

Katsaus työehtosopimusneuvottelujen kehittymiseen Kiinassa

Katsaus perustuu pääosin China Labour Bulletinin marraskuussa 2007 julkaisemaan raporttiin *Breaking the Impasse – Promoting Worker Involvement in the Collective Bargaining and Contracts Process*.

1. Johdanto
2. Tasavertaista konsultointia ja työehtosopimuksia koskevan lainsäädännön kehittyminen Kiinassa
3. Työehtosopimusten yleistyminen
4. Neuvotteluprosessi ja erilaiset työoloja koskevat sopimukset
5. Työehtosopimukset keinona hillitä työntekijöiden ja työnantajien välisten ristiriitojen kärjistymistä
6. Yritysten yhteiskuntavastuu ja työehtosopimukset
7. CLB:n johtopäätökset

Liite: Työehtosopimusmekanismin kehitysvaiheet Kiinassa

1. Johdanto

Hongkongissa toimiva, Kiinan työelämää ja ay-liikettä seuraava China Labour Bulletin-järjestö (CLB) tuottaa uutisten ja ajankohtaiskatsausten lisäksi muun muassa raportteja työmarkkinoiden kehityssuunnista Kiinassa. Tämä katsaus perustuu pääosin vuoden 2007 lopulla julkaistuu CLB:n raporttiin *Breaking the Impasse*. CLB:n raportin lisäksi tausta-aineistona on käytetty kansainvälisen ay-liikkeen Hongkongin-toimiston tuottamaa informaatiota sekä ITUC:n raportteja.

CLB:n raportissa kuvataan yleispiirteisesti työehtosopimusjärjestelmän kehittymistä ja työehtosopimusten yleistymistä Kiinassa. Raportissa tarkastellaan Kiinan lainsäädännön tarjoamia työelämän kehittämismahdollisuuksia ja tähänastisia kokemuksia. Raportissa kuvataan myös Kiinassa toimivien kansainvälisten yritysten suosimaa yritysten yhteiskuntavastuumallia ja verrataan sitä yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin. Raportissaan CLB kritisoi voimakkaasti Kiinan nykyistä työehtosopimuskäytäntöä, joka ei muun muassa mahdollista työntekijöiden itse valitsemien edustajien osallistumista neuvotteluihin. Kritiikistään huolimatta raportin laatijat katsovat, että Kiinan nykyinen työeläinsäädäntö tarjoaa mahdollisuuksia kolmikantaisen työmarkkinamekanismin ja neuvottelukäytäntöjen kehittämiseksi.

Kiinassa käytössä olevan työehtosopimusjärjestelmän erottaa länsimaisista työmarkkinamalleista perustavaa laatua olevien ammattiyhdistys- ja neuvotteluoikeuksien täydellinen puuttuminen. Kiina ei ole ratifioinut Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yhdistymisvapautta eikä järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeuksia koskevia perusoikeussopimuksia. Maassa rajoitetaan sekä lainsäädännöllä että käytännön toimin yhdistymisvapautta, työehtosopimusoikeutta ja lakko-oikeutta. Kiinassa työntekijät eivät voi perustaa ammattiliittoja, liittyä vapaasti ay-liikkeeseen tai valita omia edustajiaan neuvottelijoiksi. Kiinassa monopoliasemassa olevat viralliset ammattiliitot eivät puolestaan edusta vain työntekijöitä vaan ajavat samanaikaisesti myös valtion ja puolueen etuja. Länsimaissa tuttu neuvotteluasetelma ja vapaa sopimusoikeus kahden itsenäisen osapuolen välillä ei toteudu kiinalaisessa mallissa, vaikka sitä kutsutaan tasavertaisen konsultoinnin ja työehtosopimusten järjestelmäksi.

Kiinan nykyisen työehtosopimusjärjestelmän historia on varsin lyhyt. Nykyisenkaltaisia työehtosopimuksia on tehty vasta 1990-luvun puolivälistä alkaen. Sitä ennen vanhat työehtosopimuskäytännöt olivat näivettyneet ja käyneet tarpeettomiksi, koska yhteiskunnan ja talouden kehitystä kontrolloi ja ohjasi Kiinan kommunistinen puolue. Ay-liikkeen roolina oli vain puolueen ja yritysten johdon päätösten toteuttaminen sekä tarvittaessa paikallisten ristiriitojen välittäminen.

Kiinassa 1980-luvulla alkaneiden talousuudistusten ja pienin askelin kehittymään päässeeseen yksityissektorin myötä myös työmarkkinoiden olosuhteet alkoivat muuttua. Vanhan ay-liikkeen tukipilarit, jättiläismäiset valtionyhtiöt, joutuivat saneerauksen kohteeksi ja uusilla kehittyvillä talouden lohkoilla ay-liikkeen asema oli heikko.

Aikaisemmasta loistostaan kalvennut keskusammattijärjestö ACFTU (All China Federation of Trade Unions) pyrki vahvistamaan asemaansa 1990-luvun alkupuolella voimaan tulleiden uusien työmarkkinoita koskevien lakien avulla (Ay-laki 92 ja Työlaki 94). Lakien voimaantulon jälkeen ACFTU kampanjoi yhdessä hallituksen ja työnantajien kanssa työehtosopimusten aikaansaamiseksi valtionyhtiöissä ja sittemmin myös yksityisellä sektorilla. CLB-järjestön näkemyksen mukaan nyt, yli kymmenen vuotta työlainsäädännön voimaantulon jälkeen, näyttää siltä, että nykyisen työmarkkinamallin tuottamat työehtosopimukset eivät ole onnistuneet löytämään rooliaan työntekijöiden ja työnantajien välisissä suhteissa Kiinassa.

Kiinalaisilla työmarkkinoilla on edelleen tyypillisesti alhaiset palkat ja huonot työolot. Työntekijöiden oikeuksien rikkomukset ovat tavallisia. Työelämän moninaisista ongelmista johtuen työnseisaukset ovat viime vuosina lisääntyneet erittäin nopeasti, samoin työntekijöiden mielenilmaisut ja protestit. Arvioiden mukaan huonot työolosuhteet ja erilaiset työriidat ovatkin tällä hetkellä tärkein yksittäinen sosiaalista levottomuutta aiheuttava tekijä Kiinassa. Raportissaan CLB korostakin, että aloite työmarkkinasuhteiden kehittämistä on nyt Kiinan hallituksen ja virallisen ay-liikkeen vastuulla ja varoittaa, että elleivät ne tartu tilaisuuteen, Kiinan työmarkkinoita uhkaa kasvava levottomuus.

2. Tasavertaista konsultointia ja työehtosopimuksia koskevan lainsäädännön kehittyminen Kiinassa

Työehtosopimusten tekeminen tuli uudelleen mahdolliseksi Kiinassa heinäkuussa 1994, kun tuolloin voimaan astunut uusi työlaki antoi työntekijöille oikeuden allekirjoittaa palkkoja, työaikoja, työturvallisuutta ja sosiaali-etuja koskevia yrityskohtaisia työehtosopimuksia. Lain mukaan ammattiyhdistyksen ei välttämättä tarvitse toimia työntekijöiden edustajana neuvotteluissa eikä myöskään allekirjoittaa työehtosopimusta. Vuoden 1994 työlain mukaan työehtosopimuksen allekirjoittaa ay-edustaja, tai jos yrityksessä ei ole ammattiyhdistystä, työntekijöiden valitsema edustaja.

Työlain voimaantulon jälkeen, vuoden 1994 lopulla, Kiinan työministeriö julkaisi varsin yksityiskohtaiset työehtosopimusten tekemistä ja soveltamista koskevat ohjeet (Regulations on Collective Contracts). Ohjeissa täsmennettiin käsitteistöä ja työehtosopimuksilla sovittavien asioiden laajuutta sekä määriteltiin muun muassa työntekijäedustajien lukumäärä, rooli ja oikeudet. Soveltamisohjeissa todettiin, että työntekijät voivat valita oman edustajansa neuvotteluihin, mutta ei määritelty työntekijöiden edustajien valintatapaa. Työntekijäedustajan valintaoikeudesta onkin sittemmin muodostunut yksi keskeisimmistä ay-oikeuksien toteutumiseen liittyneistä periaatekysymyksistä.

Lähes vuosikymmen työlain säätämisen jälkeen, tammikuussa 2004, Kiinan työ- ja sosiaaliministeriö julkaisi uudistetut työehtosopimuksia ja niiden tekemistä koskevat soveltamisohjeet. Uusissa soveltamisohjeissa säädettiin yksityiskohtaisesti neuvotteluprosessista, valinnoista ja työntekijöiden ”konsultaatioedustajien” vastuista ja oikeuksista.

Ohjeissa korostettiin lisäksi naistyöntekijöiden suojelua ja koulutusta sekä mahdollistettiin ns. erityistyöehtosopimuksen tekeminen. Vuoden 2004 soveltamisohjeiden mukaan ns. konsultaatioedustajan valitsee joko työyksikön ammattiyhdistys tai jos sitä ei ole, edustajan nimeävät työntekijät ja hänen tulee olla työyksikön työntekijöiden enemmistön hyväksymä.

Kysymys työntekijöiden edustajan valinnasta oli esillä myös Kiinan uutta työsopimuslakia laadittaessa. Vuoden 2008 alusta voimaan tulleen työsopimuslain mukaan yrityskohtaisen työehtosopimuksen allekirjoittaa työntekijöitä edustava ammattiyhdistys ja yritys. Jos yrityksessä tai työpaikalla ei ole ammattiyhdistystä, sopimuksen allekirjoittaa toimialan ammattiliiton seuraavan organisaatiotason ohjauksessa valittu työntekijöiden edustaja. CLB:n näkemyksen mukaan tämä työsopimuslain säädös rajoittaa työntekijöiden mahdollisuutta neuvotella työehtosopimuksesta suoraan ilman ammattiliiton ohjausta.

Neuvotteluoikeuteen ja työehtosopimusneuvottelujen menettelytapoja koskeviin ongelmiin on kiinnittänyt huomiota myös ammattiyhdistysliikkeen kansainvälinen keskusjärjestö ITUC. Se toteaa WTO:n yleiskokoukselle laatimassaan Kiina-raportissa, että Kiinassa työehtosopimuksia koskevia neuvotteluoikeuksia ja menettelytapoja ei ole säädetty lainsäädännön tasolla, vaan niitä ohjaavat lukuisat viranomaisten määräykset ja soveltamisohjeet. ITUC korostaa, että ohjeista ja määräyksistä huolimatta käytännön tasolla aidot työmarkkinaneuvottelut ovat hyvin näennäisiä, koska ACFTU "osallistuu" neuvotteluihin ja edustaa työntekijöitä ilman, että tavallisilla työläisillä olisi ollut mitään vaikutusmahdollisuuksia neuvottelujen sisältöön tai tavoitteisiin.

Vaikka neuvotteluoikeuksiin liittyvät muutokset ovat jääneet vähäisiksi, on työehtosopimusjärjestelmää uudistettu muilta osin. Vuonna 2000 työ- ja sosiaaliministeriön ohjeistuksen pohjalta työmarkkinaosapuolet saivat oikeuden neuvotella yritystasolla palkkoja koskevista kahdenvälisistä palkkasopimuksista. Siinä tapauksessa, että yrityksessä on jo aiemmin neuvoteltu vanhan lain mukainen työehtosopimus, palkkasopimus voi olla vanhan sopimuksen liite ja saada yhtäläisen lainvoiman. Palkkasopimuksen ei tarvitse rajoittua peruspalkkoihin, vaan se voi kattaa palkka- ja ikälisäjärjestelmän sekä kannustimia, bonuksia, päivärahoja ja muita etuuksia koskevia määräyksiä.

Myös Kiinan provinseissa on viime aikoina ryhdytty laatimaan provinssikohtaisia työehtosopimusjärjestelmää tai alueellisia tai alakohtaisia työehtosopimuksia koskevia lakeja ja säännöksiä. Joissakin niistä on täsmennetty myös edellä kuvattua neuvottelijoiden valinta-oikeutta korostaen työntekijöiden enemmistön tahdon huomioon ottamista.

Kiinan työmarkkinoiden ja myös työehtosopimusikäntöjen kannalta merkittävin viime vuosien uudistus on ollut uuden työehtosopimuslain voimaantulo vuoden 2008 alussa. Pitkällisen valmistelun jälkeen hyväksytty laki nähdään jo nyt monella taholla käänteen tekävänä Kiinan työmarkkinoilla.

Työsopimuslaki edellyttää muun muassa siirtotyöntekijöille erittäin tärkeiden kirjallisten työsopimusten tekemistä ja vaikeuttaa vanhojen työntekijöiden irtisanomista sekä vahvistaa monin tavoin työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla.

Työsopimuslain sisällöstä ja tulkinnoista käyty kova kamppailu on jatkunut lain voimaantulon jälkeenkin. Alun perin lain voimaantulon kanssa samanaikaisesti julkaistavaksi aiotut Kiinan työ- ja sosiaaliministeriön soveltamisohjeet ovat valmistumassa vasta vuoden 2008 kesällä. IHLO:n haastatteleman Kiinan Renninin yliopiston (Peking) työelämän suhteiden yksikön johtajan, professorin Chang Kain mukaan näyttää siltä, että lain tulkinnat tulevat painottumaan työntekijöiden asemaa korostavaan suuntaan (*The End of China's Low-Cost Labour?* www.ihlo.org).

Myös ITUC tarkastelee edellä mainitussa raportissaan uuden työsopimuslain merkitystä. ITUC näkee erityisen myönteisenä sen, että nyt kiinalaiset yritykset joutuvat sanktioiden uhalla laatimaan työntekijöilleen kirjalliset työsopimukset ja huolehtimaan aikaisempaa tarkemmin niiden noudattamisesta. Kirjalliset työsopimukset ovat perinteisesti olleet hyvin harvinaisia varsinkin pienemmissä yrityksissä. ITUCin raportissa viitataan Kiinan kansankongressin tutkimukseen, joka osoitti että vain 20 prosentilla työntekijöistä oli työsopimus.

Uuden työsopimuslain myötä voimaan tulevat uudet ja kiristyneet määräykset ovat saaneet monet suuretkin yritykset, etsimään keinoja lain asettamien uusien velvoitteiden kiertämiseksi ja kasvavien työvoimakustannusten välttämiseksi. Osa yrityksistä on yrittänyt toteuttaa laajoja, jopa tuhansien vanhojen työntekijöiden irtisanomisia. On myös esimerkkejä siitä, että yritykset ovat yrittäneet palkata irtisanotut työntekijät takaisin uusilla, huonommilla työehdoilla. Niin ikään on tullut esiin yritysten suunnitelmia siirtää koko tuotanto tai sen osa pois Kiinasta esimerkiksi Vietnamiin kasvavien työvoimakustannusten pelossa.

Yritysten kritiikki ja lain soveltamisohjeiden viivästyminen on johtanut siihen, että provinssit ovat alkaneet julkaista itsenäisesti omia lievempiä laintulkintojaan. Tämänkaltaiset pyrkimykset aiheuttavat huolta keskushallinnolle yhdenmukaisen laintulkinnan turvaamisesta koko maassa. Kaiken kaikkiaan lain noudattamisesta ja tulkinnoista käydään edelleen kamppailua monilla rintamilla. Aivan uusi ilmiö on myös se, että ensimmäistä kertaa Kiinassa työntekijäryhmittymät tuntevat hyvin lain, joka sai jo ennakolta laajaa julkisuutta internetissä ja mediassa, sekä lain avaamat mahdollisuudet työntekijöiden etujen parantamiselle. Aika näyttää, muodostuuko työsopimuslaista ensimmäinen laki, joka yhdenmukaistaa Kiinan työelämän normistoa kansainvälisten esimerkkien suuntaisesti vai kuihtuuko uudistus käytännön toteutuksen ongelmiin.

3. Työehtosopimusten yleistyminen

Kuten jo edellä on todettu, ACFTU piti työehtosopimusten aikaansaamista tärkeänä jo 1990-luvun alkupuolella. Ay-liikkeen pyrkimysten taustalla oli varmasti tavoite saada uudistuksen kautta takaisin ammattiyhdistysliikkeen murentunutta vaikutusvaltaa, mutta epäilemättä myös 1990-luvulla Kiinassa käynnissä olleet suuret talous- ja yritysreformit olivat herättäneet Kiinan virallisenkin ay-liikkeen vaatimaan parempia keinoja työntekijöiden etujen ajamiseksi.

Vuoden 1994 työlaki nosti muutamaksi vuodeksi työehtosopimusuudistukset ay-liikkeen toiminnan keskiöön. ACFTU asetti uuden lain soveltamisessa tavoitteeksi yritys kohtaisten kollektiivisten työehtosopimusten aikaansaamisen toisin kuin Kiinan tuolloinen työministeriö, joka piti ainakin uudistuksen alkuvaiheessa ensisijaisena yksilöllisiä sopimuksia. Kiinan työmarkkinoiden keskeisten toimijoiden näkemysten poikkeaminen toisistaan aiheutti alueilla ja provinssissa sekä yritystasolla epäselvyyttä uudistuksen tavoitteista ja hidasti uudistuksen toteuttamista. Vuoteen 1996 mennessä yleinen näkemys oli kääntynyt kollektiivisten työehtosopimusten kannalle.

Työehtosopimusuudistuksen hitaasta käynnistymisestä kertoo se, että vuoden 1995 loppuun mennessä Kiinassa toimivista 2,6 miljoonasta yrityksestä vain 48 431 oli allekirjoittanut työehtosopimuksen. Tämä oli 1,8 prosenttia kaikista yrityksistä.

Lakiuudistuksen alkuvuosien yhtenä keskeisenä tavoitteena oli saada neuvoteltua työehtosopimukset ennen kaikkea suuriin valtionyhtiöihin. Tämän tavoitteen saavuttamista vaikeuttivat niissä samanaikaisesti käynnissä olleet yksityistämishankkeet. Kaikesta huolimatta vuoden 1997 loppuun mennessä työehtosopimuksen allekirjoittaneiden yritysten määrä oli noussut jo 236 000:een. Näistä yrityksistä 75 prosenttia oli valtionyrityksiä.

Valtionyhtiöiden työehtosopimusten jälkeen ay-liikkeen huomio siirtyi suureen ja nopeasti kasvavaan yksityissektoriin. Virallisten tilastojen mukaan syyskuuhun 2005 mennessä Kiinassa on solmittu 754 000 työehtosopimusta. Ne kattavat kaikkiaan 1,37 miljoonaa yritystä ja 103,8 miljoonaa työntekijää. Oheiset luvut kertovat sopimustoiminnan edistymisestä, mutta eivät suuresta läpimurrosta, jos niitä vertaa yksityissektorin yritysten valtavaan lukumäärään.

Jo vuonna 1997 Kiinan työministeriö julkisti erityiset kansainvälisiä yrityksiä koskevat palkkaneuvotteluohjeet, jossa se korosti sekä liitoille että yritysten edustajille erityisten palkkasopimusten aikaansaamista. Ministeriön ohjeistusta seurasi seuraavana vuonna ACFTU:n oma ohjeistus ay-liikkeen osallistumisesta palkkasopimuksia koskeviin neuvotteluihin. Vasta vuonna 2004 työ- ja sosiaaliministeriö avasi yritys kohtaisten palkkasopimusten tekemisen kansainvälisten yritysten lisäksi myös kaikille muille yrityksille Kiinassa.

ACFTU:n tietojen mukaan syyskuuhun 2005 mennessä oli allekirjoitettu 252 000 palkkoja koskevaa sopimusta. Nämä sopimukset kattoivat 414 000 yritystä ja 35,3 miljoonaa työntekijää. Sopimusten nopeaa yleistymistä kuvaa se, että vuoden 2006 loppuun mennessä sopimusten määrä oli jo noussut yli 300 000:een ja ne kattoivat noin 526 000 yritystä sekä 37.2 miljoonaa työntekijää.

Vuoden 1994 työlain mukaan työehtosopimukseen tähtäävien neuvottelujen tuli tapahtua yritystasolla. Syyt hajautettuun sopimusjärjestelmään olivat moninaiset. CLB-toimiston raportissa viitataan pyrkimykseen estää työntekijöiden mahdolliset laajat ja yhtenäiset mielenilmaisut.

Vuodesta 2000 alkaen ACFTU ja Kiinan hallitus ovat markkinoineet myös alueellisten tai toimialakohtaisten sopimusten tekemistä. Niitä on suositeltu erityisesti alueilla, joilla on runsaasti yksityisiä yrityksiä kuten esimerkiksi teollisuuspuistoissa. Tämänkaltaisten alueellisten tai toimialakohtaisten sopimusten allekirjoitusosapuolina ovat usein paikallinen ay-järjestö tai toimialaliitto sekä työllistävä yritys tai paikallinen työnantajaorganisaatio. Alueelliset sopimukset ovat tuoneet jonkin verran muutosta aikaisempaan puhtaasti yrityskohtaiseen sopimuskäytäntöön. CLB-toimiston arvioiden mukaan alueelliset sopimukset eivät toistaiseksi ole olleet kovinkaan toimivia tai tuloksellisia, koska vaikeutena ovat olleet suuret erot olosuhteissa yritysten välillä ja yritysten työntekijöiden vaatimusten väliset suuret erot. Usein alueelliset sopimukset ovatkin rajoittuneet toistamaan lain määräyksiä täydennettynä mahdollisesti yrityskohtaisilla soveltamisohjeilla. Käytännössä sopimuksilla ei ole pystytty estämään lainrikkomuksia tehokkaammin kuin laillakaan, todetaan CLB:n raportissa.

ACFTU:n tietojen mukaan (2005 Blue Paper on the Protection of Workers' Legal Rights in China) yrityskohtaisten työehtosopimusten rinnalla on laadittu 84 000 alueellista työehtosopimusta ja 29 000 toimialakohtaista sopimusta.

ACFTU on asettanut tavoitteeksi nostaa työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden määrä keskimäärin yli 60 prosenttiin koko maassa vuoden 2008 loppuun mennessä. Lisäksi ACFTU pyrkii nostamaan yrityskohtaisten sopimusten kattavuuden muualla kuin valtionyrityksissä yli 50 prosentin sekä lisäämään sellaisten yritysten määrää, joissa on sovittu neuvottelumenettelystä (Speaking out, The Workers' Movement on China 2005–2006).

4. Neuvotteluprosessi sekä työolosuhteita koskevat sopimukset

Neuvotteluprosessi

Kiinan työministeriön julkaisemien neuvotteluprosessia koskevien yksityiskohtaisten soveltamisohjeiden mukaan kumpi tahansa osapuolista, yritysjohto tai työntekijät, voi vaatia neuvottelujen käynnistämistä kirjallisesti. Toisen osapuolen on vastattava vaatimukseen 20 päivän kuluessa. Ennen neuvottelujen aloittamista molempien osapuolten on varmistettava, että edustajat ymmärtävät neuvotteluprosessin merkityksen. Lisäksi työntekijäpuolen edustajien tehtävänä on koota työntekijöiden mielipiteet ja vaatimukset. Neuvottelujen asialista laaditaan yhdessä.

Neuvottelun puheenjohtajana toimivat kummankin puolen pääneuvottelijat vuoron perään. Neuvottelukokouksen tavoitteena on päätyä yhteisymmärrykseen ja jos se ei onnistu, kokous voidaan keskeyttää ja sopia jatkotoimenpiteistä.

Vaikka neuvotteluprosessia koskevat ohjeet ovat olleet hyvin yksityiskohtaisia, neuvottelut eivät ole käytännössä toteutuneet kovinkaan hyvin. Ongelmana on ollut neuvotteluosapuolten kokemattomuus ja tottumattomuus neuvotteluasetelmaan. CLB:n arvioiden mukaan juuri käytännön vaikeuksien vuoksi työehtosopimuksia koskevissa neuvotteluissa hyvin usein tyydytään vain kopioimaan ja allekirjoittamaan paikallisen liiton laatima mallisopimus.

Neuvotteluiden käytännön vaikeudet ja liittojen edustajien tehottomuus on tullut selvästi esille sen jälkeen, kun tuli mahdolliseksi laatia palkkasopimuksia. Neuvotteluissa esiintyneet käytännön vaikeudet ovat pakottaneet ACFTU:n etsimään keinoja tilanteen korjaamiseksi. CLB:n mukaan ACFTU on aloittanut neuvottelukonsulttien kouluttamisen paikallisten neuvottelijoiden tueksi sen sijaan, että olisi mahdollistanut työpaikoilla työntekijäedustajien suorat vaalit ja heidän ottamisensa mukaan neuvotteluryhmiin. Nyttemmin nämä neuvottelutekniikkaan ja työlainsäädäntöön koulutetut entiset valtion tai ay-liikkeen virkamiehet toimivat neuvottelutilanteissa neuvotteluprosessin kulun varmistavina ohjaajina. Käytäntö on vielä varsin uusi ja vasta aika näyttää, miten järjestelmä toimii.

Erilaisia työolosuhteita koskevia sopimuksia

1990-luvulla työehtosopimukset olivat laajoja. Ne kattoivat monia erilaisia työhön liittyviä asia-alueita kuten palkat, työajat, työsuojelumääräykset, sairausvakuutuksen ja työttömyysturvan. Vuosikymmenen loppupuolella laajojen yrityskohtaisten sopimusten rinnalle alkoi syntyä palkkasopimuksia ja myös muita työehtoja ja työolosuhteita koskevia erityissopimuksia.

1. Naistyöntekijöiden oikeuksia koskevat sopimukset

Naistyöntekijöiden oikeuksien suojelua koskevia erityissopimuksia on tehty ennen kaikkea palvelualan yrityksissä. Sopimukset perustuvat yleensä työlain työsuojelua ja naistyöntekijöiden asemaa koskeviin erityismääräyksiin. Sopimuksissa sovitaan muun muassa äitiyslomasta, gynekologisista tutkimuksista ja hygieniatarvikkeiden varaamisesta työntekijöiden käyttöön. Niissä voi olla myös seksuaalista ahdistelua ja hyväksikäyttöä estäviä määräyksiä. Vuoden 2006 loppuun mennessä on allekirjoitettu 119 000 naisten oikeuksia koskevaa sopimusta ja niiden piiriin kuuluu 10,5 miljoonaa naistyöntekijää.

2. Työturvallisuutta koskevat sopimukset

Korkean riskitason teollisuusaloilla, kuten metalliteollisuudessa, kaivoksissa ja rakennusalalla, on viime vuosien aikana neuvoteltu työsuojelua koskevia sopimuksia. CLB:n raportissa mainitaan esimerkkejä yrityksistä, joissa on pystytty sopimaan työntekijöiden tekemien työsuojeluehdotusten ja aloitteiden kokoamisesta ja huomioonottamisesta sekä ay-liikkeen puolelta tulleiden työsuojeluesitysten toteuttamisen taloudellisesta tukemisesta. Vuoden 2006 loppuun mennessä Kiinassa oli allekirjoitettu 55 000 työsuojelusopimusta, jotka kattoivat 117 000 yritystä ja lähes kuusi miljoonaa työntekijää.

3. Ammatilliseen koulutukseen liittyvät sopimukset

Henkilöstön ammatilliseen koulutukseen liittyvistä sopimuksista raportissa mainitaan esimerkkinä Jiangsussa sijaitseva yritys, jonka kanssa on jo vuonna 2002 saatu neuvoteltua ammatillista koulutusta koskeva sopimus. Sopimuksen mukaan yrityksen teknisissä tehtävissä työskenteleville työntekijöille tarjotaan yrityksen toimesta ammatillista koulutusta siten, että he voivat saavuttaa ao. tehtäviin kuuluvan kansallisen koulutustason. Sopimuksen voimassaoloaikana yritys sitoutuu kouluttamaan sovitun määrän työntekijöitä vaaditulle osaamistasolle ja varaa resursseja ammatilliseen koulutukseen sekä asetetut tavoitteet saavuttavien työntekijöiden palkitsemiseen.

Ensimmäisten ay-liikkeen aloitteesta laadittujen sopimusten jälkeen käytäntö on alkanut yleistyä ennen kaikkea erityisosaamista vaativissa ja erityisolosuhteissa toimivissa yrityksissä.

5. Työehtosopimukset keinona hillitä työntekijöiden ja työnantajien välisten ristiriitojen kärjistymistä

Kiinassa valtiovalta on kehittänyt työehtosopimusjärjestelmää keskusjohtoisesti. Julkinen valta ei ainoastaan ole säätänyt työmarkkinoita koskevia lakeja ja vastannut niiden toimeenpanosta ja toteutuksesta, vaan se on myös luonut ne hallinnolliset puitteet, joissa työehtosopimusjärjestelmä toimii. Kiinalainen ammattiyhdistysliike on hyväksynyt valtion roolin ja osallistunut omalta osaltaan keskitetysti ohjattuun ja valvottuun toimintamalliin. CLB:n raportissa korostetaan, että koko sinä aikana, jolloin uutta työmarkkinakäytäntöä on sovellettu, Kiinassa ei ole annettu mahdollisuutta vapaisiin, työntekijöiden tarpeista lähteviin työmarkkinaneuvotteluihin.

Samalla kun CLB:n raportin tekijät kritisoivat Kiinan nykyistä työmarkkinamallia, he toteavat, että malli on syntynyt erityisissä taloudellisissa ja poliittisissa olosuhteissa. Huolimatta järjestelmän puutteista, sitä voidaan pitää potentiaalisesti hyödyllisenä ja käyttökelpoisena. Työelämän olosuhteiden osalta Kiina muistuttaa suuresti länsimaita teollisen vallankumouksen aikana. Työntekijöiden riisto kiihtyy, kun yritysten omistajat pidentävät työaikoja, polkevat palkkoja, peruvat palkanmaksuja ja turvautuvat

lyhytaikaisiin työsuhteisiin ja ulkoistuksiin alentaakseen työvoimakustannuksia. Kaikella tällä on laajasti kielteisiä vaikutuksia työmarkkinasuhteisiin Kiinassa.

Virallisten tilastotietojen mukaan vuosina 1994 – 2004 sovittelukomiteoissa käsiteltyjen työriitojen määrä on lisääntynyt vuosittain. Vastaavalla tavalla ovat lisääntyneet työriidoissa mukana olleiden työntekijöiden määrät kuin myös muut työntekijöiden mielenilmaisut, esimerkiksi mielenosoitukset, istumalakot ja vastaavat (ks. alla oleva taulukko).

Työriidat (Collective labour disputes) Kiinassa 1994 - 2006

Vuosi	Työriitoja	Työriidoissa mukana	Yritysten työvoima
1994	1 482	52 637	77 794
1995	2 588	77 340	122 512
1996	3 150	92 203	189 120
1997	4 109	132 647	221 115
1998	6 767	251 268	358 531
1999	9 043	319 241	473 957
2000	8 247	259 445	422 617
2001	9 847	287 000	467 000
2002	11 024	374 956	608 396
2003	10 823	514 573	801 042
2004	19 241	477 992	764 981
2005	19 000	410 000	740 000
2006	14 000	350 000	680 000

Lähteet: 1995–2004 China Labour Statistics Almanac, 2005-2006 Työ ja sosiaaliturvaministeriö, Tilastolliset raportit www.molss.gov.cn

Tässä esitettyjä lukuja vahvistaa ITUCin raportti, jossa todetaan, että 19 vuodessa (vuodesta 1987 vuoteen 2005) Kiinan työriitojen sovittelujärjestelmän eri tasoilla käsiteltiin 1,72:a miljoonaa erimielisyysasiaa, jotka koskivat 5,32:a miljoonaa työntekijää. Käsiteltyjen juttujen vuosittaiset kasvuluvut liikkuivat noin 27 prosentin tasolla. Kiinan työriitojen sovittelujärjestelmä on ollut hyvin kuormittunut riitojen välitysmenettelyjen kehittymättömyyden takia. Järjestelmään on tulossa muutoksia vuoden 2008 keväällä uuden työriitojen sovittelulain tullessa voimaan.

Edellä kuvattujen tietojen lisäksi myös erityyppisten mielenosoitusten ja työnseisausten lukumäärä on kasvanut vuosittain 10 000:lla ja jopa 60 000:lla vuodessa. Mielenilmaisuihin osallistuneiden määrä on lisääntynyt vastaavasti 730 000:sta jopa yli kolmeen miljoonaan.

Mielenosoitusten syyt vaihtelevat, mutta yleisimmin ne liittyvät työntekijöiden ja yritysjohton erimielisyyksiin. Muita mielenilmausten aiheuttajia ovat mm. maanomistusriidat, häädöt ja valtionyhtiöiden yksityistämistoimenpiteet.

Työriidat Kiinassa eivät ole viime vuosina rajoittuneet enää vain kiinalaisiin yrityksiin, vaan niitä on käyty yhä useammin myös kansainvälisesti omistetuissa yrityksissä. Erityisesti ristiriitoja on esiintynyt yrityksissä, joiden omistajatahot tulevat joko Taiwanilta tai Hongkongista.

Työriidat ovat yhä useammin hyvin organisoituja ja laajoja. Esimerkiksi heinäkuussa 2005 noin 500 Dongzhi Dalian yhtiön työntekijää meni laksoon protestoidakseen tuotantolinjojen nopeuden nostamista ja alhaisia palkkoja vastaan. Lakko levisi nopeasti muihin Dalianin yrityspuistossa oleviin japanilaisiin yrityksiin kuten Mitsubishi, Toshiba, NEC, Nissan and Asahi. Loppujen lopuksi laksoon osallistui tuolloin kaikkiaan 30 000 työntekijää.

Työmarkkinaolosuhteissa tapahtuneet muutokset ovat pakottaneet sekä paikallishallinnon että ammattiliitot arvioimaan uudelleen politiikkaansa. Esimerkiksi provinssien hallitukset ovat alkaneet kiinnittää enemmän huomiota työolosuhteiden parantamiseen. CLB:n raportin kirjoittajat toteavatkin, että näissä olosuhteissa aidot työehtosopimusneuvottelut ja kunnollisesti toteutetut työehtosopimusten voimaansaattamiset saattaisivat olla tehokkain tapa hillitä työmarkkinaosapuolten ristiriitoja.

6. Yritysten yhteiskuntavastuu ja työehtosopimukset

Yritysten yhteiskuntavastuuohjelmat ovat 1990-luvun puolivälistä alkaen yleistyneet ja tulleet Kiinassa toimivissa kansainvälissä yrityksissä yhä tärkeämmiksi. Näin on tapahtunut erityisesti kansainvälisiin investointeihin perustuvissa yrityksissä sekä yrityksissä, jotka toimivat suurten kansainvälisten merkkituottajien alihankkijoina tai osina.

Arvioiden mukaan Kiinan itärannikolla toimivista tehtaista vähintään 6000 on hyväksynyt kymmenen viime vuoden aikana kansainvälisen organisaation toteuttamaan yrityksen yhteiskuntavastuunormien auditoinnin. CLB:n raportin mukaan näyttäisi siltä, että sellaiset kansainväliset toimijat, jotka tuottavat yritysten kannalta myönteisiä arviointeja, menestyvät, kun taas kriittiset arvioitsijat menettävät sopimuksiaan. CLB toteaa raportissaan, että ainakaan toistaiseksi yritysten yhteiskuntavastuuohjelmat eivät ole merkittävästi parantaneet kiinalaisten työntekijöiden työolosuhteita tai yhteistyösuhteita johdon ja työntekijöiden välillä.

Joissakin yrityksissä yritysjohto näkee yhteiskuntavastuuohjelmat keinona päästä eroon kiinalaisista hikipajoista ja toteuttaa taloudellista ja sosiaalista tasa-arvoa. CLB:n arvion mukaan Kiinassa on kuitenkin vain muutamia yrityksiä, joissa yrityksen yhteiskuntavastuunormit voivat muuttaa työolosuhteita. Koko maassa tapahtuvaa muutosta ei näillä normeilla voi saada aikaiseksi.

Yritysten yhteiskuntavastuuohjeistot perustuvat yleensä kansainvälisiin ihmisoikeus- ja työoikeusnormeihin ja ne ovat sellaisenaan tärkeitä työelämän standardien vertailukohtia Kiinassa. Niiden merkitys kuitenkin pyrkii katoamaan sen takia, että kiinalaisen työelämän kehittämiskäytäntö on niin keskitetty, ettei se mahdollista työntekijöiden tarpeista lähteviä muutoksia. Kaiken lisäksi yritysten omat käyttäytymissäännöt ja normistot eivät ole sitovia eivätkä lainvoimaisia. Tässä järjestelmässä suuri vastuu onkin tuotteita ostavalla yrityksellä. Sen on joko luotettava moraaliseen auktoriteettiinsa tai tehtävä selväksi, että jos alihankkija rikkoo sääntöjä, johtaa se kauppojen purkautumiseen.

Yhteiskuntavastuuohjelmien pulmana ovat yrityksen työntekijöiden vähäiset osallistumismahdollisuudet ohjelmien toteuttamiseen tai seurantaan. On hyvin tavallista, että yrityksen työntekijät eivät edes tiedä kyseisessä yrityksessä noudatettavista yhteiskuntavastuunormeista ja vaikka tietäisivätkin, työntekijöiden mahdollisuudet puuttua rikkomuksiin ovat vähäiset.

Yhteiskuntavastuuohjelmia toteuttavat yritykset suorittavat alihankkijayrityksissään tavallisesti yhdestä kahteen auditointia vuodessa. Jos alihankkijayrityksellä puolestaan on monia asiakkaita, saattaa se tarkoittaa alihankkijayrityksessä tusinaa tarkastusta vuodessa. On alihankkijoita, jotka sopeutuvat näihin lukusiin tarkastuksiin ja suoriutuvat niistä tuottamalla muodollisesti hyväksyttävää ja jopa täysin paikkansapitämätöntä informaatiota yrityksen olosuhteista. Monissa yrityksissä tarkastuksista on kehittynyt näytelmä ostajayrityksen edustajien ja alihankkijan välillä. Informaation sisältö on vaikeasti arvioitavaa ja vaaditut korjaukset ja esimerkiksi työolosuhteiden parannukset ovat usein tilapäisiä ja kosmeettisia. Näissä olosuhteissa jopa kaikkein innokkaimpien yhteiskuntavastuuohjelmien kannattajien on pakko myöntää, että kaikkia yrityksiä ei voida valvoa. Ainoa keino kattavaan ohjelmien ja normien noudattamisen valvontaan on se, että valvontaoikeus annetaan työntekijöille.

CLB:n näkemyksen mukaan yritysten yhteiskuntavastuuohjelmat tarjoavat kaikesta huolimatta mahdollisuuden työntekijöiden oikeuksien parantamiseen vastaavalla tavoin kuin työlainsäädäntökin. Monissa yritysten eettisissä ohjeissa mainitaan työntekijöiden oikeus itsenäisesti perustaa ammattiyhdistys tai itsenäisesti neuvotella työehtosopimuksista.

Verrattaessa työehtosopimusjärjestelmää yritysten yhteiskuntavastuuohjelmiin voidaan havaita merkittäviä ja tärkeitä eroja. Työehtosopimusjärjestelmä perustuu lainsäädäntöön ja sen noudattamatta jättämisestä voidaan langettaa rangaistuksia. Lainsäädännön kautta syntyvä turva on myös yritysten näkökulmasta yhteiskuntavastuukäytäntöjä parempi ja luotettavampi. Työntekijät, ollessaan työehtosopimusten allekirjoittajia, saavat myös paremman valvontaoikeuden ja rikkomustilanteissa valitusoikeuden kuin yhteiskuntavastuujärjestelmässä.

Loppujen lopuksi yhteiskuntavastuujärjestelmä on yritysten välinen, kun taas työehtosopimusjärjestelmä antaa työntekijäosapuolelle toimijan roolin. Juuri tämä tekijä mahdollistaa työehtosopimusjärjestelmässä työntekijöiden oikeuksien nostamisen huomion keskiöön. Yritysten yhteiskuntavastuuhankkeista katso www.sask.fi.

7. Johtopäätökset

Raportin loppuksi CLB päättyy seuraaviin tiivistettyihin johtopäätöksiin:

- Aina 1990-luvulta alkaen Kiinassa on ollut olemassa työehtosopimusjärjestelmän toiminnan kannalta oleelliset juridiset ja hallinnolliset kehykset. Vuoden 2008 alusta voimaan tulleen työehtosopimuslain myötä juridinen perusta on vahvistunut ja edellytykset työmarkkinakäytäntöjen kehittämiseksi parantuneet.
- Kiinalaisten työntekijöiden tyytymättömyys työelämän olosuhteisiin on lisääntymässä ja tästä syystä tarvittaisiin pikaisesti toimia työntekijöiden ja työnantajien vuoropuhelun aikaansaamiseksi. Vaikka hallitus ja virallinen ay-liike ovatkin rinta rinnan edistäneet työehtosopimusten laatimista, ovat ne tyytyneet keskittyneeseen ja ylhäältä alas ohjattuun toimintamalliin. Tämä malli on osoittautunut tuloksiltaan huonoksi ja työehtosopimusneuvottelut ovat usein vain muodon vuoksi toteutettuja.
- Työmarkkinaneuvottelujen molempien osapuolten aitojen tavoitteiden esiin saamiseksi neuvotteluissa tarvitaan järjestelmä, missä kumpikin osapuoli voi demokraattisesti nimetä omat edustajansa neuvotteluihin.
- Työehtosopimusneuvotteluja ei voi korvata toisenlaisilla järjestelmillä kuten esimerkiksi yritysten yhteiskuntavastuuohjelmilla. Ainoastaan työehtosopimusneuvotteluissa voidaan päätyä lainvoimaisesti sitoviin sopimuksiin. Yhteiskuntavastuuohjelmilla voi olla hyödyllinen toissijainen rooli työelämän suhteiden kehittämisessä.
- CLB uskoo, että Kiinan nykyisessä työelämän muutosvaiheessa paras tapa edetä olisi kehittää aitoja työmarkkinamekanismeja ja kolmikantaisia työelämän suhteiden järjestelmiä. Muussa tapauksessa vaarana on työmarkkinoiden levottomuuden lisääntyminen ja työelämän laadun heikkeneminen.

Lähteet:

Breaking the Impasse, Promoting Worker Involvement in the Collective Bargaining and Contracts Process, Research Report No 4. November 2007, China Labour Bulletin

The End of China's Low-Cost Labour? English Edition of the weekly Chinese newspaper, IHLO, www.ihlo.org

The new Contract law of China, Opportunities and Threats, IHLO, December 2007

Report for the WTO General Council, Review of the Trade Policies of the People's Republic of China, Geneva, 21 and 23 May 2008, International Trade Union Confederation (ITUC)

Speaking Out, The Workers' Movement in China (2005-2006), CLB Research Reports No 5, December 2007, China Labour Bulletin

Yritysten yhteiskuntavastuu, ks. www.sask.fi

Työehtosopimusjärjestelmän, collective contracts (CC) system, kehitysvaiheet Kiinassa; CLB Research reports no. 4, 2007

1992/4/3	Ammattiliittolaki <ul style="list-style-type: none"> • Ammattiliitto voi edustaa työntekijöitä allekirjoittamalla työehtosopimuksen yrityksen kanssa. Huomautus: Työehtosopimus mainitaan ensimmäistä kertaa lainsäädännössä
1994/7/5	Työlaki <ul style="list-style-type: none"> • Määrittelee työehtosopimusneuvotteluissa käsiteltävien asioiden alueen sisältävän viisi asiakokonaisuutta: palkka, työaika, lepo ja lomat, työsuojelu, vakuutukset ja hyvinvointi. • Määrittelee työehtosopimusten oikeudellisen perustan Huomautus: Työehtosopimukseen päättämistä koskevat selvät menettelytapaohjeet puuttuvat.
1994/12/5	Työministeriö: Työehtosopimuksia koskeva soveltamisohje <ul style="list-style-type: none"> • Määrittelee työehtosopimuksen ja tasavertaisen konsultoinnin käsitteet • Laajentaa ja selittää tarkemmin työehtosopimusneuvottelujen laajuutta • Määrittelee työntekijäedustajien määrän, roolin ja oikeudet • Rajaa sopimusten pituuden ja määrittelee työehtosopimusten hyväksymistä, uudistamista ja päättämistä koskevat menettelytavat. Huomautus: Määräykset sisältävät aikaisempaa konkreettisempia ohjeita työehtosopimusten aikaansaamisesta mutta jättävät auki tasavertaista konsultaatiota koskevat yksityiskohdat kuten esimerkiksi kysymyksen kuinka työntekijäedustajat tulisi valita.
1994/12	ACFTU laatii kolmivuotisen suunnitelman työehtosopimusten markkinoimiseksi. Työehtosopimukset nousevat ensimmäistä kertaa ACFTU:n avaintulosalueeksi.
1995/8/17	ACFTU: Oikeuden päätös koskien liittojen osallistumista tasavertaiseen konsultointiin ja työehtosopimusten allekirjoittamiseen Määrittelee liittojen roolin työehtosopimusten aikaansaamisessa, muuttamisessa ja päättämisessä. <ul style="list-style-type: none"> • Antaa yksityiskohtaisemman kuvauksen neuvottelujen piiriin kuuluvista asioista, listaa kymmenen aikaisempiin viiteen asiaryhmään pohjautuvaa ja täydentävää alakategoriaa
1995	Vuoden 1995 lopussa ainoastaan 48 431 (1,8 %) kaikista yrityksistä on allekirjoittanut työehtosopimuksen.
1996	ACFTU markkinoi puoluevirkaileijoiden kontrollissa olevaa työehtosopimusmallia. Huomautus: Ylhäältä alas- lähestymistapa ilman aitoja työehtoneuvotteluja ja ilman todellista sisältöä.
1996/5/17	ACFTU, Työministeriö, Valtion talous ja kauppakomitea ja Kiinan työnantajajärjestö (China Enterprise Management Association) julkistavat yhdessä työehtosopimusneuvottelujen ja työehtosopimusten vähittäistä voimaansaattamista koskevan kiertokirjeen. <ul style="list-style-type: none"> • Painottaa kaikkien neljän tahon yhteistyön tärkeyttä työehtosopimusten markkinoinnissa • Kiinnittää erityistä huomiota työehtosopimusten markkinointiin ulkomaisiin investointeihin perustuissa yrityksissä ja yksityisissä yrityksissä
1997/2/14	Työministeriö: Useita kansainvälisissä yrityksissä käytyjä palkkaneuvotteluja koskevia virallisia lausuntoja <ul style="list-style-type: none"> • Lausunnot keskittyivät markkinoimaan kansainvälisissä yrityksissä käytävien palkkaneuvottelujen tärkeyttä
1997/4/1	ACFTU: Ohjeistus ammattiliittojen osallistumisesta palkkoja koskeviin neuvotteluihin <ul style="list-style-type: none"> • Keskittyy markkinoimaan palkkoja koskevia neuvotteluja kaikissa yrityksissä
2000/22/8	Työ- sosiaaliministeriö (MLSS): Sisäiset palkkaneuvotteluja koskevat ohjeet tai päätökset <ul style="list-style-type: none"> • Täsmentää edelleen palkkaneuvottelujen kattavuutta sekä palkkakäsitteen että tukimaksukäsitteen kriteereitä kuten esimerkiksi työntekijän tuottavuus tai alueellinen tai alakohtainen keskipalkka. Huomautus: pyrkii käyttämään palkkaneuvotteluja keinona työehtosopimusten markkinoimiseksi ja luo uuden erityistyöehtosopimus-konseptin.

2001/11	ACFTU perustaa palkkaneuvotteluyksikön työehtosopimusosastolleen
2004/1/20	<p>Työ-sosiaaliministeriö: Työehtosopimuksia koskeva määräys Täsmentää edelleen konsultaatioprosessin menettelytapoja koskevia sääntöjä sekä neuvotteluihin osallistuvien edustajien valintaa, vastuita sekä oikeuksia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laajentaa neuvotteluissa käsiteltävien asioiden alaa kattamaan kaikkiaan 15:ta laajaa kategoriaa ja joitakin alakategorioita. • Määrittelee konsultaatiokonferenssin roolin • Laajentaa erityistyöehtosopimuksen ideaa koskemaan palkkoja, naistyöntekijöiden oikeuksia ja työturvallisuuskysymyksiä. • Vahvistaa työntekijäedustajien oikeuksia ohjata ja seurata työehtosopimusten noudattamista
2005/10/27	<p>Yrityslaki</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korostaa yritysjohton velvollisuuksia työehtosopimusten aikaansaamisessa
2005	<p>Syyskuun lopussa 2005: Kaikkiaan 754000 työehtosopimusta on allekirjoitettu. Ne kattavat 1 378 miljoonaa yritystä, 103,84 miljoonaa työntekijää tai 58 % Kiinassa olevien yritysten työntekijöistä.</p>
2007/6/29	<p>Työsopimuslaki</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vahvistaa, että ammattiliiton tulee luoda oma työehtosopimusmekanisminsa • Työläisedustajien valinta tulee tapahtua ammattiliiton organisaation seuraavan ylemmän tason ohjauksessa. • Ammattiliittojen tulee opastaa työntekijöitä työehtosopimusneuvotteluissa ja työehtosopimusten voimaansaattamisessa. <p>Huomautus: Laki tiukentaa ACFTU:n työehtosopimusprosessia koskevaa kontrollia, mutta luo yleisesti ottaen edullisemmän toimintaympäristön työehtosopimusten markkinoinnille.</p>