



**Opas  
elämiseen  
riittävästä  
palkoista**

**EETTI**



Tämän julkaisun on tuottanut Eettisen kaupan puolesta ry (Eetti). Eetti on kansalaisjärjestö, joka edistää oikeudenmukaista maailmankauppaa, kestäviä tuotantotapoja ja vastuullista kuluttamista.

Yhteystiedot: Siltasaarenkatu 4, 7. krs  
00530 Helsinki  
info@eetti.fi  
www.eetti.fi

© Eettisen kaupan puolesta ry

Aineistoa käytettäessä lähde on mainittava.

Julkaistu syyskuussa 2022.

Kirjoittaja: Maija Lumme

Taitto: Titta Lindström  
Kuvitus: Aliisa Maunula



**Tuettu Suomen  
kehitysyhteistyövarain**

# Sisältö

<b>Mitä elämiseen riittävä palkka tarkoittaa ja kenen vastuulla on sen toteutuminen?.....</b>	<b>4</b>
Koronapandemia .....	4
Vastuullinen tuotanto riskimaissa .....	5
Ensimmäinen askel: Sitoutuminen elämiseen riittäviin palkkoihin .....	4
Toinen askel: Huolellisuusvelvoitteen noudattaminen.....	5
Elämiseen riittävän palkan laskeminen .....	5
Millainen on laadukas laskentamalli?.....	6
Palkkamalleja ja työkaluja .....	6
Esimerkkinä Anker-metodi .....	7
Mitä palkoista pitää tietää?.....	7
Pakkotyön riski.....	7
Esimerkkinä työminuutin laskeminen.....	8
Auditoinnit ja vastuullisuusjärjestelmät.....	8
<b>Matkalle kohti elämiseen riittäviä palkkoja.....</b>	<b>9</b>
Globe Hope - tilanteen kartoittamista .....	9
Suositukset.....	10
Pure Waste - vaikuttavuutta hankintojen keskittämisestä .....	10
Suositukset.....	11
<b>Usein kysytyjä kysymyksiä .....</b>	<b>12</b>
<b>Lähteet .....</b>	<b>13</b>

# Mitä elämiseen riittävä palkka tarkoittaa ja kenen vastuulla on sen toteutuminen?

Olemme tottuneet aivan liian halvalla tuotettuihin vaatteisiin.

Kilpajuoksu alimman hinnan perässä on aiheuttanut sen, että elämiseen riittämättömät palkat ovat muodostuneet vaateteollisuuden perustavanlaatuisiksi ihmis-oikeusongelmaksi.

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjainten periaatteiden mukaan valtioilla on velvollisuus suojella ja yrityksillä vastuu kunnioittaa ihmisoikeuksia. Toisin sanoen maissa, joissa lakisääteinen minimipalkka on elämiseen riittämätön, vastuu ihmisoikeuksien toteutumisesta työntekijöiden toimeentulon osalta jää maassa vaatteita teettävälle yritykselle.

Vaateteollisuuden riskit ovat yleisesti tunnistettuja ja yhä useampi yritys on havahtunut minimoimaan negatiivisia vaikutuksiaan. Työntekijöiden ääni kuuluu teollisuudessa kuitenkin liian vähän.

Tämä opas on tarkoitettu työkaluksi niille yrityksille, jotka eivät tyydy negatiivisten vaikutusten minimoimiseen, vaan haluavat aktiivisesti vaikuttaa työntekijöiden oikeuksien ja toimeentulon toteutumiseen.

Rakenteellisiin ongelmiin pureutuminen alkaa huolellisuusvelvoitteen noudattamisesta, jota käsitellään sivulla viisi luvussa "Vastuullinen tuotanto riskimaissa". Yritysvastuu on tiedon hankkimista ja omien arvoketjujen tuntemista. Riskimaissa tuottava yritys voi törmätä tilanteisiin, joissa vaatimukset työajoista tai palkoista tuntuvat sopimattomalta paikalli-

seen kontekstiin. Näihin tilanteisiin ei valitettavasti ole olemassa yhtä yksinkertaista ratkaisua, mutta muutos alkaa, kun yksikin yritys päättää tehdä asiat paremmin.

Elämiseen riittämättömistä palkoista johtuva köyhyys synnyttää ongelmia. Se on esimerkiksi yksi lapsityön juurisista. Kestävän tuotannon hinta määräytyy sen mukaan, miten paljon työntekijän on ansaittava palkkaa voidakseen elää ihmisarvoista elämää. Tähän ratkaisuja tarjoavat erilaiset elämiseen riittävän palkan laskentamallit, joista kerrotaan sivulla kuusi "Palkkamalleja ja työkaluja."

Vaatemerkeillä ja jälleenmyyjillä on suurin osa vaateteiden arvoketjun vallasta ja markkina-arvosta, kun taas tehtaiden harteille jää vastuu noudattaa vaatimuksia ja varmistaa hyvät työolot. Työntekijöillä on vähäisimmät vaikutusmahdollisuudet, eivätkä nämä välttämättä edes saa tietoa tehtaissa tehdyistä auditoinneista.

Ratkaisujakin löytyy. Satojen alihankkijoiden työolojen valvominen on haaste mille tahansa yritykselle. Tilausten keskittäminen antaa paremmat mahdollisuudet edistää ihmisoikeuksien ja ympäristövastuun toteutumista.

Sitova yritysvastuulaki tulee lisäämään painetta vaatemerkkejä kohtaan kestävän tuotannon takaamiseksi. Kunnianhimoisesti vastuullisuuteen pyrkivä yritys ei kuitenkaan odota lainsäädäntöä, vaan tarttuu työhön jo tänään.

## Koronapandemia

Maa-ilmanlaajuinen pandemia teki näkyväksi tekstiiliteollisuuden työntekijöiden haavoittuvan aseman ja riskit, joita alan kroonisesti mataliin palkkoihin liittyy. Erityisesti koronapandemian alussa tapahtunut kysynnän väliaikainen lasku sai aikaan laajoja tilausten perumisia ja työntekijöiden irtisanomisia ilman korvauksia, mutta uutisia työntekijöiden oikeuksien polkemisesta tulee edelleenkin.<sup>1</sup>

Elämiseen riittävä palkka tarkoittaa sitä, että työntekijöillä on myös mahdollisuus kerryttää säästöjä pahan päivän varalle, kuten koronapandemian kaltaiseen tilanteeseen.

Vaatemerkkien on huolehdittava tulevaisuudessa paitsi oman toimintansa kestävydestä mutta myös työntekijöiden toimeentulosta kriisinkin keskellä. Elämiseen riittäviin palkkoihin sitoutuminen ja niiden konkreettinen edistäminen on ehdoton edellytys tälle.



## Vastuullinen tuotanto riskimaissa

Riskimaaksi määritellään sellainen valtio, jossa on kohonnut ihmisoikeusloukkausten riski. Maat, joissa ei ole lakisääteisesti tai käytännössä vapaata järjestäytymisoikeutta, ovat aina riskimaita. Riskimaiden tunnistamiseen voi käyttää esimerkiksi Clean Clothes -verkoston ja Fair Wear -säätiön maaprofiileja.

Kerätäkseen tietoja ihmisoikeuksiin liittyvistä haittavaikutuksista ja riskeistä on yritysten tärkeää kääntyä niiden oikeudenhaltijoiden puoleen, joihin todelliset tai mahdolliset vaikutukset kohdistuvat. Vaatetehtaan työntekijät ja raaka-aineiden tuottajat ovat näitä oikeudenhaltijoita.

Yrityksen on tärkeää huomioida mahdolliset esteet tehokkaalle oikeudenhaltijoiden osallistumiselle. Jos työntekijöiden tai viljelijöiden konsultointi ei ole mahdollista, yrityksen on harkittava muita vaihtoehtoja, joita voivat olla luotettavat ja riippumattomat asiantuntijat kuten ihmisoikeuspuolustajat, ammattiliitot tai kansalaisyhteiskunnan toimijat.<sup>2</sup>

### Ensimmäinen askel: Sitoutuminen elämiseen riittäviin palkkoihin

- Sitoutuminen elämiseen riittäviin palkkoihin.
- Oma Code of Conduct eli eettinen ohjeistus, joka pitää sisällään yrityksen omat vastuut, kuten sitoutumisen kestäviin ostokäytäntöihin.
- Supplier Code of Conduct määrittää sen, mitä yritys edellyttää yhteistyökumppaneiltaan.
- Askelmerkit ja välietapit tavoitteen toteutumiseksi.
- Seuranta ja läpinäkyvä raportointi.

### Toinen askel: Huolellisuusvelvoitteen noudattaminen

Huolellisuusvelvoitteen mukainen ihmisoikeusvaikutusten arviointi tarkoittaa oman toiminnan kielteisten vaikutusten arvioimista ja ennaltaehkäisemistä, sekä jo toteutuneiden haittojen tai puutteiden korjaamista.

- Kartoitus siitä, missä toimitaan ja mitä riskejä omaan arvoketjuun kokonaisuudessaan liittyy.
- Riskimaalistaukset sekä Clean Clothes -verkoston ja

Fair Wear -säätiön maaraportit ja työkalut tarjoavat informaatiota tekstiiliteollisuudesta.

- Kartoitus siitä, mitä elämiseen riittävän palkan laskelmia alueelle on tehty.
- Kartoitus siitä, toteutuuko järjestäytymisoikeus ja kollektiivinen neuvottelu.
- Toimituksiin liittyvien vaatimusten kirjaaminen hankintakäsikirjaksi tai -oppaaksi.
- Alihankkijan kanssa hankintakäsikirjan pohjalta käytävä keskustelu odotuksista ja vaatimuksista sekä realistisista mahdollisuuksista niiden toteuttamiseen: alihankkijalla käytössä olevat palkkaluokat ja niiden suhde alueella tehtyihin elämiseen riittävän palkan laskelmiin, tuotantopaikat, mahdolliset alihankkijasuhdet, aiemmissa auditoinneissa esiin nousseet ongelmat, sekä materiaalien ja raaka-aineiden alkuperä. Yrityksen vastuullisuustyöstä vastaavan henkilön on hyvä olla mukana tässä keskustelussa. Alihankkijan halukkuus käydä keskustelua ja tarjota tietoa on myöhemmän yhteistyön edellytys.
- Yhteistyökumppanin kustannusten ja kapasiteetin tunteminen auttaa ymmärtämään elämiseen riittävän palkan hinnoittelua.

## Elämiseen riittävän palkan laskeminen

Elämiseen riittävän palkan laskemiseen on useita malleja. Tutkijoiden, kansalaisjärjestöjen ja ammattiyhdistysliikkeen kehittämät laskelmat ovat erinomaisen työkalu, jonka pohjalta työ voidaan aloittaa.

Yrityksen on hyvä selvittää, onko sen toimittajalla tai käyttämällä tehtaalla käytössä elämiseen riittävän palkan laskelma. Jos on, niin mikä, mitkä ovat eri palkkaluokat ja onko niistä alin elämiseen riittävällä tasolla.

On tärkeää muistaa, että pienikin parannus palkkoihin vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden arkeen.

## Millainen on laadukas laskentamalli?

1. Läpinäkyvä menetelmän ja johtopäätösten osalta.
2. Säännöllisesti tarkistettava, jotta perushyödykkeiden inflaatio ja nousevat kustannukset otetaan huomioon.
3. Pohjaututtava kansallisten tai alueellisten ammattiliittojen kanssa käytyihin neuvotteluihin, jotta palkkakilpailu alueiden tai maiden sisällä ei lisäänty.
4. Riittävä kattamaan perheen kaikki perustarpeet ja mahdollistaa pienimuotoisen säästämisen (suositus 10 %).
5. Elämiseen riittävä palkka on oltava vähimmäispalkka, ei palkkakatto. Laskentamallin on tarkoitus varmistaa kaikille työntekijöille elämiseen riittävä vähimmäispalkka.

Elämiseen riittävä palkka on ansaittava normaalien työtuntien puitteissa eli säännöllisenä työaikana (ei ylitoita). Työaika ei saa ylittää 48 tuntia viikossa.

## Palkkamalleja ja työkaluja

- Global Living Wage Coalitionin elämiseen riittävän palkan [laskelmat](#) eri maihin sekä kaupunki- ja maaseutualueille. GLWC:n käyttämä Anker-menetelmä korostaa paikallisten ihmisten ja järjestöjen osallistumista sen uskottavuuden ja sidosryhmien hyväksynnän lisäämiseksi.
- [Asia Floor Wage Alliance](#) (AFWA) on ammattiliittojen ja työoikeusaktivistien yhteenliittymä, joka edistää yhteistä elämisen riittävän palkan mallia Aasian maihin.
- Keväällä 2020 Clean Clothes -verkoston julkaisema [Europe Floor Wage](#) määrittelee ensimmäistä kertaa elämiseen riittävän palkan eurooppalaisiin tekstiiliteollisuuden halpamaihin. Laskelma perustuu Asia Floor Wage -laskelmaan.
- Fair Wear -säätiön [Wage Ladder](#) vertaa elämiseen riittävän palkan laskelmia ja mikäli saatavilla, myös ammattiliiton palkkavaatimusta.
- Tutustu myös Clean Clothes -verkoston ylläpitämään [Fashion Checkeriin](#), johon on koottu tietoa yritysten läpinäkyvyydestä ja elämiseen riittävästä palkoista.



## Esimerkkinä Anker-metodi

Yksi yleisimmistä elämiseen riittävän palkan laskentamalleista on Global Living Wage Coalitionin käytämä Anker-metodi, jossa on kaksi pääkomponenttia. Ensimmäisessä arvioidaan ihmisarvoisen elämän kustannukset työntekijälle ja hänen perheelleen tietyssä kaupungissa tai alueella. Toinen osa määrittää, maksetaanko työntekijöille arvion mukainen palkka.<sup>3</sup>

Metodi edellyttää, että uutta tietoa kerätään paikallisesti ja se yhdistetään saatavilla oleviin toissijaisiin tietoihin. Laskelmaa varten kootaan paikallista tietoa elintarvikkeiden hinnoista ja asumiskustannuksista sekä koulutus-, terveydenhuolto- ja liikkumiskustannuksista.

Elämiseen riittävä palkka koostuu kolmesta osasta; ruoasta, asumisesta ja muista välttämättömistä kuluista.

**Ruokakustannukset** arvioidaan siten, että ne mahdollistavat a) edullisen ja ravitsevan ruokavalion, jossa on Maailman terveysjärjestön WHO:n suosittelema määrän kaloreita ja ravintoaineita, ja joka on yhdenmukainen paikallisten ruokatapojen ja maan kehitystason kanssa, sekä b) ottavat huomioon ruoan paikallisen hintatason ja sen, mitä työntekijät tavallisesti ostavat.

**Asumiskustannukset** arvioidaan käyttämällä ihmisarvoista asumista koskevia kansainvälisiä ja kansallisia standardeja. Niihin kuuluu esimerkiksi kiinteät seinät ja vuotamaton katto, riittävä ilmanvaihto, sähkö, vesi, sanitaatio ja riittävät asuinneliöt, jotta vanhemmat voivat nukkua erillään lapsista. Ihmisarvoisen asumisen kustannukset arvioidaan vieraillemalla työntekijöiden kanssa paikallisissa kodeissa.

**Muihin välttämättömiin kustannuksiin** lasketaan terveydenhuollon, koulutuksen ja liikkumisen kustannukset.

Menetelmä edellyttää läpinäkyvyyttä, yksityiskohtaista dokumentointia ja analyysiä sen varmistamiseksi, että arvio elämiseen riittävästä palkasta on vankka ja uskottava.

## Mitä palkoista pitää tietää?

### Tehtaalla maksettavat eri palkkatasot

Mitä eri tehtävistä maksetaan ja mikä on matalin palkka? Mitä lisiä palkkoihin sisältyy? Tehtaan alimman peruspalkan on oltava elämiseen riittävä palkka.

### Ostohintojen ja palkkojen suhde

Paljonko tuotteen valmistus maksaa ja mitä työntekijälle maksetaan? Ostohintojen työvoimaosuuden ymmärtäminen on ensimmäinen askel elämiseen riittävien palkkojen toteutumista.

**Elämiseen riittävä palkka ei pidä sisällään työntekijän pakollisia kustannuksia**, kuten työvaatteiden, suojavaarusteiden, pakollisten koulutusten (kuten työterveys- ja turvallisuus) kustannuksia tai työhön tarvittavia varusteita.

**Maksuviivästykset ja pitkät maksuajat** tavaran-toimittajille voivat vaikuttaa negatiivisesti tuotanto-paikkoihin ja niiden kykyyn maksaa työntekijöille ajallaan. Useimmilla vaatetyöntekijöillä on minimaaliset säästöt, ja lyhytkin viivästys palkanmaksussa voi aiheuttaa vakavia ongelmia.

- **Normaali työaika:** Saavutetaanko elämiseen riittävä palkka työaikalainsäädännön puitteissa?
- **Palkkasyrjintä:** Maksetaanko työntekijöille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka?
- **Pahan päivän varalle?** Jääkö palkasta säästöjä? Suositus on 10 %.
- Onko tehtaalla **osa-aikaisia työntekijöitä** ja miten heidän palkkansa muodostuu?
- Maksetaanko **palkka kappalehintana** tehdyn työmäärän mukaan ja onko työntekijän mahdollista tehdä kahdeksantuntisen työpäivän aikana työ määrä, joka takaa elämiseen riittävän palkan?

### Pakkotyön riski

Tekstiiliteollisuudessa on paljon siirtotyöntekijöitä, jotka ovat usein erityisen haavoittuvassa asemassa. Esimerkiksi työntekijöiden maksamat laittomat rekrytointimaksut ovat yleisiä.

Onko työntekijöissä siirtotyöntekijöitä tai muuta rekrytointiyritysten kautta palkattua työvoimaa? Hanki tietoa rekrytointiyrityksen maksamista palkkioista ja mahdollisista rekrytointimaksuista!

## Esimerkkinä työminuutin laskeminen

Vaatetehtaassa hinnoittelu voidaan tehdä työminuutistikustannuksena. Minuutin käyttäminen yksikkönä kertoo aikapaineesta, jolla vaatetehtaat toimivat. Työminuutti lasketaan jakamalla tehtaan vuosittaiset kustannukset (palkat + yleiskustannukset) ompelijoiden vuosittaisella työajalla (minuutteina).

Fair Wear -säätiön laskukaavalla voidaan laskea työminuutti- ja kappalekustannusten pohjalta lisä, joka mahdollistaa elämiseen riittävän kappalehinnan laskemisen paitapuserolle, jonka valmistamiseen kuluu 30 minuuttia. Mallin avulla voi laskea millaiset kustannukset eri elämiseen riittävän palkan vertailuluvuista aiheutuu. Fair Wear -säätiön esimerkissä paitapuseron valmistuksen työvoimakustannus nousee 1-3,48 €, riippuen käytetystä elämiseen riittävän palkan laskelmasta.<sup>4</sup>

Mallin haasteeksi tunnustetaan, että koko ketjun hinnat määrittyvät usein valmiin tuotteen hinnan perusteella ja kalliimpi FOB-hinta (Free in Board) nostaisi hintoja koko ketjussa. Elämiseen riittäviä palkkoja ei pidä kuitenkaan ajatella vain kustannuksina, joista täytyy säästää, vaan ihmisoikeutena, jonka kunnioittamiseen yrityksillä on vastuu.

## Auditoinnit ja vastuullisuusjärjestelmät

Riskimaissa tuotettaessa kolmannen osapuolen auditoinnit ovat yritykselle tärkeä työkalu.

Niiden kriteereitä ja laatua on kuitenkin hyvä tarkastella kriittisesti.

## Elämiseen riittämättömät palkat näkyvät auditoinneissa usein ylityönä.

- **Kohtuullisia työaikoja tukevat tilauskäytännöt:** Mitä tuotantolinjoja tuotantoon käytetään ja kuinka kauan tilauksen tekemiseen menee?
- **Ympärivuotiset tilaukset:** Onko tilauksia mahdollista tasapainottaa sesonkien mukaan toimittajan työtaakan helpottamiseksi tai varata jo etukäteen tietty kapasiteetti?
- **Työtuntien seuranta:** Kuinka paljon ylitöitä?
- **Kuka kantaa vastuun viivästyksistä?**
- Mitä elämiseen riittävän palkan laskentamallia auditoinneissa käytetään?
- Auditointiraporttien tulos ja korjaussuunnitelma jaetaan tehtaan ja työntekijöiden edustuksen kanssa. Korjausaikataulu on määritelty ja kohtuullinen.

Auditointien lisäksi on hyvä käyttää myös muita työkaluja, kuten suoraa vuoropuhelua alihankkijoiden kanssa sekä yhteistyötä kansalaisjärjestöjen ja ammattiliittojen kanssa.

Yritysten on hyvä tunnustaa myös auditointibisnekseen liittyvät [ongelmat](#).





# Matkalle kohti elämiseen riittäviä palkkoja

Riskimaissa vaatteita tuottavan yrityksen on aktiivisesti huolehdittava siitä, että ihmisoikeudet toteutuvat sen arvoketjuissa.

Opasta varten on haastateltu kahden suomalaisen vaatteita riskimaissa valmistavan yrityksen edustajia: Globe Hope valmistaa vaatteita suomalaisen hankintayrityksen kautta Bangladeshissa ja Pure Waste intialaisen osakkeenomistajansa omistamalla tehtaalla Intiassa.

Avoimuutta ja konkretiaa keskusteluun tuovien esimerkkien avulla on tarkoitus kannustaa riskimaissa tuottavia yrityksiä läpinäkyvyyteen ja antaa työkaluja matkalle kohti elämiseen riittäviä palkkoja. Vastuullinen tuotanto riskimaissa ei ole yhdellä Suomessa tehtävällä teolla saavutettava virstanpylväs, vaan se edellyttää pitkäjänteistä työtä.

## Globe Hope - tilanteen kartoittamista

Ensimmäisen portaan toimittajien lukumäärä 25  
Maat: Suomi, Viro, Liettua, Bangladesh

### Crosswear Industries Ltd

Omistaja: Mr. Shaikh Babul Akter Zahid

Yhteistyön aloitusvuosi Tuli Tradingin kanssa: 2018

Työntekijöiden määrä: 1800

Keskimääräinen ikä: 23

Kaikki työntekijät suorassa työsuhteessa tehtaaseen

Sukupuolijakauma: n. 50% miehiä, n. 50% naisia

Kierrätysmuodista tunnettu Globe Hope julkaisi syksyllä 2020 vaatemalliston, joka oli valmistettu Bangladeshissa yhteistyössä suomalaisen hankintayrityksen, Tuli Tradingin kanssa. Esimerkissä tarkastellaan palkkoja vain Bangladeshissa tapahtuvan tuotannon osalta.

Bangladesh on maailman toiseksi suurin vaatevalmistaja arviolta yli 7 000 vaatetehtaallaan.<sup>5</sup> Mata-

lat palkat ja runsaat ylityöt ovat alan rakenteellinen ongelma. Tekstiilialan minimipalkat on määritelty Bangladeshissa vuonna 2018 määritellyllä kahdeksanosaisella palkkausjärjestelmällä. Alin apulaisen palkkaluokka on 8 000 takaa ja ylin mallimestarin, laadunvalvojan tai mekaanikon palkka 18 000 takaa. Normaali työaika on klo 8-17 (tunnin ruokatunnilla), mutta ylityöiden tekeminen on tavallista.

Globe Hopen kokonaistuotannosta vuonna 2020 (ml. laukkujen ja asusteiden valmistus) 6,3 % tulee bangladeshilaiselta Crosswear Industries Ltd -tehtaalta, jonka kapasiteetista Tuli Trading ostaa noin 13-15 %. Tästä Globe Hopen osuus on noin viisi prosenttia. Globe Hopen vaatemallisto jakautui vuonna 2020 kahdelle tuottajalle; joista Crosswearin osuus oli 88 % ja Hera Sweatersin 12 %.

Suurin osa tehtaalla maksettavista lakisääteisistä palkoista jää alle tunnettujen elämiseen riittävän palkan laskelmien. Ainoastaan ylin palkkaluokka (vajaa 13 % tehtaan työntekijöistä) on Global Living Wage coalitionin mukaan elämiseen riittävä palkka. Globe Hope yhdessä kumppaninsa Tuli Tradingin kanssa on oppaan kirjoittamisen aikana selvittänyt tehtaan palkkatason. Keskeinen haaste elämiseen riittävien palkkojen saavuttamiseen on, että Globe Hope hankkii tehtaan kapasiteetista 5 %, mikä työllistää vain osan tehtaan 1800 työntekijästä osan aikaa.

Dialogi tehtaan kanssa ja työminuuttikustannuksen laskeminen mahdollistaa elämiseen riittävän palkan osuuden laskemisen myös yksittäisen tilaajan osalta. Tämän mallin on esimerkiksi ruotsalainen Nudie Jeans ottanut käyttöön jo osassa hankintaketjujaan.<sup>6</sup> Sen maksama lisä jyvitetään kaikille työntekijöille riippumatta siitä, valmistavatko nämä Nudie Jeans -tuotteita vai ei. Lisä ei vielä takaa elämiseen elämiseen riittävän palkan toteutumista, mutta on parantanut työntekijöiden toimeentuloa.

Tämän oppaan teon myötä Globe Hope ja Tuli Trading ovat aloittaneet dialogin tehtaan kanssa käytävissä olevista vaihtoehdoista.

## Suosituksset

- Globe Hopen tulee sitoutua elämiseen riittäviin palkkoihin ja tehdä suunnitelma, jonka mukaan tavoitteeseen päästään.
- Globe Hopen tulee raportoida työn edistymisestä läpinäkyvästi.
- Tuli Tradingilla on hankintayrityksenä mahdollisuus tuoda yhteen ostajia, jotka haluavat edistää elämiseen riittävien palkkojen toteutumista Crosswear Industriesien tehtaalla.
- Globe Hopen ja Tuli Tradingin tulee jatkaa dialogia tehtaan johdon kanssa ja pilotoida palkkoihin liittyviä käytäntöjä, kuten esimerkiksi FOB-hinnan päälle maksettavaa lisää.

## Pure Waste - vaikuttavuutta hankintojen keskittämisestä

Ensimmäisen portaan toimittajien lukumäärä: 4  
Maat: Bangladesh, Intia, Suomi ja Viro

### Vardhan Apparels LLP

Omistaja: Vardhan Apparels LLP

Yhteistyön aloitusvuosi: 2013

Työntekijöiden määrä: 105

Keskimääräinen ikä: 31

Kaikki työntekijät suorassa työsuhteessa tehtaaseen.

Sukupuolijakauma: 80% miehiä, 20% naisia

Kierrätysmateriaalien käytöstä tunnettu Pure Waste on valmistuttanut vuodesta 2013 vaatteita Intian Tirupurissa sijaitsevassa tehtaassa, jonka omistaja on myös Pure Wasten osaomistaja. Vuonna 2021 Pure Wasten mallistosta 44 % tuli kyseiseltä tehtaalta. Normaalioloissa lähes kaikki Pure Wasten tuotanto tapahtuu Tirupurin tehtaalla, mutta vuonna 2021 koronapandemia nosti tuotanto-osuuksia Suomessa ja Virossa.<sup>7</sup>

Tekstiiliteollisuus on kolmanneksi suurin työllistäjä Intiassa<sup>8</sup>, jossa noin 45 miljoonaa ihmistä työskentelee vaate- ja tekstiiliteollisuuden parissa. Lakisääteinen minimipalkka 9 448 INR jää alle elämiseen riittävän palkan ja epäviralliset työsuhteet ovat ongelmana erityisesti kausi- ja siirtotyöläisten kohdalla. Työaika Vardhan Apparels LLP -tehtaalla on 8.30-17.30, mihin kuuluu kaksi teetaukoa 10.30-10.45 ja 15.30-15.45, sekä tunnin lounastauko 12.30-13.30. Pure Wasten mukaan tehtaalla ei tehdä ylitöitä.

Koska tehtaan omistaja on myös Pure Wasten osakkeenomistaja, Pure Wastella on hyvä mahdollisuus saada tietoa tehtaan arjesta, vaikuttaa palkkoihin ja käydä dialogia. Tehtaalla ylin palkkaluokka 36 750 INR, johon kuuluu yksi työntekijä. Alin palkkaluokka on lähes kaksinkertainen lakisääteiseen minimipalkkaan nähden, mutta jää alle kolmen tunnetun elämiseen riittävän palkan vertailuluvun. Alimman palkkaluokan mukaista palkkaa saa yksitoista työntekijää.

Pure Wasten mukaan tehdas on saanut Amfori BSCI-auditoinnissa parhaan tuloksen A (2021), myös palkkojen ja työaikojen osalta.

## Suosituksset

- Pure Wasten tulee sitoutua elämiseen riittäviin palkkoihin kaikkien palkkaluokkien osalta ja tehdä suunnitelma, jonka mukaan tavoitteeseen päästään.
- Pure Wasten tulee raportoida työn edistymisestä läpinäkyvästi.

## Palkkavertailu

	Intia (Tirupur)	Bangladesh (Satellite Cities and Districts Surrounding Dhaka, Bangladesh Urban Bangladesh)
Elämiseen riittävä palkka Asia Floor Wagen mukaan	29 323 INR (2020) <a href="#">Asia Floor Wage</a>	48 280 BDT (2020) <a href="#">Asia Floor Wage</a>
Pure Waste / Vardhan Apparels LLP	Ylimmät palkkaluokat 30 250 - 36 750 INR 3 työntekijä	
Pure Waste / Vardhan Apparels LLP	20 500 - 27 300 INR 34 työntekijä	
Pure Waste / Vardhan Apparels LLP	17 850 - 19 000 INR 9 työntekijä	
Pure Waste / Vardhan Apparels LLP	Alimmat palkkaluokat 15 500 - 17 500 INR 59 työntekijää*	
Elämiseen riittävä palkka Global Living Wage Coalitionin mukaan	17 775 INR Päivitetty elokuussa 2021  <a href="#">Tirupur, Tamil Nadu rural</a>	17 926 BDT Päivitetty maaliskuussa 2021  <a href="#">Living Wage for Satellite Cities and Districts Surrounding Dhaka, Bangladesh Urban Bangladesh</a>
Lakisääteinen minimipalkka (leikkaus+ ompelu)	9 448 INR	8 000 BDT
Globe Hope/ Tuli Trading /Crosswear (Grade 1-2)		Ylin palkkaluokka 18 000 BDT 250 työntekijää (12,81 %)
Globe Hope/ Tuli Trading/Crosswear (Grade 3)		14 500 BDT 99 työntekijää (5,07 %)
Globe Hope/ Tuli Trading/Crosswear (Grade 4)		12 000 BDT 727 työntekijää (37,24 %)
Globe Hope/ Tuli Trading/Crosswear (Grade 5)		10 500 BDT 727 työntekijää (16,09 %)
Globe Hope/ Tuli Trading/Crosswear (Grade 6)		9 000 BDT 314 työntekijää (9,99 %)
Globe Hope/ Tuli Trading /Crosswear (Grade 7)		Alin palkkaluokka 8 000 BDT 367 työntekijää (18,8 %)

Palkat ilman lisiä tai ylitöitä. Globe Hope / Tuli Tradingin palkkatiedot vuodelta 2021.

Pure Wasten palkkatiedot vuodelta 2022.

\*Alimassa palkkaluokassa (15 000 INR) on 11 työntekijää.

# Usein kysytyjä kysymyksiä

## Mikä on riskimaa?

Riskimaaksi määritellään sellainen valtio, jossa on kohonnut ihmisoikeusloukkausten riski. Maat, joissa ei ole lakisääteisesti tai käytännössä vapaata järjestäytymisoikeutta, ovat aina riskimaita. Tutustu Clean Clothes -verkoston ja Fair Wear -säätiön maaprofiileihin. Myös Amfori BSCI ylläpitää listaa riskimaista (listalla ei ole eurooppalaisia halpatuotantomaita).

## Miten työntekijän palkan nostaminen vaikuttaa tuotteen FOB-hintaan?

Vastaus: Elämiseen riittävän palkan toteutuminen nostaa FOB-hintaa vain vähän (ks. Esimerkkinä työminuutin laskeminen). Mitä enemmän arvoketjussa on osapuolia, sitä enemmän FOB-hinnan korotus elämiseen riittävät palkat mahdollistavaksi voi kertaantua.

## Mitä jos ostaa vain pienen osuuden alihankkijan tuotannosta? Onko korkeammalla hinnalla mitään vaikutusta tällaisessa tapauksessa?

Vastaus: Keskeinen haaste pienen osan tehtaan kapasiteetista ostavalle yritykselle on, että vain osa työntekijöistä osallistuu sen vaatteiden tekemiseen, eikä korkeamman tuotantokustannuksen maksaminen välttämättä varmista elämiseen riittävien palkkojen toteutumista. Erilaisten lisien maksaminen ja jyvittäminen työntekijöiden palkkaan edellyttää tiivistä yhteistyötä tehtaan kanssa.

On silti hyvä muistaa, että pienikin lisä työntekijöiden palkoissa on konkreettinen parannus työntekijän toimeentuloon. Laajemmin alihankkijan (esimerkiksi tehtaan omistajan) näkökulmasta työntekijöiden parempi palkka voi näkyä esimerkiksi parempana työtehona ja työnlaatuna.

## Mitä jos tehdas tai toimittaja ei ole halukas keskustelemaan aiheesta?

Vastaus: Jos useasta yrityksestä huolimatta kumppani ei suostu antamaan tietoa tai käymään keskustelua ihmisoikeuksien toteutumisesta, niiden varmistaminen on yrityksellesi mahdotonta.

## Eikö lain noudattaminen palkan osalta riitä?

Vastaus: Ei. Lakisääteinen minimipalkka voi olla kolmanneksen tai jopa viidesosan elämiseen riittävästä palkasta.

## Rikkooko yhteistyö toisten brändien kanssa eurooppalaista kilpailulainsäädäntöä?

Lainsäädäntö antaa liikkumavaraa elämiseen riittävien palkkojen edistämiseen.<sup>9</sup>

## Mitä jos valmistusmaassa ei ole vapaata järjestäytymisoikeutta?

Vastaus: Maat joissa ei ole vapaata järjestäytymisoikeutta, ovat automaattisesti riskimaita. Riskimaissa tuottavalta yritykseltä edellytetään erityistä huolellisuutta, läpinäkyvyyttä ja ymmärrystä työntekijöiden oloista. Monissa riskimaissa työntekijöillä on heikot mahdollisuudet kollektiiviseen neuvotteluun palkasta ja työehdoista. Yrityksen on näin ollen huolehdittava siitä, että työoikeudet toteutuvat, vaikka sillä ei ole neuvottelukumppanina itsenäistä ammattiyhdistysliikettä.



# Lähteet

<sup>1</sup> <https://cleanclothes.org/news/2022/live-blog-on-how-the-coronavirus-influences-workers-in-supply-chains>

<sup>2</sup> [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161430/TEM\\_oppaat\\_5\\_2019\\_OECDn\\_asianmukaisen\\_huolellisuuden\\_ohjeet\\_04032019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161430/TEM_oppaat_5_2019_OECDn_asianmukaisen_huolellisuuden_ohjeet_04032019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>3</sup> <https://www.globallivingwage.org/about/anker-methodology/>

<sup>4</sup> <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2020/12/FWF-LabourMinuteCosting.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.fairwear.org/programmes/countries/bangladesh/>

<sup>6</sup> <https://www.idhsustainabletrade.com/publication/putting-suppliers-in-the-lead-nudie-jeans/>

<sup>7</sup> Pure Waste sustainability report 2019

Pure Waste sustainability report 2020: <https://drive.google.com/file/d/1O1glBz1DF7WjtNkWdhR-6ht9zIX1gTeB/view>

<https://www.purewaste.com/experience-pure-waste/responsibility>

<sup>8</sup> <https://www.fairwear.org/programmes/countries/india/>

<sup>9</sup> The Application of EU Competition Law to the Adoption of the Living Wage Standard (2015)