vuosiraportin mukaan Sri Lankassa on 393 420 pienviljelijää. Ks. <http://www.parliament.lk/uploads/documents/paperspresented/annual-report-tea-small-holdings-development-authority-2016.pdf>. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) mukaan pienviljelijöitä on 369 576. Ks. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_654641.pdf. Kun teepantaasit 1970-luvulla kansallistettiin plantaasit, jotka olivat alle 20 ha, jätettiin yksityisomistukseen. Ks. lisätietoa Ridwan Ali, Yusufa Choudhry, Douglas W. Lister, 1997, Sri Lanka's Tea Industry: Succeeding in the Global Market

179 Sri Lanka Tea Board, Tea Market Update, Volume 14 No. 4, October–December 2018, <http://www.pureceylontea.com/index.php/tea-market-updates/category/6-tea-market-update> (viitattu 26.6.2019)

180 International Trade Centre, Trade Map

181 Thomson Reuters Foundation, 27.3.2019, Exclusive: Tea label giants vow probe after Sri Lanka labor abuse expose, <https://www.reuters.com/article/us-sri-lanka-tea-workers-abuse-exclusive/exclusive-tea-label-giants-vow-probe-after-sri-lanka-labor-abuse-expose-idUSKCN1R802V> (viitattu 26.6.2019)

182 Institute of Policy Studies of Sri Lanka, 2017, Sri Lanka Living Wage: Estate Sector (Tea). Global Living Wage Coalition Benchmark Presentation Series. Saatavilla osoitteessa: http://www.ips.lk/wp-content/uploads/2017/08/GLWC-Validation-Sri-Lanka_pj.pdf

183 Sri Lanka: Improving Nutrition Outcomes for Children in Sri Lanka's Estate Sector. The positive deviance approach, 2018, World Bank Group.

Sri Lankan teeplantaasien työvoima

Sri Lankan ensimmäiset teeplantaasit perustettiin 1860-luvulla. Britannian siirtomaavallan aikana plantaasien työntekijät olivat Intiasta ja erityisesti Tamil Nadun osavaltiosta tuotuja velkaorjia (indentured labour). Suurin osa heistä oli daliteja eli he kuuluivat kastijärjestelmän ulkopuolelle jääviin ihmisryhmiin. Nykyään heidän jälkeläisensä muodostavat noin 4,4 prosenttia Sri Lankan väestöstä¹⁸⁴ ja suurimman osan plantaasien työvoimasta.

Plantaasien työntekijöihin ja heidän perheenjäseniinsä, jotka asuvat plantaaseilla viitataan Sri Lankassa plantaasiyhteisönä (plantation community). He ovat sosiaalisesti, taloudellisesti ja poliittisesti eristettyjä muusta väestöstä historiallisista, kulttuurisista ja maantieteellisistä syistä johtuen. YK:n taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien sopimuksen toimeenpanoa valvova TSS-komitea on todennut, että suuri osa taloudellisista, sosiaalisista ja sivistyksellisistä ihmisoikeuksista jää Sri Lankassa toteutumatta plantaasiyhteisön kohdalla¹⁸⁵.

Plantaasiyhteisö onkin monessa mielessä jäänyt jälkeen muiden väestöryhmien kehityksestä. Lähes 8,8 prosenttia heistä elää köyhyysrajan alapuolella¹⁸⁶ (kansallinen keskiarvo on 4,1 prosenttia) ja 67 prosenttia heistä asuu ”linjahuoneissa linjataloissa” (line rooms/line house,

ks. tekstilaatikko s. 55), jotka on rakennettu Britannian siirtomaavallan aikana lähes 150 vuotta sitten.¹⁸⁷ Kun verrataan kaupunki- tai maaseutuväestöön, suurempi osa plantaasiväestön lapsista jättää koulun kesken. Pääasialliset syyt, joiden vuoksi plantaasiväestön 5–20 vuotiaat lapset lopettavat koulun kesken, ovat huono koulumenestys, perheiden taloudelliset ongelmat¹⁸⁸ ja se, että lapsia (etenkin tyttöjä) tarvitaan auttamaan kotitöissä.

Yksi Sri Lankan teeplantaasien nykyhaasteista on työvoimapula. Vuonna 2012 plantaaseilla työskenteli vain noin 193 000 ihmistä kun esimerkiksi vielä vuonna 1985 plantaasityöntekijöitä oli lähes 460 000¹⁸⁹. Yksi keskeinen syy työvoimapulan takana on nuorison muuttoliike kaupunkeihin ja ulkomaille paremman elämän toivossa. Plantaasit ovat vastanneet työvoimapulaan muun muassa pilotoimalla mekaanista sadonkorjuuta ja kokeilemalla nk. outgrower-järjestelyjä (ks. s. 53)¹⁹⁰.

184 Census and population of Sri Lanka, 2012

185 Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2017, Concluding observations on the fifth periodic report of Sri Lanka E/C.12/LKA/CO/5

186 Household Income & Expenditure Survey Sri Lanka 2016 – Department of Census & Statistics. Saatavilla osoitteessa: http://www.statistics.gov.lk/HIES/HIES2016/HIES2016_FinalReport.pdf

187 Household Income & Expenditure Survey Sri Lanka 2016

188 Lapset suorittavat oppivelvollisuuden yleensä kouluissa, jotka sijaitsevat lähellä plantaaseja, mutta opintojen jatkaminen aiheuttaa muun muassa matka-, asumis- ja oppimateriaalista johtuvia kuluja.

189 Ministry of Plantation Industry, Statistical information on plantation crops 2012

190 Ben Haagsma, Trude Vredeveld, Amina Yoosuf and Dave Maurice (2016), External evaluation of the UTZ tea programme in Sri Lanka

oli neljä. Nämä UTZ-sertifioidut tuottajat tuottavat vuodessa noin 3,8 miljoonaa kiloa teetä, josta UTZ-sertifioituna myydään vain noin 39 000 kiloa. Rainforest Alliance -sertifioidut srilankalaiset tuottajat (24) tuottavat yli 54,2 miljoonaa kiloa teetä, josta noin 18 miljoonaa kiloa myydään Rainforest Alliance -sertifioituna.¹⁹¹ Reilu kauppa -sertifioidut srilankalaiset tuottajat (15, joista kolmen sertifikaatti oli syyskuussa 2019 hyllytetty) tuottivat vuonna 2017 yhteensä noin 9,8 miljoonaa kiloa teetä, josta Reilu kauppa -sertifioituna myytiin 855 000 kiloa¹⁹². Osa tuotannosta voi olla samanaikaisesti usean eri järjestelmän sertifioimaa. Tuottajat voivat olla sekä isoja plantaaseja että pienviljelijäorganisaatioita.

Vastuullisuussertifiointijärjestelmien vaikutuksista Sri Lankassa tehdyn tutkimuksen mukaan sertifioituilla tiloilla torjunta-aineiden käsittely ja varastointi, suojavaarusteiden käyttö sekä ensiapu on järjestetty paremmin kuin sertifioimattomilla tiloilla¹⁹³. Työntekijöiden tulotasoon sertifioinneilla ei ole ollut vaikutusta sillä alalla maksetaan yleisesti työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

4.1 METODOLOGIA

Tutkimuksen kohteeksi valittiin kaksi teepiantaasia, Pedro Estate sekä Oyata Estate. Molemmat plantaasit ovat olleet Nordqvistin tavarantoimittajia, ja kyseiset plantaasit valikoituivat Finnwatchin kenttätutkimuksen kohteeksi vertaamalla Nordqvistin Finnwatchille antamia tavarantoimittajalistoja muiden teebrändien julkisiin tavarantoimittajalistoihin. Nordqvist ei kuitenkaan enää osta teetä kummaltakaan plantaasilta teen laatuun liittyvistä syistä. Molemmat plantaasit toimittavat edelleen teetä sekä Twiningsille että Unileverille.

Tammi-helmikuussa 2019 tutkimusta varten haastateltiin 20 Pedro Estaten työntekijää ja 20 Oyata Estaten työntekijää. Työntekijöiltä

kerättiin myös muun muassa kopioita palkkakuiteista. Työntekijöiden haastattelusta vastasi Human Development Organization HDO¹⁹⁴.

Kaikki haastateltavat olivat neljännen tai viidennen polven siirtotyöntekijöitä Tamil Nadusta Intiasta. Haastattelut tehtiin työntekijöiden äidinkielellä eli tamiliksi. Molemmilla plantaaseilla haastattelut tehtiin pääsääntöisesti työntekijöiden kotona olosuhteissa jotka mahdollistivat haastattelujen luottamuksellisuuteen. Yksilöhaastattelujen lisäksi kummallakin plantaasilla järjestettiin myös fokusryhmähaastattelu.

Haastateltavien identifioinnissa ja kontaktoinnissa hyödynnettiin HDO:n olemassa olevien kontaktien verkostoja. Haastateltavat työntekijät työskentelivät plantaaseilla eri tehtävissä. Osa keräsi teelettiä, osa työskenteli teetehtaissa ja osa työskenteli muissa tehtävissä teeviljelmillä (oksi teepensaita, kitki rikkaruohoja tai ruiskutti torjunta-aineita).

Taulukko 4: Sri Lankassa haastateltujen työntekijöiden perustiedot

	Pedro Estate	Oyata Estate
Sukupuoli: nainen/mies	12/8	17/3
Koulutustaso: toinen aste/ ensimmäinen aste ¹⁹⁵	13/7	8/12
Työsuhte: vakituinen/ tilapäinen	20/0	16/4

4.2 PEDRO ESTATE

Pedro-plantaasi on yksi Sri Lankan vanhimista teeplantaaseista. Se sijaitsee 1 900 metriä merenpinnan yläpuolella Nuwara Eliyan piirikunnassa keskisessä Sri Lankassa. Plantaasin koko pinta-ala on noin 690 hehtaaria, josta teen viljelyala on reilut 540 hehtaaria. Satokautena 2017/2018 plantaasi tuotti 555 000 kiloa teetä. Vuonna 2016 plantaasin väkiluku oli noin 7 500, joihin kuuluu noin 50 hallintopuolen työntekijää ja noin 1 200

¹⁹¹ Rainforest Alliance, Marcus Schaefer, sähköposti 19.9.2019

¹⁹² Reilu kauppa, Mirka Kartano, sähköposti 16.9.2019. Ks. myös <https://www.fairtrade.net/impact/key-data-fairtrade-tea>

¹⁹³ Ben Haagsma, Trude Vredevel, Amina Yoosuf and Dave Maurice (2016), External evaluation of the UTZ tea programme in Sri Lanka

¹⁹⁴ HDO on ihmisoikeus- ja kehitysjärjestö, jonka toimisto sijaitsee Kandyssä Sri Lankassa. HDO tekee töitä plantaasi- ja maaseutuyhteisöjen parissa eri puolilla Sri Lankaa.

¹⁹⁵ Oppivelvollisuus täyttyy Sri Lankassa 14-vuoden iässä (junior secondary).

tuotantopuolen työntekijää¹⁹⁶. Loput plantaasilla asuvista ihmisistä ovat plantaasin työntekijöiden perheenjäseniä tai plantaasin entisiä työntekijöitä ja heidän perheenjäseniään¹⁹⁷. Pedro Estate on myös turistikohde.¹⁹⁸

Pedro Estate on osa vuonna 1992 perustettua alueellista plantaasiyritystä Kelani Valley Plantations PLC:tä. Kelani Valley Plantations puolestaan on osa Hayleys Groupia. Hayleys Group on yksi Sri Lankan suurimmista yrityskonserneista. Se omistaa kaksi suurta alueellista plantaasiyritystä, jotka yhdessä tuottavat 3,8 prosenttia Sri Lankan teestä ja 3,4 prosenttia Sri Lankan kumista¹⁹⁹.

Kelani Valley Plantations omistaa ja hallinnoi 25 teetä, kumia ja mausteita tuottavaa plantaasia ja useita tee- ja kumitehtaita. Tilikautena 2017/18 sen liikevaihto oli 8,64 miljardia Sri Lankan rupiaa (43,4 miljoonaa euroa²⁰⁰) ja sen vienti oli 4,39 miljardia Sri Lankan rupiaa (22 miljoonaa euroa). Yrityksen mukaan 99 prosenttia sen työntekijöistä kuuluu ammattiliittoon.²⁰¹

Yrityksen mukaan työntekijöiden muutto- liike kaupunkeihin ja ulkomaille on lisääntynyt ja työvoimapulasta on tullut kriittinen haaste sen tee- ja kumiplantaasin toiminnalle. Pelkästään sen teeplantaasien työvoima on supistunut 25 prosenttia viimeisen vuosikymmenen aikana. Toinen suuri haaste yritykselle on plantaasien hupeneva satoisuus. Sen jälkeen kun Sri Lanka kielsi rikkaruohomyrkykky glyfosaatin käytön²⁰², yrityksen plantaaseilla



Pedro Estate on yksi Sri Lankan vanhimmissa teeplantaaseista.

on otettu käyttöön manuaalinen rikkaruohojen kitkentä. Työntekijät ovat kuitenkin vastustelleet manuaalista kitkentää matelijoista ja iilimadoista aiheutuvien terveysriskien ja haittojen takia. Yrityksen mukaan tämä on johtanut paitsi plantaasin tuottavuuden laskuun myös työntekijöiden ansioiden madaltumiseen. Yritys onkin ottanut käyttöön nk. outgrower-järjestelmän, jonka tavoitteena on lisätä työntekijöiden tuloja (ks. s. 53).²⁰³

Kelani Valley Plantations menetti sen Rainforest Alliance -sertifikaatin keväällä 2019 tehdyn erityisauditoinnin seurauksena²⁰⁴. Huhtikuussa 2019 Rainforest Alliance kertoi käynnistäneensä useisiin eri plantaaseihin kohdistuvat erityisselvitykset sen jälkeen kun julkisuudessa kerrottiin laittoman korkeista vähennyksistä teeplantaasien työntekijöiden palkkoihin (ks. s. 51)²⁰⁵. Kelani Valley Plantationsin erityisauditointi tehtiin Rogbill Estatella. Erityisauditoinnin tulosten yhteenvedossa todetaan, että yritys ei pystynyt osoittamaan, että työntekijöiden palkkoihin tehdyt vähennykset olivat "asianmukaisesti

kauden ajaksi. Käyttö sallittiin, koska plantaasien sadot tippuivat rikkaruohojen rehottessa, erityisesti teeplantaaseilla. Satomenetykset arvioitiin 15–20 miljoonan Sri Lankan rupian (75 500–100 500 euroa) suuruisiksi. The Daily FT, 16.7.2018, Glyphosate ban lifted finally, <http://www.ft.lk/front-page/Glyphosate-ban-lifted-finally/44-659136> (viitattu 26.6.2019).

196 Pedro Estate – Committed to sustainable business (2016), presentation by Balamurali Murali, Quality assurance & compliance, <https://www.slideshare.net/friendbalamurali/pedro-estate-63522228> (viitattu 26.6.2019)

197 Plantaasien maa kuuluu valtiolle eivätkä alueelliset plantaasiyritykset voi häättää eläkkeelle jääneitä työntekijöitä tai heidän perheenjäseniään plantaaseilta.

198 Growth Beyond Measure – Kelani Valley Plantations PLC Annual Report 2017/18, saatavilla osoitteessa: <https://www.kvpl.com/download/kvpl-2017-18.pdf>

199 The World of Hayleys, Plantations, <https://www.hayleys.com/companies/sector/plantations/> (viitattu 26.6.2019)

200 1 Sri Lankan rupia = 0,005 euroa

201 Growth Beyond Measure – Kelani Valley Plantations PLC Annual Report 2017/18

202 Sri Lanka kielsi glyfosaatin maahantuonnin vuonna 2015, koska sen käytöllä pelättiin olevan yhteys maataloustyöntekijöiden keskuudessa yleiseen munuaissairauteen. Heinäkuussa 2018 glyfosaatin käyttö kuitenkin sallittiin tee- ja kumiplantaaseilla 36 kuu-

203 Growth Beyond Measure – Kelani Valley Plantations PLC Annual Report 2017/18

204 Rainforest Alliance, Andrea Valenzuela, sähköpostil 3.7.2019

205 Rainforest Alliance on investigation of certified tea estates in Sri Lanka, 8.4.2019, <https://www.rainforest-alliance.org/statements/tea-estates-sri-lanka> (viitattu 26.6.2019)

oikeutettuja”. Auditoinnissa löytyi myös työntekijöiden asuinoloihin, erityisesti kattojen kuntoon, suojavarusteiden saatavuuteen ja torjunta-aineita työkseen ruiskuttavien työntekijöiden peseytymistiloihin liittyviä ongelmia²⁰⁶. Kelani Valley Plantationsin mukaan sen UTZ-sertifikaatti erääntyi aiemmin tänä vuonna, ja se ei Rainforest Alliancen ja UTZ:in yhdistymiseen liittyvän väärinkäsityksen takia hakenut sertifikaatin uudistamista ajoissa ja menetti siis sen UTZ-sertifikaatin²⁰⁷.

4.3 OPATA ESTATE

Oyata Estate (kirjoitetaan joskus myös Opatha Estate) sijaitsee Ratnapuran piirikunnassa Sabaragamuwan provinssissa. Se on pinta-alaltaan noin 530 hehtaaria. Plantaasi tuottaa sekä teetä että kumia.²⁰⁸ Plantaasilla asuu noin 3 200 henkilöä, joista noin 450 on työntekijöitä. Loput plantaasilla asuvista henkilöistä ovat työntekijöiden perheenjäseniä tai entisiä työntekijöitä ja heidän perheenjäseniään.

Oyata Estate on osa alueellista plantaasiyritys Kahawatte Plantations PLC:tä, jonka omistaa Forbes Plantations Ltd, jonka puolestaan omistaa Merril J Fernando (MJF) Group²⁰⁹. Kahawatte Plantations omistaa ja hallinnoi 16 tee- ja kumiplantaasia, ja se tuottaa myös muun muassa kanelia ja pippuria. Vuonna 2016 Kahawatte Plantationsin teeplantaasit tuottivat noin 8,8 miljoonaa kiloa mustaa teetä. Kahawatte Plantationsin liikevaihto oli vuonna 2016 noin 2,6 miljardia Sri Lankan rupiaa (13 miljoonaa euroa). Kahawatte Plantations menetti Rainforest Alliance

-sertifikaatin joulukuussa 2018.²¹⁰ Kahawatte Plantations on edelleen UTZ sertifioitu²¹¹.

4.4 TYÖ- JA ASUINOLOT PEDRO-JA OPATA-PLANTAASEILLA

Kenttätutkimuksen löydösten perusteella työolot Pedro ja Oyata -plantaaseilla ovat pitkälti samanlaiset, ja siksi näitä kahta plantaasia koskevia löydöksiä käsitellään seuraavissa alaluvuissa yhdessä.

Finnwatchin tutkimustoimintaa ohjaavien eettisten ohjeiden mukaisesti Kelani Valley Plantations, Kahawatte Plantations sekä yritykset sertifioineet Rainforest Alliance ja UTZ ovat saaneet alla esitellyt kenttätutkimuksen löydökset kommentoitavaksi ennen niiden julkistamista. Kahawatte Plantations kieltäytyi kommentoimasta löydöksiä muuten kuin toteamalla, että yritys noudattaa toiminnassaan alan työehtosopimusta ja Sri Lankan kansallista lainsäädäntöä. Lisäksi yritys totesi, että sen hallinnoimilla plantaaseilla asuva väestö hyötty – ehdoitta ja ilmaiseksi – monista humanitaarisista hankkeista. Näiden hankkeiden takana olevan säätiön omistaa ja sen toimintaa rahoittaa MJF Group.²¹²

Kahawatte Plantations totesi, ettei sen ole mahdollista kommentoida Finnwatchin kenttätutkimuslöydöksiä yksityiskohtaisemmin, koska ilman tietoa siitä, kuka työntekijähaastattelut on tehnyt tai keitä tutkijoiden haastattelemat työntekijät ovat olleet, löydökset ovat yrityksen mukaan ”vain erittelemättömiä yleistyksiä”. Finnwatch ei kuitenkaan koskaan paljasta haastateltujen työntekijöiden nimiä tutkituille yrityksille. Luottamuksellisuus Finnwatchin ja haastateltujen työntekijöiden välillä on tärkeää työntekijöiden suojelemiseksi mahdollisilta kielteisiltä seuraamuksilta, joita monet heistä pelkäävät.

Kelani Valley Plantationsilta sekä sertiointijärjestelmiltä saadut vastaukset on

206 Rainforest Alliance, Audit Report for Groups – Public Summary M/S Kelani Valley Plantations PLC, 24.5.2019

207 Kelani Valley Plantations, Johann Rodrigo, sähköposti 25.9.2019

208 Dilmah Tea Estates, Oyata Estate, <https://estates.dilmahtea.com/our-estates/opata-estate.html> (viitattu 26.6.2019)

209 Kahawatte Plantations PLC Interim Financial Statements (Nine Months ended 30th September 2018), saatavilla osoitteessa: https://cdn.cse.lk/cmt/upload_report_file/710_1542364389872.pdf

210 Rainforest Alliance, Certificate Search and Public Summaries, <https://www.rainforest-alliance.org/business/solutions/certification/agriculture/certificate-search-public-summaries/> (viitattu 26.6.2019)

211 UTZ, List of UTZ certified producers, July 30, 2019

212 Kahawatte Plantations, Anura Gunasekera, sähköposti 11.9.2019



Oyata Estaten teetehdas.

sisällytetty seuraaviin alalukuihin. Kelani Valley Plantations kiisti useat tutkimuksen löydöksistä, ja sanoi, että ongelmat löydöksissä saattavat johtua siitä, että haastatellut työntekijät eivät kunnolla ymmärrä, mitä plantaaseille heidän hyvinvointinsa edistämiseksi tehdään. Jos näin on, kielii se Finnwatchin mukaan tarpeista osallistaa työntekijöitä entistä enemmän kehitys- ja hyvinvointihankkeiden suunnitteluun, toimeenpanoon ja vaikutusten seurantaan ja lisätä tiedottamista työntekijöiden suuntaan.

Vähennykset syövät suuren osa työntekijöiden palkoista

Siitä lähtien kun Sri Lankan teeplantaasit yksityistettiin 1990-luvun alussa, teeplantaasien työntekijöiden palkoista on sovittu työnantaja edustavan Employers' Federation of Ceylonin ja muutamien plantaasityöntekijöitä edustavien ammattiliittojen kesken. Työehtosopimus uusitaan kahden vuoden välein. Viimeisin työehtosopimus allekirjoitettiin viivästysten jälkeen tammikuussa 2019, mutta vielä tätä raporttia varten tehdyn kenttätutkimuksen aikana teeplantaaseilla noudatettiin vuoden 2016 työehtosopimusta ja siksi työntekijöiden lausuntoja on tässä peilattu vuoden 2016 työehtosopimukseen (ks. tekstilaatikko s. 52). Vaikka teesektorin palkat ovatkin edelleen matalat, ovat ammattiliitot vuosien saatossa onnistuneet nostamaan alan palkkoja ja myös pitämään työntekijöille

asetettavat päivittäiset keräystavoitteet suhteellisen matalina.

Tätä raporttia varten haastatellut Pedro Estaten työntekijät kertoivat ansaitsevansa kuukaudessa bruttotuloja keskimäärin noin 11 488 Sri Lankan rupiaa (57,7 euroa), ja Oyata Estaten työntekijät 12 972 Sri Lankan rupiaa (65,2 euroa). Tämä on huomattavasti vähemmän kuin Sri Lankan plantaasiyhteisöjä koskevat arviot elämiseen riittävästä palkasta (ks. s. 52).

Molemmilla plantaaseilla vakituiset työntekijät sanoivat, että heille maksetaan vuoden 2016 työehtosopimuksen mukaisesti 730 Sri Lankan rupiaa (3,7 euroa) per päivä jos he ovat töissä vähintään 75 prosenttina niistä päivistä kun työtä on tarjolla. Plantaaseilla työtä on tarjolla yleensä 20–25 päivänä kuukaudessa. Jos työntekijä on töissä 20 päivänä kuukaudessa, eikä palkan urakkapohjaista osaa oteta huomioon (ks. lisää alla), tulisi hänen ansaita kuukaudessa vähintään 14 600 Sri Lankan rupiaa (73,3 euroa) ja jos työntekijä on töissä 25 päivänä kuukaudessa, tulisi hänen ansaita vähintään 18 250 Sri Lankan rupiaa (91,7 euroa).

Sille, että työntekijöiden ansiot jäävät huomattavasti tämän alle, on monia syitä. Yksi tärkeä tekijä on se, että työntekijöille maksetaan vain niistä päivistä jolloin he ovat töissä, ja suurelle osalle työntekijöistä edes 75

prosentin läsnäolo on mahdoton saavuttaa²¹³. Tätä raporttia varten haastateltujen työntekijöiden mukaan heidän poissaolonsa taustalla on useimmiten huonot sääolosuhteet (kuten monsuunisateet, jotka kastelevat viljelmillä työskentelevät työntekijät läpimäriksi) tai joko heidän itsensä tai heidän lastensa sairastuminen. Kelani Valley Plantationsin vastauksen mukaan keskeinen syy työntekijöiden poissaololle on alkoholismi.

Työntekijöiden käteen jäävä palkka on usein kuitenkin vielä huomattavasti heidän bruttotulojaan pienempi. Tämä johtuu työntekijöiden palkkoihin tehtävistä lukuisista vähennyksistä. Tiedot palkkoihin tehtävistä vähennyksistä sisältyvät palkkakuiteihin, jotka vakituiset työntekijät kummallakin tätä raporttia varten tutkitulla plantaasilla saavat kirjallisesti.

Haastatelluilta työntekijöiltä kerätyissä palkkakuiteissa vähennykset palkoista olivat yhteenlaskettuna korkeimmillaan jopa 78 prosenttia kuukausipalkasta. Esimerkkitapauksessa palkkaan tehty vähennykset muodostuivat sosiaaliturvamaksuista, palkka- ja uskollisten juhlapäivien viettoon liittyvistä ennakkoista (festival advance), lainanlyhennyksistä, maksuista plantaasin hyvinvointirahastoon (welfare fund, hyvinvointirahastosta maksetaan erilaisista tapah- tumista, kuten hautajaisista, aiheutuvia kuluja), maksuista uskonnollisiin rahastoihin (rahastoista maksetaan esimerkiksi temppeleiden rakennuskuluja), parturilaskuista ja muista erittelemättömistä vähennyksistä, joiden osuus kaikista vähennyksistä oli noin neljännes (900 Sri Lankan rupiaa). Jos ennakkoista aiheutuvia vähennyksiä ei oteta huomioon, olivat muut vähennykset tässä esimerkkitapauksessa yhteensä 49 prosenttia palkasta²¹⁴.

Muita teeplantaasien työntekijöiden palkkoihin yleisesti tehtyjä vähennyksiä ovat muun muassa seuraavat:

- osuuskuntamaksut (työntekijät maksavat 50 Sri Lankan rupian (0,25 euroa) jäsenmaksun näihin osuuskuntiin, joista he voivat niiden jäsenenä tarvittaessa lainata rahaa)
- vakuutusmaksut (osa plantaaseista vakuuttaa työntekijät tapaturmien varalle)
- ammattiliittojen jäsenmaksut
- maksut teepölystä (plantaasien työntekijät saavat osan teepölystä omaan käyttöönsä, mutta sen hinta vähennetään heidän palkoistaan).

Osa vähennyksistä, kuten sosiaaliturvamaksut, ovat lakisääteisiä. Palkoista tehtävät vähennykset voidaan myös hyväksyttää paikallisilla työsuojeluviranomaisilla, plantaaseilla toimivilla ammattiliitoilla tai työntekijöillä itsellään. Vaikka kaikki yllä kuvatun kaltaiset, työntekijöiden itsensä tai muiden tahojen hyväksymät vähennykset ovat yksittäisinä vähennyksinä laillisia, ovat teollisuuden alasta riippuen yli 50 prosentin tai 75 prosentin yhteenlasketut palkkavähennykset Sri Lankassa laittomia²¹⁵. Plantaasityönantajien järjestö Planters Association of Ceylonin mukaan 50 prosentin raja koskee teep-lantaaseja (kun taas 75 prosentin raja koskee esimerkiksi kumiplantaaseja)²¹⁶. Ammattiliittojen, kuten Workers' Solidarity Unionin, mukaan 75 prosentin raja koskee myös teeplantaaseja. Planters Association of Ceylonin mukaan ennakoista aiheutuvia vähennyksiä ei tule ottaa huomioon laskettaessa vähennyksiä yhteen kun taas ammattiliittojen tulkinta laista on, että myös ennakkoista aiheutuvat vähennykset huomioidaan.

Thomson Reuters -säätien maaliskuussa 2019 julkaistu selvitys nosti esiin samanlaisia, mahdollisesti laittoman suuria vähennyksiä teeplantaasien työntekijöiden palkkoihin.

213 Haastateltujen työntekijöiden mukaan yleensä vain vartijat, teetehtaiden työntekijät ja plantaasien johtajien bungaloweissa työskentelevät palvelijat saavuttavat 75 % läsnäolon.

214 Esimerkki Pedro-plantaasilta. Muissa Pedro-plantaasilla kerätyissä palkkakuiteissa vähennykset olivat 29–64 % palkasta jos ennakkoista aiheutuvat vähennykset otetaan huomioon, ja 17–35 % jos niitä ei oteta huomioon. Korkein vähennys palkasta Opataplantaasilla oli 72 %, ja muuten vähennykset olivat 42–48 % jos ennakkoista aiheutuvat vähennykset huomioidaan. Jos niitä ei huomioida, olivat vähennykset Opataplantaasilla 29–47 %.

215 Wages Boards Ordinance, 1941

216 The Daily FT, 24.4.2019, Planters' Association responds to Thomson Reuters Foundation

Thomson Reuters -säätiön selvityksessä vähennykset olivat keskimäärin 74 prosenttia Reilu kauppa -sertifioiduilla tiloilla ja 65 prosenttia Rainforest Alliance -sertifioiduilla tiloilla. Usean työntekijän kohdalla vähennykset olivat yli 75 prosenttia ja joissain tapauksissa työntekijöiden käteen jäävä päiväpalkka oli Thomson Reuters -säätiön mukaan vain 26 Sri Lankan rupiaa (0,13 euroa)²¹⁷. Reilu kauppa kiistää Thomson Reuters Foundationin löydökset²¹⁸. Kuten edellä on todettu, Rainforest Alliance on tehnyt Thomson Reuters -säätiön uutisoinnin johdosta erityisauditointeja useilla eri plantaaseilla.

Lyhennysten lisäksi palkkakuiteissa mainitaan erikseen työntekijöiden urakkaperusteinen palkka. Työntekijät voivat ansaita päiväpalkkaa enemmän jos he keräävät tee-lehtiä yli tavoitteen. Tätä raporttia varten tehdyn kenttätutkimuksen aikana keräystavoite oli kummallakin plantaasilla 18 kiloa per päivä. Tämän ylittäviltä kiloilta työntekijöille maksetaan 2016 työehtosopimuksen mukaan 25 Sri Lankan rupiaa (0,13 euroa) per kilo. Työntekijöiden mukaan keräystavoitteen saavuttaminen ei ole vaikeaa sadonkorjuukaudella mutta kuivalla kaudella sen saavuttaminen ei myöskään ole helppoa. Sekä Nuwara Eliyan että Ratnapuran alueilla sadonkorjuukausi alkaa yleensä elokuussa ja kestää vuoden loppuun, ja kuiva kausi alkaa helmi-maaliskuussa ja kestää kesäkuuhun. Toisinaan työntekijät saattavat myös tehdä normaalia pidempää päivää ansaitakseen enemmän, mutta se ei ole yleistä²¹⁹.

Plantaasityönantajien järjestön Plantation Association of Ceylonin mukaan teetilojen työntekijät saavat palkkakuitinsa etukäteen ja voivat näin ollen huomauttaa jos palkan laskennassa on tehty virheitä tai jos palkkoihin tehty vähennykset herättävät

työntekijöissä kysymyksiä²²⁰. Sekä plantaasityöntekijöiden palkan laskentamalli että itse palkkakuitit ovat kuitenkin niin monimutkaisia että moni työntekijöistä ei tunnolla ymmärrä niitä. Esimerkiksi suurin osa tätä raporttia varten haastatelluista työntekijöistä ja erityisesti työntekijät, joiden tehtävänä on kerätä tee-lehtiä, sanoivat, että heille ei ole selvää, mitä palkkakuiteihin merkityt summat ja vähennykset ovat. Koska työntekijöiden ymmärryksessä palkkoihin tehdyistä vähennyksistä on puutteita, ei niitä voida välttämättä sanoa tehdyn työntekijöiden suostumuksella. Useat tätä raporttia varten haastatelluista työntekijöistä sanoivatkin, että he eivät omasta mielestään ole antaneet suostumusta palkkoihin tehtyihin vähennyksiin.

Teeplantaasien työntekijät ovat oikeutettuja lakisääteiseen palkkioon (gratuity), joka maksetaan työsuhteen lopussa (yleensä työntekijän jäädessä eläkkeelle) ja on suuruudeltaan suhteessa palvelusvuosiin ja työntekijän palkkatasoon. Kukaan tätä raporttia varten haastatelluista työntekijöistä ei kertonut ongelmista palkkion tai (myöskin lakisääteisen) vuosibonuksen maksussa.

Opata Estatella haastatellut tilapäiset (casual) työntekijät kertoivat saavansa palkkaa 500 Sri Lankan rupiaa (2,5 euroa) per päivä riippumatta siitä, miten paljon tee-lehtiä he keräävät. Heidän päiväpalkkansa on 2016 työehtosopimuksen mukainen teeplantaasin työntekijän peruspalkka, ja hieman korkeampi kuin Sri Lankan minimipalkka²²¹.

Päiväpalkan lisäksi teeplantaasien työntekijät ovat lain nojalla oikeutettuja erilaisiin luontoisetuihin, joista merkittävimmät ovat asuminen ja sanitaatio, lastenhoito, terveydenhoito ja juomavesi. Toisin kuin Intiassa, Sri Lankassa teeplantaasit eivät ole velvollisia järjestämään peruskoulutusta työntekijöiden lapsille. Sri Lankassa plantaasikoulut ovat valtion pyörittämiä. Näitä käsitellään tarkemmin myöhemmin.

217 Thomson Reuters Foundation, 27.3.2019, Exclusive: Tea label giants vow probe after Sri Lanka labor abuse expose

218 Reilu kauppa, Mirka Kartano, sähköposti 27.9.2019

219 Työaika plantaaseilla alkaa klo 8 ja päättyy klo 16.30. Työaikaan sisältyy taukoja. Kelani Valley Plantationsin mukaan työaika Pedro -plantaasilla on klo 8.30–16, ja tauot pois lukien työntekijöiden työaika on 6,5 h.

220 The Daily FT, 24.4.2019, Planters' Association responds to Thomson Reuters Foundation

221 Kansallinen minimipalkka Sri Lankassa on Rs. 400 per päivä. YK:n taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien sopimuksen toimeenpanoa valvova TSS-komitea on ilmaissut huolensa siitä että minimipalkka ei riitä elämiseen.

Teeplantaasien työehtosopimus

Vuoden 2016 työehtosopimuksen mukainen teeplantaasien työntekijöiden peruspalkka oli 500 Sri Lankan rupiaa per päivä. Tämän lisäksi plantaasien vakituisille työntekijöille maksettiin erilaisia kannustimia ja lisiä niin että päiväpalkaksi muodostui 730 Sri Lankan rupiaa (3,67 euroa). Yksi kannustimista oli 60 Sri Lankan rupian läsnäolokannustin joka maksettiin työntekijöille, jotka olivat läsnä vähintään 75 prosenttina päivistä joina työnantaja tarjosi töitä.

Vuonna 2016 solmittu työehtosopimus erääntyi lokakuussa 2018. Ammattiliitot, jotka eivät ole osallisina työehtosopimukseen, kansalaisjärjestöt, nuorisojärjestöt ja plantaasityöntekijät, jotka vaativat vähintään 1 000 Sri Lankan rupian (5 euroa) päiväpalkkaa, onnistuivat viivästyttämään uuden työehtosopimuksen solmimista tammikuuhun 2019 asti.

Tammikuussa 2019 allekirjoitetun uuden työehtosopimuksen mukaan teeplantaasien työntekijöiden päiväpalkat nousivat 20 Sri Lankan rupiaa (0,10 euroa). Helmikuusta 2019 lähtien työntekijöille on maksettu 750 Sri Lankan rupian päiväpalkkaa (3,77 euroa), joka koostuu 700 Sri Lankan rupian peruspalkasta ja 50 Sri Lankan rupiaa palkkalisästä. Uuteen palkkaan ei sisälly läsnäolokannustinta.

Pienviljelmät eivät kuulu alan työehtosopimuksen piiriin.²²²

222 Pienviljelmillä työskenteleville työntekijöille maksetaan yleensä kansallisen minimipalkan mukaista palkkaa eli Rs. 400 per päivä, mutta joissakin tapauksissa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Esimerkiksi vastuullisuussertifointijärjestelmät yleensä edellyttävät vähintään joko minimipalkan tai työehtosopimuksen mukaisen palkan maksamista sen mukaan, kumpi on korkeampi.

Palkat jäävät puoleen elämiseen riittävästä tasosta

Global Living Wage Coalition julkaisi heinäkuussa 2019 laskelman Sri Lankan teeplantaasien työntekijöiden elämiseen riittävästä palkasta. Taustatutkimus laskelmaa varten tehtiin jo vuonna 2015²²³. Tammikuussa 2019 päivitetty laskelma elämiseen riittävästä bruttopalkasta oli 23 785 Sri Lankan rupiaa (119,63 euroa; tai 21 508 Sri Lankan rupiaa, eli 108,18 euroa, netto)²²⁴.

Laskelma on tehty siten, että se kattaa tyyppillisen perheen perustarpeet tavalla, joka on riittävä ympäröivän yhteiskunnan suhteen, ja siinä on huomioitu plantaasisektorille ominaiset luontoisedut. Laskelmassa käytetty luontoisetujen, kuten asumisen, terveydenhuollon, lastenhoidon (creche) ja teepölyn, yhteenlaskettu arvo tammikuussa 2019 oli 1 668 Sri Lankan rupiaa per kuukausi. Vastauksessaan Kelani Valley Plantations kyseenalaisti Global Living Wage Coalitionin elämiseen riittävän palkan laskelman ja totesi, että eri tahot käyttävät eri elämiseen riittävän palkan laskelmia ajaakseen omia tavoitteitaan.

Kuten edellä on todettu, haastatellut työntekijät kummallakin tässä raportissa käsitellyistä plantaaseista kertoivat ansaitsevansa huomattavasti vähemmän kuin mitä Global Living Wage Coalition on arvioinut elämiseen riittävän palkan tasoksi. Haastateltavat työntekijät sanoivatkin käyttävänsä lähes kaikki tulonsa perheidensä ruokkimiseen. Tyypillisessä perheessä molemmat vanhemmista ovat töissä teeplantaasilla, ja perustarpeiden kattamiseen tarvitaan molempien vanhempien ansiotulot. Haastateltujen arvioiden mukaan heidän perheensä (keskimäärin kaksi aikuista ja kaksi lasta) käyttivät kuukaudessa ruokaan noin 20 000 Sri Lankan rupiaa (100,60 euroa). Arvio on suurin piirtein samaa suuruusluokkaa kuin Global Living Wage Coalitions

223 Global Living Wage Coalition, 2019, Living Wage Report, Sri Lanka Estate sector, saatavilla osoitteessa: <https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2019/07/Sri-Lanka-Living-Wage-report.pdf>

224 Global Living Wage Coalition, 2019, Update: Living Wage Report – Sri Lanka Estate Sector, saatavilla osoitteessa: <https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2019/07/Sri-Lanka-Living-Wage-Study-Companion-Paper-2019.pdf>

laskelmassa käytetty arvio edullisen mutta ravintorikkaan ruokavalion kustannuksista perheelle, jossa kummatkin vanhemmat tekevät fyysisesti vaativaa työtä (18 200 Sri Lankan rupiaa vuonna 2015 perheelle, jossa on 4,5 henkilöä).

Ruokakulujen lisäksi toinen suuri menoerä haastateltaville ovat terveydenhoitokulut (ks. s. 56–58). Näiden välttämättömien menojen lisäksi työntekijöillä ei ole mahdollisuutta esimerkiksi kerryttää säästöjä pahan päivän tai eläkepäivien varalle. Osa perheistä päätyy taloudellisista syistä jopa lähettämään alaikäiset lapsensa töihin (ks. s. 59).

Kuten edellä on todettu, Pedro Estatella on pilotoitu nk. outgrower-järjestelyä. Järjestelyyn osallistuville työntekijöille osoitetaan hoidettavaksi plantaasiin kuuluva maatilkku (noin 1 500 teepensasta), jota työntekijä perheineen on velvollinen hoitamaan päivittäisen palkkatyön lisäksi. Maatilkun teepensaista kerätty sato on myytävä Pedro Estatelle. Pilottiin osallistuminen on työntekijöille vapaaehtoista, mutta tätä raporttia varten haastateltujen työntekijöiden mukaan plantaasin johto on onnistunut houkuttelemaan työntekijöitä kokeiluun mukaan lupaamalla korkeita lisätuloja. Finnwatchin tiedossa ei ole, että lupaukset korkeista lisätuloista olisivat ainakaan toistaiseksi materialisoituneet.

Aliravitsemus on vakava ongelma Sri Lankan teeplantaaseilla

Lasten kasvu on yksi väestön ravitsemustason ja terveyden indikaattoreista. Aliravitsemusta arvioidaan alipainon ja hidaskasvuisuuden sekä pituuteen suhteutetun painon (kuihtuneisuus) perusteella. Hidaskasvuisten lasten määrä kielii aliravitsemuksen kumulatiivisista vaikutuksista syntymästä lähtien tai jo ennen syntymää.²²⁵ Maailmanpankin mukaan vuonna 2017 Sri Lankan plantaasiväestön kohdalla hidaskasvuisuus oli alle 5-vuotiaiden keskuudessa 36 prosenttia (kansallinen keskiarvo 17 prosenttia), alipaino oli 40 prosenttia (kansallinen keskiarvo 21 prosenttia) ja kuihtuneisuus 16 prosenttia (kansallinen keskiarvo 15 prosenttia).²²⁶ Myös YK:n taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien sopimuksen toimeenpanoa valvova TSS-komitea on kiinnittänyt huomiota kuihtuneisuuteen Sri Lankan plantaasiväestön keskuudessa, ja suositellut Sri Lankan viranomaisille toimenpiteitä plantaasiväestön ruokaturvan parantamiseksi²²⁷.

225 Nutrition Landscape Information System (NLIS) Country Profile Indicators – Interpretation Guide. World Health Organization, saatavilla osoitteessa: https://www.who.int/nutrition/nlis_interpretation_guide.pdf

226 Sri Lanka: Improving Nutrition Outcomes for Children in Sri Lanka's Estate Sector. The positive deviance approach, 2018, World Bank Group. Saatavilla osoitteessa: <http://documents.worldbank.org/curated/en/109211544531399484/pdf/Improving-Nutrition-Outcomes-for-Children-in-Sri-Lanka-s-Estate-Sector-The-Positive-Deviance-Approach.pdf>. Ks. myös Periyasamy, Nithershini, 2018, Update on the health status of plantation community in Sri Lanka, Journal of the College of Community Physicians of Sri Lanka, https://www.researchgate.net/publication/324611169_Update_on_the_health_status_of_plantation_community_in_Sri_Lanka/download

227 Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2017, Concluding observations on the fifth periodic report of Sri Lanka E/C.12/LKA/CO/5

Asuinolot jäävät alle hyväksyttävän perustason

Global Living Wage Coalitionin teettämässä elämiseen riittävän palkan laskelmassa hyväksyttävä, perustasoinen asuminen teep-lantaasityöntekijöiden perheille määriteltiin seuraavasti:

- sementtilattia ja -seinät
- aaltopeltikatto joka ei vuoda
- katon korkeus vähintään 2 metriä
- lattiapinta-ala vähintään 50 m²
- erillinen keittiö, jossa on ikkuna tai savu-piippu, ja ainakin kolme muuta huonetta (olohuone ja kaksi makuuhuonetta)
- vesihana (juomavettä varten) ja vesilukolli-nen käymälä joko talon sisällä tai vähintään sen lähistöllä
- sähkövalaistus
- kohtuullisessa kunnossa oleva talon runko.

Tätä raporttia varten Pedro Estatella haas-tatelluista työntekijöistä suurin osa (17/20) asui linjahuoneissa, joissa yhdellä perheellä oli käytössä yksi huone ja veranta. Yleensä perheet käyttivät verantaa ruoanlaittoon, ja varsinaista huonetta kaikkeen muuhun tar-koitukseen. Opata Estatella puolet haastatel-luista työntekijöistä asui samanlaisissa olo-suhteissa, mutta Opata Estatella osaa linja-huoneista jakoi kaksi perhettä yhden perheen sijaan.

Loput haastatelluista asuivat isommissa linja-huoneissa (quarter), joissa on kaksi huonetta, veranta ja erillinen keittiö, tai pienissä väliai-kaiseen asumiseen tarkoitetuissa taloissa tai majoissa. Vaikka talot/majat on tarkoitettu väliaikaiseen asumiseen, oli osa perheistä asunut niissä jo 5–8 vuotta.

Yksikään työntekijöiden linjahuoneista tai väliaikaisista taloista ja majoista, joissa HDOn tutkijat vierailivat Pedro- tai Opata-plantaasilla, ei täyttänyt edellä mainittuja vaatimuksia hyväksyttävälle, perustasoiselle asumukselle.

Pieni osa Pedro Estatella haastatelluista työn-tekijöistä sanoi, ettei heidän linjahuoneissaan

ole sähköä; Opata Estatella kaikilla oli sähkö. Työntekijät maksavat sähköstä normaalin tariffin²²⁸ mukaisia maksuja. Kelani Valley Plantationsin mukaan ne työntekijät, joilla ei ole sähköä asuvat tilapäisissä taloissa tai majoissa, joihin viranomaiset eivät ole vetä-neet sähkölankoja. Pedro Estatella 8/20 luon-nehti asumuksensa ilmanvaihtoa hyväksi ja Opata Estatella 12/20.

Kummallakin plantaasilla työntekijöiden lin-jatalojen katot on uusittu plantaasiyrityksen ja Plantation Human Development Trustin (PHDT):n toimesta mutta muuten työntekijät ovat korjailleet linjahuoneita itse. Useat haas-tateltavista olivat myös rakentaneet erilaisia laajennuksia koteihinsa. Opata Estatella osa työntekijöiden asuinalueesta on kuitenkin jo valmiiksi niin täyteen rakennettu, että laajen-nusten rakentaminen linjahuoneisiin ei ole mahdollista.

Lisäksi molemmilla plantaaseilla on toi-meenpantu PHDT:n toimesta asuntoraken-nushanke, jonka puitteissa osalle plantaasien työntekijöistä on rakennettu uusi talo (ks. tekstilaatikko s. 55). Kaikki uudetkaan talot eivät kuitenkaan täytä hyväksyttä-vän, perustasoisien asumuksen vaatimuk-sia. Yleisimmin mainittuja puutteita uusissa taloissa ovat pieni koko ja puuttuva puhdas juomavesi (vesihana). Vastauksessaan Kelani Valley Plantations totesi, että työntekijöiden asuinolot ovat parantuneet huomattavasti vuosien saatossa, ja että usein työntekijät ”jotka ovat olleet riippuvaisia plantaasien johdosta yli 150 vuoden ajan” haluavat asua lähellä perheitään ja sukulaisiaan eivätkä siksi suostu muuttamaan uusiin taloihin.

Käymälät ovat huonossa kunnossa

Sekä Pedro- että Opata-plantaasilla kaikkien haastateltujen työntekijöiden kotona tai kodin lähistöllä on hana juomavettä varten, tai ainakin kaivo. Työntekijät varmistavat veden juomakelpoisuuden keittämällä, suodatta-malla tai käsittelemällä sen kloorilla. Osa

228 Sähkömaksut on standardisoitu koko Sri Lankassa.



Asuminen on ilmaista mutta asumukset ovat usein ala-arvoisessa kunnossa

Sri Lankan plantaasityöntekijät perheineen asuvat tyypillisesti nk. linjataloissa tai -huoneissa, joista suuri osa on rakennettu yli sata vuotta sitten Britannian siirtomaavallan aikana. Linjahuoneista koostuvat linjatalot muistuttavat hieman rivitaloa. Tyypillinen linjahuone on noin 11 m², ja siinä on ovi ja ikkuna yhdellä seinällä ja veranta etupuoella. Linjahuoneet ovat yleensä ahtaita, kosteita, tunkkaisia ja pimeitä. Ruokaa laitetaan avotulella, ja koska linjahuoneissa ei tyypillisesti ole savupiippuja ja ilmanvaihto on huono, ovat linjahuoneet usein myös hyvin savuisia. Linjahuoneet ovat usein myös kunnostuksen tarpeessa. Niiden kunnostaminen jää käytännössä työntekijöiden harteille vaikka lain mukaan vastuu vanhojen linjatalojen ja -huoneiden ylläpidosta kuuluukin plantaaseille. Joillakin plantaaseilla alueellinen plantaasiyritys auttaa työntekijöitä isommissa kunnostustöissä, kuten vanhojen, vuotavien kattojen uusimisessa.

Lain mukaan työntekijät perheineen voivat asua linjataloissa ja -huoneissa ilmaiseksi niin kauan kun he ovat töissä plantaaseilla²²⁹. Käytännössä monet plantaasien eläköityneistä työntekijöistä jäävät kuitenkin plantaaseille asumaan, eivätkä plantaasit voi häätää heitä tai heidän perheenjäseniään, koska plantaasien maat omistaa Sri Lankan valtio. Tämä johtaa helposti epäselvyyksiin asumusten omistusoikeudessa

ja siinä, kenen vastuulle niiden ylläpito kuuluu. Maan- ja talonomistusoikeus on pitkään ollut yksi Sri Lankan plantaasiyhteisöjen keskeisistä vaatimuksista.

Plantation Human Development Trust (PHDT) on Sri Lankan valtion perustama kolmikantainen elin, joka vastaa erilaisten työntekijöiden asuinolojen ja hyvinvoinnin parantamiseen tähtäävien hankkeiden toimeenpanosta plantaaseilla. Se perustettiin samaan aikaan kun plantaasit yksityistettiin 1990-luvun alussa, ja aluksi se tunnettiin nimellä Plantation Housing & Social Welfare Trust.²³⁰ PHDT:n hallinnoimien asumiseen keskittyvien hankkeiden tavoitteena on varmistaa maanomistusoikeus ja säädyllyiset asuinolosuhteet Sri Lankan plantaasiyhteisölle. Vuodesta 2015 lähtien hankkeiden toimeenpanoon on panostettu entistä enemmän mutta silti monet hankkeista eivät ole onnistuneet saavuttamaan tavoitteitaan, ja aikatauluista on lipsuttu.

Yksi PHDT:n hankkeista on Housing Project for the Plantation Community, jonka puitteissa sekä Pedro Estatella että Oyata Estatella on rakennettu uusia asuintaloja. Toisin kuin linjatalojen ja -huoneiden kohdalla, työntekijät ovat itse vastuussa näiden uusien talojen ylläpidosta.

229 Estate Quarters (Special Provisions) Act no 2 of 1971, art. 2

230 Ks. lisätietoa <https://phdt.org/2017/>

Teeplantaasien työntekijöiden
linjahuoneita Oyata Estatella.



perheistä ostaa puhdasta juomavettä paikallishallinnon ylläpitämistä vesilaitoksista.

Pedro Estatella 12/20 ja Oyata Estatella 15/20 haastatelluista työntekijöistä sanoi, että heidän perheillään on käytössä oma käymälä. Loput haastatelluista käyttivät yhteiskäymälöitä. Yhteisiä käymälöitä ja pesutiloja on rakennettu lähelle työntekijöiden asuinalueita, mutta kummallakin plantaasilla osa yhteisistä käymälöistä ja pesutiloista on niin huonossa kunnossa että niitä ei voi käyttää. Kelani Valley Plantationsin vastauksen mukaan yhteiskäytössä olevien käymälöiden huono kunto johtuu työntekijöiden ”riippuvuussyndroomasta”, joka saa heidät olettamaan että työnantaja huolehtii kaikesta. Sanitaatio ja käymälöistä huolehtiminen on kuitenkin plantaasien lakisääteinen velvollisuus.

Työpäivän aikana vain työntekijöillä, jotka ovat töissä teetehtaalla on juomavettä helposti saatavilla. Myös käymälät sijaitsevat teetehtaissa. Työntekijöillä, jotka ovat töissä teeviljelmillä, ei ole helposti saatavilla juomavettä eikä viljelmillä myöskään ole käymälöitä. Teeviljelmillä on pulaa myös suojakatoksista, joissa työntekijät voisivat pitää taukoja tai syödä lounasta. Katosten puute on erityisen ongelmallista sadekaudella (yleensä toukokuusta elo-syyskuuhun Nuwara Eliyassa, missä Pedro Estate sijaitsee, ja huhtikuusta kesäkuuhun ja syyskuusta marraskuuhun

Ratnapuran alueella, missä Oyata Estate sijaitsee).

Puutteita suoja- ja sadevarusteista; parasitamolia vaivaan kuin vaivaan

Teeplantaasien työntekijät altistuvat lukuisille työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyville riskeille. Erityisesti erilaiset haavat, hiertymät ja ruhjeet ovat yleisiä, ja johtuvat lähinnä siitä, että suuri osa työntekijöistä (ja etenkin naisista) kulkee teeplantaaseilla epätasaisessa maastossa avojaloin. Myös hyönteisten ja käärmien puremat sekä ilimadot ovat yleisiä terveyshaittoja²³¹.

Teeplantaasien työntekijät eivät yleensä tiedä mitä kemikaaleja he käsittelevät työssään, ja heillä on usein vain ylätasoinen ymmärrys erilaisten torjunta-aineiden käyttöön liittyvistä riskeistä. Monet työntekijöistä ovat lukutaidottomia eivätkä välttämättä osaa lukea kanistereihin kirjoitettuja ohjeita ja varoituksia. Joskus työntekijät sekoittavat kemikaaleja lähellä vesipumppuja jolloin vaarana on juomaveden kontaminoituminen.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan molemmilla tässä raportissa käsitellyillä plantaaseilla vain miehet, joilla on paljon kokemusta työstä, suihkuttavat torjunta-aineita. Molemmilla plantaaseilla alle puolet

²³¹ Virakesari News Paper, 30.1.2019, Plantation victims of insect stings...?”



Työntekijöiden perheiden käymälät sijaitsevat erillisissä rakennuksissa lyhyen matkan päässä työntekijöiden linjahuoneista. Kuva on Pedro-plantaasilta.

haastateltavista sanoi, että työnantaja antaa työntekijöille henkilökohtaiset suojavarusteet. Koska suurimmalla osalla haastateltavista ei ollut käsitystä siitä, mitä plantaaseilla käytetyt torjunta-aineet ovat, on haastattelujen perusteella mahdotonta sanoa ovatko työntekijöille annetut suojavarusteet riittäviä. Opata-plantaasilla kaksi haastateltavista sanoi, että torjunta-aineiden, joita he joutuvat käsittelemään työssään, haju aiheuttaa heille pahoinvointia, päänsärkyä ja huimauskohtauksia.

Kummallakin plantaasilla hieman yli puolet haastatelluista työntekijöistä sanoi, että he eivät ole saaneet minkäänlaista työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvää koulutusta. Yksikään haastatelluista työntekijöistä ei ollut tietoinen torjunta-aineiden kanssa työskentelevien työntekijöiden lakisääteisistä terveystarkastuksista.²³²

Kuten edellä on todettu, Rainforest Alliancen erityisauditointi löysi Kelani Valley Plantationsilta ongelmia suojavarusteisiin liittyen. Vastauksessaan Finnwatchille Kelani Valley Plantations totesi, että auditointihetkellä upouusia suojavarusteita, jotka auditoinnin kohteena olevalle plantaasille oli juuri hankittu, ei vielä ollut ehditty jakaa työntekijöille. Kelani Valley Plantationsin mukaan vaaditut terveystarkastukset tehdään torjunta-aineiden kanssa työskenteleville työntekijöille säännöllisesti.

Kummallakaan plantaasilla työnantaja ei tarjoa työntekijöille sadevarusteita, vaan työntekijät hankkivat sadevarusteet omakustanteisesti (sadevarusteet maksavat arviolta 1 500–5 000 Sri Lankan rupiaa, eli 7,54–25,13 euroa). Tyypillisesti työntekijät suojaavat itsensä sateelta muovisilla peitteillä. Haastateltujen työntekijöiden mukaan flunssat, yskä ja matala kuume ovat erittäin yleisiä plantaasiväestön keskuudessa.

Haastateltujen työntekijöiden mukaan lieviä sairastumisia hoidetaan plantaasien ylläpitämällä vastaanotoilla, joissa ei ole terveydenhoitoalan ammattimaista henkilökuntaa (dispensary), tai läheisillä julkisilla klinikoilla. Työntekijöiden on kuitenkin maksettava erikois- tai sairaalahoitoa vaativien vaivojen hoito omasta pussistaan sillä julkiset sairaalat, joiden käyttö olisi heille ilmaista, sijaitsevat yleensä pitkien matkojen päässä. Käytännössä työntekijät käyttävät plantaasien lähellä sijaitsevia yksityisiä terveystal-veluita kaikkien vaivojen hoitoon sillä heidän mukaansa plantaasien vastaanotot määräävät heille aina vain parasetamolia riippumatta siitä miten huonossa kunnossa he ovat tai millaisesta vaivasta on kyse. Fokusryhmähaastattelujen perusteella teep-lantaasien työntekijöiden perheiden terveydenhoitokulut ovat noin 1 000 Sri Lankan rupiaa (5 euroa) kuukaudessa. Summaan sisältyvät vastaanottomaksut, lääkkeet ja matkakulut, ja se on suurin piirtein samaa

²³² Control of Pesticides Act No 33 of 1980

suuruusluokkaa kuin Global Living Wage Coalitionin elämiseen riittävän palkan laskelmassa käytetty arvio teeplantaasien työntekijöiden perhekohtaisista terveydenhoitokuluista (vuonna 2015 noin 870 Sri Lankan rupiaa kuukaudessa²³³).

Kelani Valley Plantationsin vastauksen mukaan plantaasin vastaanotolla on ammatitaitoista henkilökuntaa, joka myöntää työntekijöille lääkitystä ja ravintolisiä tarpeen mukaan. Matotautien ehkäisemiseksi työntekijöille määrätään myös matolääkitys kerran vuodessa. Yrityksen mukaan plantaasilla on myös toimiva neuvola ja sairaala, ja työntekijöistä pidetään huolta ”kehdosta hautaan”.

“No work, no pay”; epäselvyyksiä vuosi- ja sairaslomissa

Teeplantaasien työntekijöiden palkallinen vuosiloma on 17 päivää. Vuosiloman pituus riippuu siitä, kuinka monena päivänä työntekijä on ollut töissä. Haastateltujen työntekijöiden mukaan kummallakaan tässä raportissa käsitellyllä plantaasilla työntekijät eivät kuitenkaan saa pitää yhtään palkallista lomapäivää: heille maksetaan vain niistä päivistä, joina he ovat olleet töissä.

Plantaasityöntekijät ovat myös oikeutettuja 14 sairaslomapäivään vuodessa, joiden ajalta heille tulee maksaa puolet päiväpalkasta. Sekä Pedro- että Opata-plantaasilla haastateltujen työntekijöiden mukaan sairaslomapäivät maksetaan vain jos työntekijä joutuu sairaalaan. Muissa tapauksissa työntekijöiden on joko luovuttava päivän palkasta tai mentävä töihin sairaana. Yleisesti ottaen työntekijät eivät kummallakaan plantaasilla olleet tietoisia oikeudestaan palkallisiin vuosi- ja sairaslomiin. Heidän kokemuksensa mukaan ”no work, no pay” -periaate pätee tilanteeseen kuin tilanteeseen.

Kummallakaan plantaasilla haastatelluilla työntekijöillä ei ollut kirjallisia työsopimuksia²³⁴. Kirjalliset työsopimukset eivät ole

Sri Lankan plantaasisektorilla lakisääteinen edellytys, mutta useat sertifiointijärjestelmät edellyttävät kirjallisia työsopimuksia. Työsopimukset ovat yksi keino varmistaa, että työntekijät tuntevat oikeutensa.

Naisten oikeudet

Teeplantaasien työntekijöistä yli puolet on naisia. Tätä raporttia varten haastatellut naispuoliset plantaasityöntekijät kertoivat heräävänsä yleensä klo 5 valmistaakseen aamiaista ja lounasta sekä huolehtiakseen, että lapset lähtevät kouluun. He aloittavat työt plantaasilla noin klo 7.30 ja palaavat kotiin noin klo 17.30. Naiset avioituivat yleensä 16–25 vuoden iässä.

Sekä neuvola- että lastenhoitopalvelut ovat Sri Lankan plantaaseilla usein puutteellisia. Lapsikuolleisuudesta ei ole olemassa plantaasisektorikohtaista tietoa. Piirikunnissa kuten Nuwara Eliyassa, joissa suuri osa väestöstä kuuluu plantaasiyhteisöihin, lapsikuolleisuus on kuitenkin suhteellisen korkea (55/100 000) verrattuna kansalliseen keskiarvoon (32,5/100 000). Myös kieli on yksi ongelma: esimerkiksi tätä raporttia varten haastateltujen naisten mukaan suuri osa plantaasien tai niitä lähellä sijaitsevien klinikoiden terveydenhoitohenkilökunnasta, mukaan lukien kättilöt, puhuvat vain sinhalaa jota plantaasityöntekijöiden on yleensä vaikea ymmärtää. Kelani Valley Plantationsin vastauksen mukaan koko plantaasin henkilökunta kuitenkin osaa tamilia.

Sri Lankan Pelastakaa Lapset -järjestö on pilotoinut äitien ja lasten terveyteen keskittyvää hanketta Pedro Estatella. Hankkeen tavoitteena on parantaa äitien ja lasten terveyttä ja sitä kautta varmistaa, että naispuolisten teeplantaasien työntekijöiden tuottavuus ei laske heidän itsensä tai heidän perheenjäsentensä huonosta terveydentilasta tai hygieniasyistä johtuen. Käytännössä hankkeen puitteissa plantaasille on rakennettu 287 uutta käymälää ja 144 käymälää on kunnostettu vesi- ja hygieniaperäisten sairauksien (kuten loisten, ripulin, suolistomatojen jne.) vähentämiseksi. Lisäksi plantaasin sairaala on kunnostettu.²³⁵

233 Global Living Wage Coalition (2019), Living Wage Report, Sri Lanka Estate sector

234 Estate Labor (Indian) Ordinance 1889. Ks. myös Ministry of Employment & Labour (2002), Understanding Labour Law, Ministry of Employment & Labour, Sri Lanka, Pub. Colombo.

235 Ks. lisätietoa <https://www.hayleystea.com/mother-and-child.html>

Normaali lakisääteinen äitiysloma Sri Lankassa on 12 viikkoa²³⁶. Haastateltujen työntekijöiden mukaan kummallakin plantaasilla noudatetaan äitiyslomalainsäädäntöä. Lisäksi kummallakin plantaasilla raskaana oleville naisille osoitetaan kevyempiä tehtäviä, kuten esimerkiksi teelehkien keräämistä plantaaseja halkovien teiden lähettäviltä, jolloin heidän ei tarvitse kävellä pitkiä matkoja tai kiivetä ylös rinteille. Raskaana olevien naisten voi kuitenkin olla vaikea saavuttaa päivittäistä keräystavoitetta myös satokaudella. Työntekijöillä onkin tapana auttaa raskaana olevia kollegoitaan antamalla heille osa itse keräämistään teelehdistä jos he eivät ole saaneet keräystavoitetta täyteen.

Sri Lankan teeplantaaseilla ei esiinny lapsityötä

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n mukaan vuonna 2016 2,3 prosenttia Sri Lankan lapsista kävi töissä, ja prosentti oli lapsityössä (suurin osa lasten kehityksen kannalta nk. kaikkein haitallisimmissa töissä).²³⁷ Lapsityöläisistä yli 16 prosenttia oli töissä maataloussektorilla. USA:n ulkoministeriön mukaan Sri Lankan teeviljelmillä ei kuitenkaan esiinny lapsityötä.²³⁸

Tätä raporttia varten haastateltujen työntekijöiden mukaan myöskään Pedro- ja Opataplantaaseilla ei esiinny lapsityötä. Haastatellut työntekijät eivät halunneet, että edes heidän täysi-ikäiset lapsensa alkaisivat työskennellä teeplantaaseilla koska työstä maksetaan huonoa palkkaa, se on fyysisesti kuluttavaa, ja työn yhteiskunnallinen arvostus on matala. Kuitenkin osa työntekijöistä oli lähettänyt alaikäiset lapsensa töihin muualle, esimerkiksi hotelleihin, vihannesviljelmille tai kauppoihin. Nämä lapset kävivät töissä, koska perheet tarvitsivat lisää palkkatuloa siitä huolimatta, että he olisivat voineet käydä ilmaista koulua.

Järjestäytymisaste on korkea mutta liitot eivät aja työntekijöiden etua

Teeplantaasit ovat yksi ammatillisesti järjestäytyneimmistä sektoreista Sri Lankassa. Sektorilla toimii kolme suurta ammattiliittoa: Ceylon Workers Congress (CWC), Lanka Jathika Estate Workers Union (LJEWU) ja Joint Plantation Trade Union Center (JPTUC). Suuret ammattiliitot kuten CWC ja LJEWU ovat sidoksissa poliittisiin puolueisiin ja niitä käytetään usein poliittisten tavoitteiden ajamiseen²³⁹. Vaikka suurin osa plantaasiliittojen jäsenistä on naisia, plantaasityöntekijöitä edustavien liittojen on katsottu marginalisoivan naisten asemaan liittyviä kysymyksiä ja kohtelevan naisia ”äiteinä, vaimoina ja tyttärinä” eikä kansalaisina ja työntekijöinä²⁴⁰.

Tätä raporttia varten haastateltujen työntekijöiden mukaan plantaasien johto ei rajoita heidän ammatillista järjestäytymisvapauttaan millään tavalla. Haastatelluista suurin osa (15/20 Pedro Estatella ja 13/20 Opatat Estatella) kuului ammattiliittoon, ja ammattiliittojen jäsenmaksut vähennettiin työntekijöiden palkoista. Kummallakin plantaasilla työntekijöiden mukaan ammattiliitot ovat hyvin poliittisia (ja osa työntekijöistä oli myös liittynyt liittoihin poliittisista syistä) ja etääntyneet työntekijöiden aseman parantamiseen liittyvistä kysymyksistä. Työntekijöiden mukaan liitot eivät ota ajaakseen etenkään naisten ja nuorten asioita. Erään tätä raporttia varten haastatellun naisen sanoin ”nämä liitot ovat onnistuneet hankkimaan meille vaivaisen 20 rupian palkankorotuksen kaksi vuotta kestäneiden neuvotteluiden jälkeen. Ovatko liitot oikeasti tarpeen vain 20 rupian korotuksen tähden? Meidän kaikkien tulisi erota liitoista.”

236 Maternity Benefits (Amendment) Act, 2018

237 ILO, Child labour in Sri Lanka – At a glance, saatavilla osoitteessa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_616216.pdf

238 US Department of State, List of Goods Producer with Child Labor or Forced Labor, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods> (viitattu 26.6.2019)

239 Chandrabose AS & Sivapragasam PP, (2015), Red Color of Tea, Central Issues that Impact the Tea Plantation Community in Sri Lanka, HDO Pub., Kandy Sri Lanka

240 Janaka Biyanwila, Trade unions in the Sri Lankan tea plantations: Women worker struggles and ethnic identity politics, saatavilla osoitteessa: <https://tasa.org.au/wp-content/uploads/2015/02/Biyanwila.pdf>

Työntekijöiden kokemukset sertifioinneista ovat hataria

Tätä raporttia varten haastateltujen työntekijöiden mukaan kun auditoijat vierailevat plantaaseilla, he saattavat joskus haastatella teetehtaiden työntekijöitä mutta vain harvoin teeviljelmillä työskenteleviä työntekijöitä. Teetyöntekijöiden tarkoittamat auditoijat voivat olla niin ostajayritysten kuin sertifiointijärjestelmienkin edustajia, sillä työntekijät eivät yleensä erota eri auditoijia toisistaan. Haastateltujen työntekijöiden mukaan joskus jotkut auditoijat lähestyvät teeviljelmillä työskenteleviä työntekijöitä teiltä käsin (eli eivät plantaasin rajojen sisäpuolelta käsin), mutta työntekijöiden mukaan heitä ei kiinnosta työntekijöiden oikeuksiin ja hyvinvointiin liittyvät kysymykset vaan lähinnä keräysmääriin ja -tavoitteisiin liittyvät seikat. Haastatellut työntekijät eivät myöskään maininneet omasta näkökulmastaan mitään sertifiointijärjestelmien etuja.

5. Yhteenveto

Teetilojen työntekijät kuuluvat Intian ja Sri Lankan vähäosaisimpaan väestönosaan, joista monet elävät köyhyysrajan alapuolella. Ympäröivän yhteiskunnan kehitys ja vaurastuminen ei ole ulottunut plantaasiyhteisöihin.

Sekä Intiassa että Sri Lankassa teeplantaasien työntekijöiden erittäin heikon aseman taustalla vaikuttaa kolonialismin perintö. Monet plantaasien nykyisistä työntekijöistä ovat Britannian siirtomaavallan aikaisten velkaorjien jälkeläisiä suoraan alenevassa polvessa. He ovat eläneet sukupolvien ajan plantaaseilla suhteellisen eristettyinä ympäröivästä yhteiskunnasta ja vielä tänäkin päivänä he ovat pitkälti riippuvaisia työnantajastaan paitsi toimeentulonsa monien palveluiden kuten asumisen, lastenhoidon ja terveydenhoidon, ja Intiassa myös peruskoulutuksen, suhteen. Työnantajan luontoisetuina tarjoamat palvelut ovat kuitenkin usein laadultaan ala-arvoisia. Ne eivät riitä kattamaan työntekijöiden tarpeita eivätkä avaa työntekijöille ovea pois köyhyysloukusta.

Tätä raporttia varten Finnwatch selvitti työ- ja asuinolot yhteensä kuudella eri teeplantaasilla Intian Nilgirissä ja Assamin Barak-jokilaaksossa sekä Nuwara Eliyassa ja Ratnapurassa Sri Lankassa. Tutkitut tilat toimittavat teetä useille Suomen markkinoilla toimiville teebrändeille kuten Forsmanille, Nordqvistille, Twiningsille ja Unileverille, joka omistaa muun muassa Lipton-tuotemerkin.

Kaikilla tutkituilla tiloilla työntekijöiden palkat jäivät heidän mukaansa selvästi alle elämiseen riittävän tason. Intian Assamissa tutkitulla plantaasilla ne jäivät jopa reilusti alle osavaltion maataloussektorin minimipalkkojen. Monet työntekijöistä ovat ottaneet lainaa muun muassa yllättäviä terveydenhoitokuluja ja lasten koulutusta varten. Etenkin Sri Lankassa jo lähtökohtaisesti alhaisia palkkoja alentavat entisestään lukuisat ja mahdollisesti jopa laittoman korkeat vähennykset, joita työntekijät kokivat tehtävän ilman heidän suostumustaan. Melkein kaikilla tutkituilla tiloilla työntekijöillä oli vaikeuksia ymmärtää, miten heidän perus- ja

urakkaosasta koostuva palkkansa muodostuu. Ansaitakseen enemmän tätä raporttia varten haastatellut työntekijät etenkin Intian Nilgirissä päätyivät usein tekemään pitkää päivää ilman varsinaisia ylityökorvauksia. Useat heistä kokivat, että he eivät voi kieltäytyä ylimääräisistä työtunneista tai sunnuntaityöstä.

Työ teeplantaaseilla on fyysisesti erittäin kuluttavaa, ja työtaakka on erityisen raskas naisten kohdalla. Plantaaseilla teelehtien kerääminen on perinteisesti ollut naisten työtä. Teelehtiä keräävät työntekijät joutuvat kävelemään pitkiä matkoja kulloinkin kerättävälle alueelle ja kantamaan raskaita säkkejä teelehtiä. Viljelmillä ei ole saatavilla juomavettä tai käymälöitä, ja myös katoksista, jotka tarjoavat suojaa sateelta tai paahteelta, on pulaa. Varsinaisen palkkatyön lisäksi naiset vastaavat myös kotitöistä, kuten ruoanlaitosta ja lastenhoidosta. Molemmissa maissa plantaasityöntekijöitä edustavien ammattiliittojen on katsottu marginalisoivan naisten asemaan liittyviä kysymyksiä.

Sadekaudella teen poimijat kastuvat läpikotaisin päivittäin. Intian Nilgirissä lämpötilat saattavat talvella tippua lähelle nollaa, jolloin suurin osa työntekijöistä ja heidän perheenjäsenistään pysyttelee lämpiminä lähinnä juomalla kuumia juomia. Työntekijöiden asunnoissa ei ole lämmitystä. Erilaiset flunssat ja yskät, matala kuume sekä lihas- ja nivelsäryt ovat plantaasiväestön keskuudessa erittäin yleisiä, kuten myös erilaiset huonosta hygieniasta johtuvat ja vesiperäiset sairaudet kuten ripuli. Vaikka plantaasien työntekijät ovat oikeutettuja ilmaiseen terveydenhoitoon plantaaseilla, eivät tarjotut palvelut vastaa heidän tarpeitaan. Työntekijät käyttätkin suuren osan pienistä palkoistaan yksityiseen terveydenhoitoon. Suurin yksittäinen menoerä on kuitenkin ruoka. Siitä huolimatta aliravitsemus ja anemia ovat työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä keskuudessa yleisiä.

Teeplantaasien työntekijöiden suhteellinen eristyneisyys, alhainen koulutustaso

ja vähäiset säästöt ovat este heidän työllistymiselleen teeplantaasien ulkopuolelle. Plantaasien nykyiset työntekijät niin Intiassa kuin Sri Lankassa eivät kuitenkaan halua, että enää heidän lapsensa työllistyisivät plantaaseille. Nilgirissä teeplantaasien työntekijöiden keskuudessa onkin nähtävissä orastavia merkkejä köyhyyden kierteen katkeamisesta, sillä suuri osa Finnwatchin siellä haastattelemissa teeplantaasien työntekijöistä oli lähettänyt lapsensa ammatilliseen koulutukseen osavaltion muihin kaupunkeihin. Tämä oli heille kuitenkin yleensä mahdollista vain ottamalla lainaa. Nuoremman sukupolven muuttaessa kaupunkeihin teeplantaaseja uhkaa työvoimapula. Nilgirissä työvoimapulaa paikkaavat Pohjois-Intiasta erittäin karuista oloista saapuvat siirtotyöntekijät.

Teeplantaasien työntekijöiden ahdinko on ollut tiedossa jo pitkään. Esimerkiksi Assamissa osavaltion hallitus on pyrkinyt nostamaan sektorin palkkoja, mutta toistaiseksi yritykset ovat kilpistyneet työnantajapuolen vastustukseen. Plantaasinomistajien mukaan teen arvoketjujen alkupäässä ei yksinkertaisesti ole tarpeeksi katetta maksaa työntekijöille enemmän. Nilgirissä tätä raporttia varten tutkittujen teeplantaasien johdon mukaan työvoimakustannukset ovat jo nyt noin 60–70 prosenttia plantaasirytysten kaikista tuotantokustannuksista. Lisäksi vaikka kaikki tässä raportissa käsitellyistä plantaaseista ovat olleet vastuullisuussertifioituja, ne saavat myytyä vain suhteellisen pienen osan tuotannostaan ostajayrityksille sertifioituna. Näin ollen sertifiointijärjestelmien kriteerien mukaisesta tuotannosta aiheutuvat lisäkustannukset jäävät suurelta osin yksin tuottajien kannettavaksi.

Vaikka sertifiointijärjestelmillä on todettu olleen vain vähän vaikutuksia plantaasien palkkatasoon ja ammatilliseen järjestäytymiseen, on sertifioinneilla ollut vaikutusta esimerkiksi työntekijöiden työterveyteen- ja turvallisuuteen liittyvissä asioissa, ja joissain tapauksissa myös lasten koulutukseen ja työntekijöiden asuinoloihin. Silti plantaasityöntekijöiden keskuudessa tietämys sertifiointijärjestelmistä on yleensä heikkoa, ja pahimmillaan tämä epätietoisuus vahvistaa

jo ennestään epätasapainoisia valtasuhteita työnantajien ja työntekijöiden välillä. Tätä raporttia varten haastatelluista työntekijöistä vain Reilu kauppa -sertifioituilla tiloilla työskentelevät työntekijät pystyivät nimeämään joitain sertifiointin hyviä puolia omasta näkökulmastaan. Finnwatchin vuonna 2016 julkaistun vertailevan selvityksen mukaan Reilu kauppa on teen sertifiointijärjestelmistä kaikkein kunnianhimoinen ja jo siksikin ensisijaisesti suositeltava vaihtoehto niin kuluttajille kuin yrityksillekin. Rainforest Alliancen ja Reilun kaupan viimeisimpien auditointitulosten vertailu Intian Assamissa sijaitsevan Jalinga Tean kohdalla osoittaa myös, että Reilun kaupan valvonta oli havainnut siellä huomattavasti enemmän työntekijöiden oikeuksia koskevia ongelmia kuin Rainforest Alliance. Reilu kauppa myös vastasi Finnwatch kenttätutkimuksen löydöksiin Rainforest Alliancea perusteellisemmin. Jotta sertifiointijärjestelmät pystyisivät parantamaan työntekijöiden olosuhteita entistä tehokkaammin, on työntekijöiden osallistaminen sertifiointijärjestelmien toimintaan ja valvontaan aikaisempaa enemmän ja suuremmin kuitenkin tärkeää.

Vastuullisuussertifioidusta teestä on tulossa Suomen kuluttajamarkkinoilla valtavirtaa. Suomen kuluttajamarkkinoita hallitsevista isoista kansainvälisistä teetaloista Unilever, joka omistaa muun muassa Lipton-tuotemerkin, on sitoutunut siirtymään täysin vastuulliseksi sertifioituun tai verifioituun teehen vuoteen 2020 mennessä. Myös Nordqvist on sitoutunut siirtymään täysin vastuullisuussertifioituun teehen yrityksen riskimaahankintojen osalta vuoteen 2025 mennessä. Nordqvist kiritti omia vastuullisuustavoitteitaan huomattavasti tämän raportin työstämisen aikana. Myös kaupan ketjut Lidl Suomi ja S-ryhmä kirittivät omia tavoitteitaan, ja nyt 100 prosenttia sekä Lidl Suomen että S-ryhmän oman merkin teetuotteiden valmistukseen käytetystä teestä on vastuullisuussertifioitua. Keskon teehankinnoista vain noin puolet on sertifioitu, ja sen vastuullisuusvalvonta sertifioimattoman teen osalta on epäuskottavaa. Twiningsilta ja Forsmanilta konkreettiset vastuullisuustavoitteet puuttuvat täysin.

Vaikka sertifioinneissa on puutteensa, täysin vastuullisuussertifioituun teehen siirtyminen on suositeltavaa kaikille yrityksille, sillä työ- ja asuinolosuhteet ovat sertifioimattomilla tiloilla suurella todennäköisyydellä vielä huonommat kuin sertifioituilla tiloilla. Jotta ostajayritykset voisivat täyttää niiden YK-periaatteiden mukaisen vastuun kunnioittaa ihmisoikeuksia, pelkkä sertifioituun teehen siirtyminen ei kuitenkaan riitä. Sertifiointijärjestelmät yksin eivät voi esimerkiksi nostaa teeplantaasien työntekijöiden palkkoja elämiseen riittävälle tasolle vaan se edellyttää yhteistyötä ja konkreettisia panostuksia myös sertifioidun teen ostajilta. Lisääntyvät vaatimukset velvoittaa yritykset noudattamaan YK-periaatteita lainsäädännön keinoin kasvattavat painetta siis myös sertifiointijärjestelmien suuntaan parantaa sertifioidun teen kriteereitä ja valvontaa sekä sertifioidun teen toimitusketjujen jäljitettävyyttä ja läpinäkyvyyttä.

Lopuksi todettakoon, että ilmastokriisi uhkaa muuttaa perinteiset tuotantoalueet teen viljelyyn sopimattomiksi. Muutokset satoisuudessa, teen laadussa ja viljelyalueiden sijainnissa vaikuttavat lopulta hintoihin, kysyntään, teestä elantonsa saavien miljoonien ihmisten toimeentuloon sekä tuotantomaiden talouteen. Yritysten tuleekin arvioida niiden valmistamien, niiden brändillä/merkillä markkinoitujen ja niiden oman maahantuonnin piiriin kuuluvien teetuotteiden hiilijalanjälki ja laatia suunnitelma hiilijalanjäljen minimoimiseksi.

6. Suositukset

TEETALOILLE JA KAUPAN KETJUILLE

- Ostajayritysten tulee sitoutua 100 prosenttisesti vastuullisuussertifioitujen teen käyttöön ja suosia kriteereiltään kaikkein kunnianhimoisimpia järjestelmiä. Sekä Rainforest Alliancen sertifiointikriteereitä että Reilun kaupan teen tuotannon kriteereitä ja hinnoittelua uudistetaan parhailaan. Järjestelmiä käyttävien yritysten tulee osallistua näihin prosesseihin ja varmistaa muun muassa, että työntekijöiden osallistamista sertifiointijärjestelmien toimintaan ja esimerkiksi korjaavien toimenpiteiden toimeenpanon valvontaan parannetaan.
- Yritysten on maksettava teentuottajille teestä hinta, joka mahdollistaa sosiaalisesti ja ekologisesti kestävänsä teen tuotannon. Vastuuttomat ostokäytännöt, jotka painottavat halpaa hintaa, haittaavat yritysten muita teen tuotannon ihmisoikeus- ja ympäristöriskien ehkäisemiseen ja lieventämiseen tähtääviä toimenpiteitä. Esimerkiksi ostojen teehuutokaupoista on katsottu polkevan teestä maksettuja hintoja ja johtavan lyhytkestoisiin liikesuhteisiin tuottajien ja ostajayritysten välillä. Yritysten tulisiikin mahdollisuuksien mukaan suosia suoria ostoja sertifioituilta teen tuottajilta ja viljelijäorganisaatioilta. Suorat ostot parantaisivat myös teen toimitusketjujen jäljitettävyyttä ja läpinäkyvyyttä. Palkkakuluista aiheutuvat kustannukset on huomioitava hintaneuvotte- luissa erikseen.
- Yritysten tulee yhteistyössä muiden teen arvoketjujen toimijoiden kanssa tehdä las- kelma elämiseen riittävästä palkasta teen- viljelyalueilla ja laatia suunnitelma palk- kujen nostamisesta elämiseen riittävälle tasolle. Ostajayritysten on osallistuttava tästä aiheutuviin lisäkustannuksiin. Luontoisetujen arvon määrittämisessä tulee myös huomioida, miten hyvin tarjotut pal- velut vastaavat työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä tarpeisiin ja varmistet- tava, että elämiseen riittävän palkan las- kelmissa huomiodut luontoisedut eivät omalta osaltaan ylläpidä työntekijöiden riip- puvuutta työnantajasta. Huomionarvoista on, että Intian minimipalkkalainsäädäntö kieltää luontoisetujen sisällyttämisen minimipalkkoihin.
- Yritysten ei tule lopettaa ostoja tuotta- jilta silloin kun viljelytiloilta löytyy vastuul- lisuusongelmia vaan niiden tulee ensisijai- sesti tukea tuottajia korjaavien toimenpi- teiden toimeenpanossa. Silloin kun ostot muista syistä päätetään lopettaa, tulee ennen päätöksen toimeenpanoa tehdä arvio sen ihmisoikeusvaikutuksista. Koillis-Intiassa taloudellisiin ongelmiin ajautuneiden plan- taasien sulkeminen on äärimmillään johta- nut plantaasien entisten työntekijöiden ja heidän perheenjäseniensä nälkäkuolemiin.
- Iso-Britanniassa monet teetalot ovat jo jul- kaisseet tiedot niiden tavarantoimittajista. Finnwatch suosittelee tavarantoimittaja- listojen julkaisemista kaikille teetaloille ja kaupan ketjuille niiden oman merkin ja oman maahantuonnin teetuotteiden osalta. Parempi läpinäkyvyys helpottaisi teen arvoketjuihin sisältyvien ongelmien esiin tuomista.
- Yritysten tulee laskea niiden valmistamien, niiden brändillä/merkillä markkinoitujen ja niiden oman maahantuonnin piiriin kuu- luvien teetuotteiden hiilijalanjälki ja laatia suunnitelma hiilijalanjäljen minimoimiseksi.

SERTIFIOINTIJÄRJESTELMILLE

- Sertifiointijärjestelmien on varmistettava, että plantaasiyhteisöjen olosuhteiden parantaminen on niiden toiminnan keskiössä ja entistä enemmän ja suoremmin osallistettava plantaasien työntekijöitä järjestelmien toimintaan. Osallistavien toimenpiteiden tavoitteena tulee olla voimaannuttaa työntekijöitä. Tällaisia toimenpiteitä voi esimerkiksi olla auditointien tulosten ja mahdollisten korjaavien toimenpiteiden kommunikointi suoraan työntekijöille ja heidän osallistamisensa korjaavien toimenpiteiden toimeenpanon valvontaan.
- Sertifiointijärjestelmien tulee edellyttää elämiseen riittävän palkan maksamista teepiantaasien työntekijöille. Jos ero nykyisen palkkatason ja elämiseen riittävän palkan välillä on suuri, tulee eron kuromiseksi laatia aikataulutettu suunnitelma.
- Sertifiointijärjestelmien on puututtava naisten huonoon asemaan teepiantaaseilla ja esimerkiksi edellytettävä, että sertifioitulla tiloilla naiset ovat asianmukaisesti edustettuina erilaisissa työntekijöitä edustavissa elimissä.
- Sertifiointijärjestelmien, joilla ei jo nyt ole käytössä teestä maksettavan hinnan lisäksi maksettavaa yhteisön sosiaaliseen ja taloudelliseen kehittämiseen tarkoitettua preemiot, tulee harkita sellaisen käyttöönottoa. Yhteisön sosiaaliseen ja taloudelliseen kehittämiseen tarkoitettua preemion käytöstä tulee sopia demokraattisesti. Samalla järjestelmien on varmistettava, että tällaisia preemioita ei käytetä työnantajan vastuulla olevien asioiden hoitamiseen.
- Sertifiointijärjestelmien tulee varmistaa, että ne eivät omalta osaltaan mahdollista katteettomia vastuullisuusväittämiä teen kulutusmaissa, jotka vaarantavat myös niiden oman uskottavuuden. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että auditointien tulokset tulee julkaista.
- Järjestelmien tulee lisätä sertifioitujen tuotantoketjujen jäljitettävyyttä ja läpinäkyvyyttä, jotta ostajayritykset voivat saada tietoa niiden toimitusketjuissa mahdollisesti olevista ihmisoikeusongelmista ja tukea tuottajia korjaavissa toimenpiteissä. Tavoitteena on oltava sertifioitujen teen fyysinen jäljitettävyys silloin kun hankinnat tehdään plantaaseilta.

INTIALAISILLE JA SRILANKALAISILLE PLANTAASIYRITYKSILLE

- Plantaasiyritysten tulee viipymättä korjata kaikki tässä raportissa esiin nostetut epäkohdat ja varmistaa vähintään työntekijöiden lakisääteisten oikeuksien kuten palkallisten vuosi- ja sairauslomien toteutuminen. Työntekijöiden käytössä olevista lomapäivistä on tiedotettava työntekijöille läpinäkyvästi. Lisäksi yritysten on varmistettava, että luontoisedut, jotka Intian ja Sri Lankan lainsäädäntö velvoittaa ne tarjoamaan työntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen, täyttävät vähintään lainsäädännön minimivaatimukset. Yritysten on varmistettava, että työntekijöiden oikeus puhtaaseen juomaveteen ja sanitaatioon niin heidän asuinalueillaan kuin teeviljelmilläkin toteutuu, ja että teeviljelmillä on riittävä määrä suojakatoksia. Torjunta-aineiden kanssa työskenteleville työntekijöille tulee tarjota riittävät henkilökohtaiset suojarusteet ja koulutusta niiden turvallisesta käytöstä säännöllisesti. Silloin kun plantaasit esimerkiksi kohtaavat ongelmia ammattitaitoisten lääkärin rekrytoinnissa, tulee niiden varmistaa tilapäisin järjestelyin palveluiden riittävyys vähintään lain edellyttämällä tasolla. Lisäksi etenkin Glenworth Estaten tulee varmistaa, että sen työntekijät tietävät, mitä terveydenhoitopalveluita plantaasilla on tarjolla.
- Plantaasiyritysten tulee varmistaa, että työntekijöiden asuinolot kaikkina aikoina täyttävät vähintään vaatimukset kulttuurisesti hyväksyttävälle ja perustasoiselle asumukselle.

- Erityisesti yritysten tulee sitoutua elämiin riittävän palkan maksamiseen työntekijöille. Työntekijöiden tulee pystyä ansaitsemaan työstään tarpeeksi, jotta he eivät ole riippuvaisia työnantajasta perustarpeiden suhteen. Palkkakuitteja tulee yksinkertaistaa tai muuten selvittää työntekijöille ymmärrettävästi, miten heidän palkkansa muodostuu ja mitä palkkoihin tehty vähennykset ovat. Tämä on varmistettava myös niiden työntekijöiden kohdalla, jotka ovat lukutaidottomia. Jalinga Tean tulee tarkistaa sen elämisen riittävän palkan laskelmaa. Elämisen riittävän palkan määritelmän mukaan se tulee ansaita normaalin työajan puitteissa eikä laskelmassa siksi voida ottaa huomioon esimerkiksi työntekijöiden pienimuotoisesta maanviljelystä tai karjanhoidosta saamia lisätuloja.
- Lisäksi Jalinga Tean tulee maksaa takautuvasti työntekijöille Assamin osavaltion hallituksen määräämä 30 Intian rupian palkankorotus maaliskuusta 2018 lähtien ja tilittää eläkesäästötilimaksut (Provident Fund) viranomaisille säännöllisesti. Lisäksi on varmistettava, että työntekijöillä on tiedossaan (esim. palkkakuiteissa) heidän eläkesäästötilinsä numero, ja tarvittaessa heitä on autettava tarkistamaan eläkesäästötilien saldo.
- Craigmoresin, Glenworthin ja United Nilgiri Tea Estatesin tulee varmistaa, että kaikille teetyöntekijöille, mukaan lukien teehehtien kerääjille, maksetaan asianmukaiset ylityökorvaukset. Plantaasi on myös varmistettava, että työntekijät kokevat voivansa halutessaan myös kieltäytyä ylityöstä.
- Plantaasiyritysten on otettava käyttöön valitusmekanismi, jotka täyttävät YK-periaatteissa asetut vaatimukset tehokkaille tuomioistuinten ulkopuolisille valitusmekanismeille ja osallistettava työntekijöitä plantaaseilla toimivien työterveys- ja turvallisuus- ja hyvinvointikomiteoiden toimintaan sekä erilaisten kehitys- ja hyvinvointihankkeiden suunnitteluun, toimeenpanoon ja niiden vaikutusten seuraamiseen.

SUOMALAISILLE PÄÄTTÄJILLE

- Pääministeri Rinteen hallituksen ohjelmassa todetaan, että hallituskaudella tehdään selvitys, jonka tavoitteena on yritysvastuulain säätäminen. Tätä raporttia kirjoitettaessa työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi tarjouspyynnön oikeudellisesta selvityksestä, joka tarkastelee yrityksille lainsäädännössä asetettavaa ihmisoikeudet ja ympäristökysymykset kattavaa huolellisuusvelvoitetta.
- Päättäjien tulee varmistaa, että Suomeen säädettävä yritysvastuulaki pohjaa YK-periaatteisiin, kattaa mahdollisimman laajasti Suomessa toimivat yritykset ja että siinä on tehokkaat toimeenpanokeinot. Laki tulee saattaa voimaan hallituskauden aikana.

INTIALAISILLE PÄÄTTÄJILLE

- Intian päättäjien tulee varmistaa, että Labour Code on Occupational Safety, Health and Working Conditions -laki vähintäänkin rajoittaa luontoisetujen osuutta plantaasi-työntekijöiden palkoista ja varmistaa julkiset peruspalvelut plantaasityöntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen.
- Assamin osavaltion päättäjien tulee varmistaa, että komitea, joka ratkoo työnantaja-puolen esiin nostamia ongelmia kolmikan-taisen työryhmän esityksestä teeplantaasien minimipalkaksi, saa työnsä pikaiseen päätökseen ja että komitean mietintö julkaistaan. Komitean työssä ja minimipalkkoja asetettaessa on otettava huomioon myös työntekijöiden esittämät palkkatoiveet sekä esimerkiksi Intian korkeimman oikeuden määrittämät tarvepohjaiset kriteerit minimipalkalle (ks. Workmen Represented by Secretary v. Management of Reptakos Brett).
- Tamil Nadun osavaltion päättäjien tulee yhteistyössä siirtotyöntekijöiden kotiosa-valtioiden kanssa varmistaa, että siirtotyöntekijöiden oikeudet esimerkiksi sosiaaliturvaan ja muihin hyvinvointipalveluihin toteutuvat. Viranomaisten tulee tarjota siirtotyöntekijöille palveluita, joiden kautta he voivat saada tietoa oikeuksistaan.

SRILANKALAISILLE PÄÄTTÄJILLE

- Plantaaseja koskevaa työlainsäädäntöä tulee uudistaa ja yhdenmukaistaa kansainvälisten työelämän oikeuksia koskevien standardien, kuten Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimusten (esim. nro 110) kanssa.
- Päättäjien tulee varmistaa, että teeplantaasien työntekijöille maksettava palkka riittää elämiseen esimerkiksi asettamalla sektorille riittävän korkea lakisääteinen minimipalkka.
- Päättäjien tulee allokoita riittävästi varoja plantaasiyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävien ohjelmien toimeenpanoon, kuten esimerkiksi yhteisöjen ruokaturvan toteutumiseen ja riittävien terveydenhoitopalveluiden tarjoamiseen, ja perustaa erillinen elin valvomaan niiden toimeenpanoa. Kolonialismin aikakaudella rakennetut linjalat ja -huoneet pitää poistaa käytöstä ja plantaasiväestölle tulee rakentaa nykyajan vaatimukset täyttävät asumukset.



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