

Muuttuuko ACFTU?

Näkökulmia Kiinan ay-liikkeen muutokseen ja rooliin yhteiskunnassa

Tiivistelmä IHLO:n ja SASK:n tuottamasta aineistosta

Sisältö:

Johdanto

1. ACFTU:n yhteiskunta- ja kansainväliset suhteet
 - 1.1. Suhteet Kiinan kommunistiseen puolueeseen, KKP:hen
 - 1.2. ACFTU:n suhteet julkiseen hallintoon
 - 1.3. ACFTU:n kansainväliset suhteet
2. ACFTU:n hallintoelimet, järjestö rakenne ja henkilöstö
 - 2.1. Hallintoelimet
 - 2.2. Alueorganisaatio
 - 2.3. Avainhenkilöstön kaksoismiehitys ja ristiinvalintakäytäntö
 - 2.4. Henkilöstön koulutusjärjestelmä
3. Toimialaliitot
- 4 ACFTU:n talous
5. Yritys- ja työpaikkatason toiminta
 - 5.1. ACFTU:n toimenpiteet perustason toiminnan vahvistamiseksi
 - 5.2. Wal-Mart kampanja esimerkki uudesta toimitamallista
6. ACFTU:n edunvalvonnan tärkeimmät toimintamuodot
 - 6.1. Edunvalvontajärjestelmät
 - 6.2. Edunvalvonnan painopisteet
 - 6.3. Perinteiset toimintatavat
7. Esimerkkejä ACFTU:n suhtautumistavoista
 - 7.1. ACFTU ja siirtotyöläisten järjestöt
 - 7.2. ACFTU ja itsenäiset ammattiliitot
 - 7.3. Ay-liike sosialisoi työntekijöiden oikeuksien puolustamisen
8. IHLO-SASK raportin johtopäätöksiä ja suosituksia

Lähteet

Johdanto

Kiinan ammattiyhdistysten liitto, ACFTU on perinteisesti ollut kiinteä osa Kiinan kommunistisen puolueen johtamaa poliittista järjestelmää. Tässä järjestelmässä ACFTU tunnustaa puolueen johtoaseman yhteiskunnassa ja pyrkii omalta osaltaan rakentamaan sosialistista ay-liikettä kiinalaisin erityispiirtein, kuten määritelmä kuuluu. ACFTU:n rooliin ja asemaan kohdistuu kuitenkin kasvavia muutospaineita. Niitä ovat synnyttäneet esimerkiksi Kiinan sosialistisen markkinatalouden kasvu, siirtotyöläisten tyytymättömyys ja radikalisoituminen sekä puolueen uudet politiikan linjaukset kuten esimerkiksi ns. sosialistisen harmonisen yhteiskunnan tavoite.

Kansainvälisen ay-liikkeen Hongkongin yhteystoimiston IHLO:n ja SASK:n tuottamassa raportissa Understanding the ACFTU: its role, reform and future erityisenä kiinnostuksen kohteena on ACFTU:n suhteet ja vuorovaikutus Kiinan kommunistisen puolueen, hallituksen ja viranomaisten kanssa. Tähän tiivistelmään on pyritty kokoamaan raportin keskeisiä havaintoja ja johtopäätöksiä.

1. ACFTU:n yhteiskunta- ja kansainväliset suhteet

1. Suhteet Kiinan kommunistiseen puolueeseen, KKP:hen

ACFTU on vuonna 1925 tapahtuneesta perustamisestaan lähtien toiminut Kiinan Kommunistisen puolueen KKP:n alaisuudessa. ACFTU:n suhteet puolueeseen tiivistyivät ja saivat laajempaa käytännön merkitystä sen jälkeen kun KKP nousi valtaan Kiinan kansantasavallan perustamisen yhteydessä vuonna 1949.

Kommunistinen puolue rakensi nopeasti valtaannousunsa jälkeen yhteisrintaman ns. virallisten joukkojärjestöjen kanssa. Virallisiin joukkojärjestöihin laskettiin kuuluviksi ACFTU sekä kommunistinen nuorisoliitto ja naisliitto. ACFTU:n kaltaiset viralliset, auktorisoidut joukkojärjestöt saavat toimintaansa valtion taloudellista tukea ja esim. niiden hallintorakenne noudattaa jossain määrin julkishallinnon rakenteita.

Ennen 1970-luvun lopulla alkaneita talousuudistuksia Kiinan ay-liikkeen toiminta liittyi hyvin kiinteästi työpaikoilla toimineeseen ns. danwei-järjestelmään. Danwei-yksiköt kuten esim. tehdas tai yliopisto tuottivat työyksikön työntekijöille ja heidän perheilleen muun muassa sosiaalipalveluja, järjestivät asuntoja, terveydenhoitoa, koulutusta, eläkkeitä jne. Kaupungeissa asuvien työntekijöiden ja heidän perheidensä taloudellis-sosiaalinen asema oli suurelta osin turvattu mm. valtionyrityksissä toimineiden danwei-solujen jäsenyyden kautta. Danwei-järjestelmä ei vain tuottanut sosiaalipalveluja vaan se myös ylläpiti kansalaisia koskevia tiedostoja, valvoi ja ohjasi jäseniään sekä vaikutti merkittävästi ihmisten uralla etenemiseen, opiskelumahdollisuuksiin jne.

1970-luvun lopulla alkaneet talousuudistukset johtivat suurten valtionyhtiöiden saneerauksiin ja kymmenien miljoonien työntekijöiden irtisanomisiin. Tuotantorakenteen muuttuessa ja Kiinassa toimivien kansainvälisten ja yritysten määrän lisääntyessä danwei-järjestelmä mureni ja menetti vähitellen merkityksensä. Kiinan talousjärjestelmän nopea muutos synnytti ennennäkemättömiä elintasokuiluja, koska maassa ei ollut danwei-järjestelmää korvaavaa kaikki kansalaiset kattavaa sosiaaliturvajärjestelmää. Esimerkiksi vuosina 1998 -2004 oli virallisten tilastojen mukaan työttömäksi rekisteröityjä entisiä valtionyritysten työntekijöitä noin 30 miljoonaa ja vuoteen 2006 mennessä maalta kaupunkeihin muuttaneita siirtotyöläisiä noin 200 miljoonaa. Elintaso- ja tuloerojen kärjistyessä joutuivat ay-liike ja puolue etsimään uusia toimintatapoja ja keinoja työntekijöiden kasvavan tyytymättömyyden hallitsemiseksi.

Näissä olosuhteissa muodostuneesta ACFTU:n kaksoisroolista, eli edunvalvontajärjestöstä ja työntekijöiden tyytymättömyyden hillitsemiseen pyrkivästä sosiaalisesta järjestöstä, tulikin sittemmin Kiinan virallisen ay-liikkeen luonteenomainen piirre. Kaksoisroolin vahvistuminen johti vähittäin puolueen kontrollin lisääntymiseen ja ay-liikkeen järjestöllisen itsenäisyyden vähenemiseen. Jo pitkään ACFTU:n on katsottu olevan käytännössä osa Kiinan poliittista valtajärjestelmää. Tätä Kiinan kommunistisen puolueen ja ACFTU:n välistä suhdetta luonnehditaan tutkijoiden piirissä yleisesti valtiokorporatismiksi.

ACFTU:n kaksoisrooli on kuluneen vuosikymmen aikana muodostunut yhä vaikeammin toteutettavaksi yhtälöksi, koska markkinatalouden ja vapaasti toimivien työmarkkinoiden kehittyessä ay-liikkeeseen kohdistuvat työntekijöiden odotukset liittyvät yhä enemmän tehokkaaseen edunvalvontaan.

2. ACFTU:n suhteet julkiseen hallintoon

Kiinan ammattiyhdistysliikkeen rooli ja yhteiskunnallinen asema on poikkeuksellinen. ACFTU ei muodollisesti ole osa virallista julkista hallintoa eikä sillä ole viranomaisille kuuluvia resursseja eikä toimivaltuuksia. Toisaalta järjestöllä on myös vaikeuksia toimia ay-liikettä koskevien lakienkaan mukaan, koska sillä ei ole todellista toiminnallista itsenäisyyttä muun muassa edellä kuvatun kaksoisroolin takia.

Kaikesta huolimatta ACFTU on puolueelle strategisesti tärkeä järjestö. Tästä syystä viranomaiset ja julkinen hallinto on veloitettu tukemaan ACFTU:n toimintaa ja tavoitteita. Kiinan valtioneuvoston vuonna 2004 julkaisemien ohjeiden mukaan hallintoviranomaisten tulee tukea ACFTU:n toimintaa konsulttoimalla ja ottamalla ay-liike mukaan työelämää ja työntekijöiden sosiaalista asemaa koskevien lakien ja säännösten valmisteluun, perustamalla kolmikantaisia neuvottelujärjestelmiä, parantamalla viranomaisten ja ay-liikkeen välistä tiedonvaihtoa sekä takaamalla ACFTU:n toiminnalle riittävät voimavarat ja hyvät olosuhteet.

Ay-liikkeen hallinto- ja viranomaisyhteistyön kehittämisen lisäksi Kiinassa on pyritty viime vuosina kehittämään ja tekemään tunnetuksi ILO:n mallin mukaista kolmikantayhteistyötä.

Kiinan kansankongressi hyväksyi syyskuussa 1999 ILO:n kolmikantayhteistyötä koskevan konvention nro 144. Pitkällisen valmistelun jälkeen elokuussa 2002 Kiinan työministeriö (MOLSS), ACFTU ja Kiinan yritysten konfederaatio sekä työnantajajärjestö järjestivät ensimmäisen yhteiskokouksen ja hyväksyivät kolmikantayhteistyön kehittämisen suuntaviivat. Asiakirjassa linjattiin Kiinassa toteutettavan kolmikantayhteistyön keskeiset tehtävät ja vastuut. Ne määriteltiin seuraavasti: 1) seurata ja tutkia miten talousuudistukset ja taloussosiaaliset suunnitelmat vaikuttavat työmarkkinasuhteisiin ja tuottaa tarvittaessa niitä koskevia kommentteja ja suosituksia, 2) vaihtaa tietoja ja kokemuksia työelämän suhteiden ongelmista, tutkia niihin liittyviä kehitystrendejä sekä neuvotella aiheista, joilla on suuri merkitys työelämän suhteiden kannalta, 3) tutkia merkittävimmät työriidat ja työtaistelut sekä kehittää työriitojen ratkaisumalleja ja ehkäiseviä toimia.

ACFTU:n tilastojen mukaan vuoden 2007 loppuun mennessä 11 000 ammattiliittoa tai ammattiyhdistystä eri tasoilta ja sektoreilta on osallistunut kolmikantaisen neuvottelujärjestelmän kehittämiseen. Järjestöistä 31 on ollut maakuntien tasolta, 310 prefektuureista, 2182 piirikunnista.

Kolmikantaisen yhteistyön osapuolet ovat tehneet käytännön yhteistyötä esimerkiksi tuottamalla yhteisiä julkaisuja muun muassa viisi julkaisua työehtosopimuksista, perustamalla yhteisiä työryhmiä esimerkiksi edistämään siirtotyöläisten järjestäytymistä ay-liikkeeseen ja hyödyntämällä julkisia varoja työntekijöiden oikeuksien sosiaalisten verkostojen aikaansaamiseksi.

Aivan viime vuosina ACFTU:n ja hallituksen välisissä suhteissa on ollut havaittavissa muutoksia. Vuonna 2006 KKP:n keskuskomitea hyväksyi sosialistisen harmonisen yhteiskunnan käsitteen ja sen rakentamista koskevia linjauksia. Keskuskomitean päätöksissä korostui puolueen johtava asema kaikkialla yhteiskunnassa. Puolueen uusi linja on kaventanut myös ACFTU:n itsenäisyyttä ja korostanut sen sovittelijaroolia. Raportin laatijoiden näkemyksen mukaan tämä kehitys uhkaa tehdä ACFTU:sta entistä enemmän vain hallinnon välikappaleen.

3. ACFTU:n kansainväliset suhteet

Kiinan ay-liikkeen kansainvälinen asema on ollut pitkään hyvin kiistanalainen ja ristiriitainen. Tämä on näkynyt muun muassa ACFTU:n vaikeuksissa saada oma edustajansa valituksi Kansainvälisen Työjärjestön ILO:n hallintoneuvostoon. Pitkän poissaolon jälkeen ACFTU sain hallintoneuvostopaikan kaudelle 2002 - 2005, mutta menetti sen jälleen vuoden 2005 valinnoissa.

Hallintoneuvostopaikan menetys oli huomattava arvovaltatappio ACFTU:lle sekä yleensäkin Kiinalle. Vastoinkäymiset ovatkin pakottaneet ACFTU:n arvioimaan uudelleen kansainvälistä toimintaansa.

ACFTU:n hallituksen yleisistunto hyväksyi kesällä 2005 uusia linjauksia sisältäneen kansainvälisen julkilausuman. Julkilausumassa todetaan selkeästi, että ACFTU kehittää toimintaansa länsimaisista ay-järjestöistä poikkeavalla tavalla perustaen edelleen toimintansa näkemykseen sosialistisesta ay-liikkeestä kiinalaisin korostuksin.

Asiakirjassa painotettiin voimakkaasti ACFTU:n kansainvälisen toiminnan kehittämistä osana Kiinan kansainvälistä ja diplomaattista työtä. Kansainvälisiä suhteita laajennetaan aktiivisesti ja kansainvälisen toiminnan tulee palvella Kiinan kansainvälisen imagon parantamista ja edistää Kiinan ay-liikkeen kansainvälistä toimintaa ja vaikuttamista.

ACFTU on viime aikoina korostanut myös sitä, että työntekijöiden oikeuksien puolustaminen on toisenlaista sosialistisessa markkinataloudessa kuin länsimaissa. ACFTU:n puheenjohtaja Wang Zhaoguo korosti joulukuussa 2006 pitämässään puheessa työntekijöiden sosiaalisten ja taloudellisten oikeuksien suojelemista aktiivisesti, laillisin ja tieteellisin keinoin. Tässä korostuksessa tulee esiin perinteinen kiinalainen käsitys sosiaalisten ja taloudellisten oikeuksien ensisijaisesta merkityksestä aitoina ihmisoikeuksina. Kiinalainen painotus poikkeaa läntisistä näkemyksistä, joissa korostetaan yksilön vapauksia ja valtion vastuuta yksilön vapauden takaamisessa. Uutena painoituksena ACFTU:n linjauksissa on ollut myös sosialistisen harmonisen yhteiskunnan tavoitteen korostaminen.

Vuosien 2005-2006 linjaukset eivät ole jääneet ainoastaan julistuksiksi vaan niiden pohjalta on ryhdytty myös tekoihin. ACFTU:n tilastojen mukaan keskusjärjestö ja jäsenliitot ottivat vastaan vuosina 2003 - 2007 yhteensä 325 ay-delegaatiota: Niihin osallistui 2448 vierailijaa kaikkialta maailmasta. ACFTU puolestaan lähetti ulkomaille 366 delegaatiota, joihin osallistui 1537 henkilöä. ACFTU on myös aikaisempaa useammin järjestänyt kansainvälisiä seminaareja ja foorumeita.

Panostukset kansainväliseen toimintaan ovat tuottaneet myös tulosta. ILO:n työkonferenssissa vuonna 2008 ACFTU:n edustaja valittiin jälleen ILO:n hallintoneuvostoon. Myös suhteet kansainväliseen ay-liikkeeseen ITUC:iin ovat kehittyneet myönteisesti.

Kansainvälisten ja läntisten ay-järjestöjen kiinnostus Kiinaa kohtaan on lisääntynyt sitä mukaa kun monikansalliset yritykset ovat siirtäneet tuotantoaan Kiinaan. ACFTU on perinteisesti suhtautunut varauksellisesti kansainvälisen ay-liikkeen aktiivisuuteen Kiinassa. Varauksellisuuden taustalla on ollut muun muassa järjestäytymisoikeuksiin liittyvät erilaiset näkemykset ja Kiinassa yleinen epäluulo läntisiä järjestöjä kohtana.

Asenteissa on kuitenkin tapahtunut viime vuosien aikana muutoksia ja varovaisin askelin on päästy keskusteluyhteyteen. Ilmapiirin muutos on myös näkynyt läntisten järjestöjen ACFTU-yhteyksien lisääntymisenä.

2. ACFTU:n hallintoelimet, järjestö rakenne ja henkilöstö

1. Hallintoelimet

ACFTU:n sääntöjen mukaan ammattijärjestön korkein päätöksentekaelin on kerran viidessä vuodessa kokoontuva kongressi. Kongressi kokoontui viimeksi lokakuussa 2008.

ACFTU:n hallitus vastaa kongressin päätösten toimeenpanosta ja järjestön johtamisesta. Hallituksen täysistunto kokoontuu vähintään kerran vuodessa.

Silloin kun hallitus ei ole koolla sen tehtäviä ja toimivaltuuksia käyttää 67 jäseninen kongressin valitsema puhemies. Puhemies koostuu järjestön johdon lisäksi maakuntien keskusjärjestöjen ja toimialaliittojen puheenjohtajista. Puheenjohtaja, varapuheenjohtajat, hallituksen ja puhemiesjäsenet sekä sihteeristö valitaan viiden vuoden toimikaudeksi.

ACFTU:n päivittäistä toimintaa johtaa puhemiesalaisuudessa työskentelevä sihteeristö. Sihteeristön alaisuudessa toimivat ACFTU:n operatiiviset osastot. Ne voidaan jakaa kahteen ryhmään. Hallinnollisiin osastoihin, jotka käsittelevät ACFTU:n sisäisiä asioita ja toiminnallisiin osastoihin, jotka ovat vastuussa koko ay-liikkeen keskeisistä tehtävistä ja toiminnoista. Osastoja tai toimistoja on kaikkiaan kahdeksantoista.

ACFTU:n aluejärjestöissä sovelletaan ns. kaksoisjohtamisen periaatetta eli aluejärjestöjen toimintaa ohjaavat ja valvovat ylemmän tason ay-järjestö ja saman alueen puoluejärjestö. Käytännön ay-toiminnasta vastaavat lähinnä perustason ammattiosastot. ACFTU:n ylemmän tason aluejärjestöt vastaavat yleisemmistä tehtävistä kuten kongressin päätösten toimeenpanosta, puolueyhteistyöstä, poliittisesta ja lakivalmistelusta jne.

2. Alueorganisaatio

ACFTU:n alueorganisaatio vastaa pitkälti Kiinan aluehallinnon rakennetta. Toimialaliittojen kokoonpano seuraa puolestaan tuotantoalojen rakennetta. Kiina jakautuu hallinnollisesti kahteenkymmeneenkahteen maakuntaan, yhteen provinssiin, viiteen autonomiseen alueeseen ja neljään suoraan keskushallinnon alaisuudessa olevaan suurkaupunkiin sekä kahteen erityishallintoalueeseen.

Maakunnat muodostuvat prefektuureista, piirikunnista ja kaupungeista, ja ne jakautuvat edelleen kuntiin ja kaupunginosiin. Kunnat ja kaupunginosat ovat valtionhallinnon alin taso.

ACFTU:n alueorganisaatio on vastaavalla tavoin moniportainen. Keskusjärjestön ensimmäisen alueellisen organisaatiotason muodostavat maakuntien, autonomisten alueiden ja suurkaupunkien ay-keskusjärjestöt.

Maakuntien keskusjärjestöjen alaisuudessa toimivat kaupunkien ja prefektuurien ay-järjestöt. Niiden alapuolella toimivat piirikuntien ay-järjestöt ja piirikuntien alaisuudessa toimivat kuntien ja kaupunginosien ay-järjestöt.

Ay-liikkeen järjestörakenteen perustason muodostavat yrityskohtaiset tai hallintoyksikkö/ kyläkohtaiset ammattiosastot tai ay-komiteat. Vuoden 2001 ammattiliittolain mukaan työyksiköissä, joissa on yli 25 työntekijää tulee valita ay-komitea. Yksiköissä joissa on vähemmän työntekijöitä voidaan perustaa ay-komitea joko itsenäisesti tai yhteistyössä muiden yksiköiden kanssa. (Trade Union Law 2001 Art 10.)

Toimialaliitoilla on omat valtakunnalliset ja alueelliset organisaationsa maakuntien tasolta aina yritystasolle saakka ks. tarkemmin luku 3 Toimialaliitot.

ACFTU:n alueorganisaatiossa maakuntien, kaupunkien ja piirikuntien ay-järjestöt ovat perinteisiä, jo pitkään toimineita. Sen sijaan kaupunginosien ja jopa sitä pienempien alueiden kuten esimerkiksi katujen alueella toimivat ay-järjestöt ovat syntyneet vasta viimeisen kymmenen vuoden aikana.

ACFTU:n sääntöjen mukaan hallintotasosta riippumatta kaikkien alueellisten järjestöjen tärkeimmät hallintoelimet ovat edustajien kokous ja sen valitsema alueellisen järjestön komitea. Edustajien kokoukset pidetään joka viides vuosi. Komitea puolestaan kokoontuu täysistuntoon kerran vuodessa. Komiteoiden tehtävänä on panna toimeen ylemmän tason ay-järjestöjen päättämät toimenpiteet, toteuttaa edustajien kokouksen päättämät asiat sekä johtaa oma alueensa ay-toimintaa. Alueellisen järjestön ay-komitean alaisuudessa toimii puheenjohtajasta ja varapuheenjohtajista koostuva pysyvä komitea ja puheenjohtajan toimisto.

Maakuntien ACFTU-elimet (keskusjärjestöt)

Jokaisessa maakunnassa, autonomisella alueella ja suurkaupungissa on oma ay-keskusjärjestönsä. Nämä maakuntatason keskusjärjestöt johtavat oman alueensa ay-toimintaa.

Maakuntien keskusjärjestöt muistuttavat sisäiseltä organisaatioltaan ACFTU:ta. Esimerkiksi itärannikolla, Shanghain ympärillä sijaitsevan Zhejiangin maakunnan keskusjärjestöllä on neljätoista osastoa tai yksikköä (keskustoimisto, järjestöosasto, julkaisu- ja koulutusosasto, työasioidenosasto, talous- ja teknologia-kysymysten osasto, työsuojeluosasto, lakiosasto, naisasioiden osasto, talousosasto, kansainvälinen osasto, henkilöstöosasto, puolueyhteistyön osasto, tilintarkastusyksikkö, tutkimusosasto).

Maakunnallisten keskusjärjestöjen vastuut ja tehtävät ovat verrattain yleisellä tasolla. Ne panevat toimeen edustajakokousten päätöksiä, välittävät ay-liikkeen vaatimuksia ja odotuksia maakunnan puolue- ja lainsäädäntöelimille, maakuntahallitukselle ja sen osastoille.

Kaupunkien ay-järjestöt

Kaupunkien ja prefektuurien ay-järjestöt vastaavat oman alueensa ay-toiminnasta. ACFTU:n tietojen mukaan vuoden 2007 lopussa Kiinassa toimi 334 kaupunkien ay-järjestöä.

Kaupunkien ay-järjestöt ovat tärkeitä siitä syystä, että ne toimivat eräänlaisina välittäjinä ACFTU:n keskushallinnon ja maakunnallisten keskusjärjestöjen sekä käytännön toiminnasta vastaavien alemman tason ay-järjestöjen välillä. Kaupunkien järjestöjen vastuulla on esimerkiksi uusien ammattiosastojen tai liittojen perustaminen, paikallisten työriitojen sovittelu, työntekijöiden tueksi perustettavien toimintayksiköiden kuten esimerkiksi oikeusapukeskusten perustaminen jne.

Piirikuntien ay-järjestöt

Piirikuntatason ay-järjestöjä oli ACFTU:n tilastojen mukaan vuoden 2007 lopulla yhteensä 2 865. Näiden piirijärjestöjen asema ja tehtävät ovat korostuneet sitä mukaa kun paikalliselle ja yritystasolle on perustettu lisää ammattiosastoja. Piirikuntien järjestöjen käytössä olevat voimavarat vaihtelevat suuresti maan eri alueiden välillä. Itärannikon väkirikkailla ja laajasti teollistuneilla alueilla piirikuntajärjestöissä saattaa työskennellä 20-30 työntekijää. Kiinan läntisillä maatalousvaltaisilla alueilla järjestöjen resurssit ovat vähäiset ja niissä työskentelee vain muutama työntekijä.

Piirikuntien ay-järjestöt toimivat tiiviissä yhteistyössä paikallistason ammattiosastojen kanssa. Piirikuntajärjestöt vastaavat, koordinoivat ja myös itse osallistuvat ammattiosastojen toimintoihin ja kampanjoihin. ACFTU:ssa on viime vuosina toteutettu niin sanottua ylempi alemman puolesta -periaatetta. Se tarkoittaa ylemmän organisaatiotason järjestöjen velvollisuutta osallistua ja ottaa vastuulleen joitakin alemman tason järjestöjen tehtäviä. Esimerkiksi näin toimitaan jos työnantajat estävät ay-edustajien kokoontumiset, kieltäytyvät työehtosopimusten allekirjoituksista ilman syytä, estävät paikallista ay-järjestöä tutkimasta työtapaturmia, laittomasti erottavat ay-liikkeen jäseniä jne. Ylempi alemman puolesta-periaate on johtanut siihen, että piirikuntien järjestöt joutuvat yhä useammin käsittelemään yritys- ja työpaikkatason ristiriitoja.

Piirikuntajärjestöjen toiminnassa näkyy selvästi Kiinan ay-liikkeen järjestölliset ongelmat kuten henkilöstöresurssien vähäisyys, toimijoiden osaamisen puutteet, järjestörakenteen heikkoudet ja taloudellisten voimavarojen vähäisyys.

Ay-tehtävien toteuttamista vaikeuttaa lisäksi ay-järjestöjen velvollisuus osallistua puolueen toimintoihin kuten esim. syntyvyyden kontrollointiin, maatoihin, jne.

Kaupunginosa- ja katualueiden ay-järjestöt

Kaupunginosa- ja katualueiden ay-järjestöt ovat ACFTU:n alueellisen järjestörakenteen alin taso. Niiden perustaminen liittyi siihen yksinkertaiseen tosiasiaan, että Kiinan suurissa kaupungeissa ja talousalueilla ei ole ollut käytännössä mahdollista perustaa ammattiosastoa jokaiseen yritykseen. Työntekijämäärältään pienten yritysten valtava lukumäärä on pakottanut etsimään uusia toimintamalleja järjestäytymistyön edistämiseen. Käytännön ratkaisuna järjestäytymisongelmiin aluejärjestöt ryhtyivät perustamaan kaupunginosakohtaisia ja jopa katualuekohtaisia ammattiosastoja.

ACFTU hyväksyi ensimmäisen kaupunginosa- ja katualueiden ay-järjestöjä koskevan kannanoton vuonna 2000. Pilottivaiheiden jälkeen vuonna 2005 ACFTU julkaisi asiakirjan, jossa tämä organisatiotaso todettiin ACFTU:n alueellisen järjestörakenteen alimmaksi portaaksi. Vuoden 2007 lopussa ACFTU:hun kuului 22 000 kaupunginosa- tai katualuejärjestöä. Ne kattoivat 54,7 %:ia määritellyistä alueista.

Ruohonjuuritason ay-järjestöt

Kiinan ay-liikkeen varsinaisia perustason toimijoita ovat yritysten tai hallintoyksiköiden ammattiosastot ja ay-komiteat. ACFTU:n tilastojen mukaan näitä ns. ruohonjuuritason ay-järjestöjä oli vuoden 2007 lopussa noin 1,5 miljoonaa. Niistä 1,037 miljoonaa eli 69 % toimi yrityksissä, 299 000 laitoksissa ja 169 000 hallintoyksiköissä.

Siirtotyöläisten järjestäytymisen edistämiseksi on ay-liike ottanut viime vuosina käyttöön muitakin uusia perustason järjestäytymisen muotoja. Sellaisia ovat esimerkiksi samassa toimistotalossa työskentelevien työntekijöiden muodostamat toimistotalo-osastot, työntekijöiden pestuumarkkinoille perustetut markkinapaikka-osastot, rakennusprojektikohtaiset projektiosastot, kylän tai yhden kadun alueelle perustetut kylän tai katualueen ammattiosastot.

3. ACFTU:n ja puolueen avainhenkilöstön kaksoismiehitys ja ristiinvalintakäytäntö

ACFTU:n ja toimialaliittojen avainhenkilöstö ja kokoaikaiset työntekijät rinnastetaan eduiltaan ja asemaltaan julkiseen hallintoon kuuluviksi. Alueellisten ay-järjestöjen avaintehtävissä olevat henkilöt hyväksyvät kiinalaisen johtamiskäytännön mukaisesti puoluejärjestöjen ensisijaisen johtamisroolin. Näin toimitaan erityisesti alueellisen organisaation alemmilla järjestötasoilla kuten katualueiden järjestöissä sekä valtionyhtiöiden ay-järjestöissä.

Alueellisissa ay-järjestöissä johtoryhmän muodostavat yleensä puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja tilintarkastuskomitean puheenjohtaja. Johtoryhmän keskeisenä tehtävänä on valvoa alempien järjestötasojen toimintaa yhdessä puoluejärjestöjen kanssa. Johtoryhmien erityisenä kiinnostuksen kohteena ovat henkilövalinnat sekä avainhenkilöstön rekrytointi ja koulutusjärjestelyt. Puolueen ja ay-liikkeen yhteistyön tiivistyminen on vahvistanut ay-liikkeen avainhenkilöiden asemaa suhteessa puoluekaadereihin.

ACFTU:n johto

ACFTU:n ja Kiinan kommunistisen puolueen tiiviistä yhteistyöstä kertoo myös ACFTU:n johtohenkilöiden valinta puoluehierarkian korkeisiin asemiin. ACFTU:n puheenjohtaja Wang Zhaoguo on puolueen politbyroon jäsen ja Kiinan Kansankongressin pysyvän komitean (Standing Committee) yksi varapuheenjohtajista. ACFTU:n kahdestatoista varapuheenjohtajasta viidellä on merkittäviä osa-aikaisia tehtäviä joko Kansankongressissa, työministeriössä, valtionyhtiöiden komissioissa tai nais- ja nuorisojärjestössä.

Käytännön vastuu ACFTU:n toiminnasta onkin ensimmäisen sihteerin Sun Chunlanin alaisuudessa työskentelevillä kymmenellä toiminnallisista osastoista vastaavilla sihteereillä. He ovat taustaltaan joko alueellisten tai valtionyhtiöiden liittojen entisiä johtohenkilöitä tai ACFTU:ssa aikaisemmin työskennelleitä. ACFTU:n johtohenkilöt ovat pitkälle koulutettuja joko akateemisen tutkinnon suorittaneita tai puoluekoulun käyneitä.

Aluejärjestöjen avainhenkilöt

Ay-liikkeen aluejärjestöjen avainhenkilöt voivat keskusjärjestön tapaan työskennellä samanaikaisesti sekä ay-liikkeessä että alueellisessa kansanedustus- tai puoluelaitoksessa. Ay-järjestöjen osa-aikaisiin johtotehtäviin valitaan viisivuotiskausin uudet henkilöt. Hyvin usein näihin tehtäviin on ehdokkaina henkilöitä, jotka työskentelevät samanaikaisesti puoluejärjestöissä, Kansankongressissa, hallinnon organisaatioissa tai vastaavissa. Samallatavoin ay-järjestöjen johtotehtävissä olevat henkilöt voivat hakeutua puolueen tai kansanedustuslaitoksen tehtäviin aina uuden vaalikauden alussa.

Kuvatun kaltaisen kaksoismiehityksen yleisyyttä osoittavat tiedot, joiden mukaan ACFTU:n maakuntien keskusjärjestöjen kolmestakymmenestä yhdestä puheenjohtajasta kolmekymmentä on samanaikaisesti puolueen maakuntajärjestön tai kansankongressin varapuheenjohtajia. Lisäksi valtaosa näistä henkilöistä on ollut aikaisemmin jonkin kaupungin puoluejärjestöjen johtava toimihenkilö.

ACFTU vauhdittaa avainhenkilöiden ylenemistä puolueen hierarkiassa rohkaisemalla paikallisia ay-puheenjohtajia hakeutumaan kansanedustuslaitoksen tai puolueorganisaation osa-aikaisiin tehtäviin. ACFTU:n tilastojen mukaan piirikuntajärjestöjen ja niiden yläpuolella olevien aluejärjestöjen johtoryhmiin kuului vuonna 2007 noin 12 000 henkilöä. Heistä noin 9800 oli ay-järjestöjen puheenjohtajia tai varapuheenjohtajia. Puheenjohtajista ja varapuheenjohtajista oli 641 puoluekomiteoiden pysyviä jäseniä, 721 kansanedustuslaitoksen komiteoiden varapuheenjohtajia ja 641 alueellisten hallintoelinten tai puolue-elinten varaedustajia.

Luottamushenkilöiden kaksoisroolit on laajalle yleistynyt ilmiö alemman tason ay-järjestöissä. Ay-tehtäviin valitut henkilöt odottavat puoluehierarkiassa ylempänä olevien tehtävien avautumista ja siirtyvät niihin heti tilaisuuden tullen. Raportin laatijoiden käsityksen mukaan ay-johtotehtäviin valittujen henkilöiden vaihtuvuus on paisunut niin suureksi että se jo haittaa normaalia ay-toimintaa.

4. Henkilöstön koulutusjärjestelmä

ACFTU:n koulutusjärjestelmä on suunniteltu sekä kokoaikaisen että osa-aikaisen henkilöstön kouluttamiseen. Koulutuksen osalta henkilöstö jakautuu neljään kategoriaan:

1. alueellisten järjestöjen johtava henkilöstö (puheenjohtajat, varapuheenjohtajat, tilintarkastuskomitean puheenjohtajat jne.)
2. muut paikalliset ay-aktiivit
3. ruohonjuuritason ay-järjestöjen johtajat
4. ruohonjuuritason ay-järjestöjen aktiivit

Johtavassa asemassa olevien toimijoiden koulutuksen organisointi tapahtuu yleensä ylemmän järjestötason toimesta eli joko ACFTU:n järjestämänä tai kaupunki-/maakuntajärjestöjen organisoimana. Paikallinen koulutus tapahtuu paikallisten järjestöjen toimesta.

Ay-koulutus jakautuu sisällöltään laajasti ottaen kolmeen osaan: politiikan teoriaan, käytännön politiikkaan ja lakiasioihin sekä ay-toiminnan kysymyksiin.

ACFTU:n koulutusjärjestelmä jakautuu seitsemään koulutusohjelmaan eli luokkaan.

1. Ns. kiertävä koulutusohjelma on kohdennettu kaikille ay-toimijoille. Luottamustehtävissä toimivat osallistuvat vähintään viiteentoista koulutuspäivään ja muut aktiivit seitsemään. ACFTU:n tilastojen mukaan vuosina 2001 - 2005 tähän koulutusohjelmaan osallistui 398 000 kokoaikatyössä olevaa ja 846 000 osa-aikaista.

2. Ay-järjestöjen johtotehtävissä olevien koulutusohjelma sisältää sekä ay-liikkeen teoriaopetusta että käytännön sovelluksia. ACFTU:n tai maakuntajärjestöjen järjestämään koulutukseen osallistui vuonna 2007 kaikkiaan 84 000 henkilöä.
3. Ammatillinen koulutusohjelma pitää sisällään lainopillisia, palkka, sosiaaliturva, työsuojelu, työehtosopimusneuvottelu, taloushallinnon ja omaisuudenhallinnon sekä henkilöstöjohtamisen aiheita. Koulutusohjelman kesto vaihtelee kolmesta kuuteen kuukauteen. Koulutusohjelmaan osallistuvat tavallisesti ay-järjestöjen lähettämät nuoret ay-toimijat. Vuonna 2007 ohjelmaan osallistui 129 000 henkilöä.
4. Työorientaatiota koskeva koulutusohjelma on lyhytkestoinen kulloinkin ajankohtaisiin työelämän aiheisiin keskittyvä ohjelma. Vuonna 2007 tähän koulutukseen osallistui yli puoli miljoonaa perustason ay-toimijaa.
5. Valtionyhtiöiden ay-aktiivien koulutusohjelma. Ohjelma on tarkoitettu valtion omistamissa yhtiöissä toimivalle palkatulle ay-henkilöstölle.
6. Yksityisten yritysten ay-aktiivien koulutusohjelma. Tämä koulutusohjelma muodostuu eri aiheisiin liittyvistä, lyhytkestoisista koulutusjaksoista. Yritysten ay-aktiivit ovat yleensä osa-aikaisia ja tästä syystä koulutuksen toteutus tulee sopeuttaa heidän osallistumismahdollisuuksiinsa.
7. Paikallisten ay-aktiivien kansainvälinen koulutusohjelma. Koulutusohjelman toteuttajina ovat joko ACFTU tai maakuntien ay-järjestöt. Näille kursseille saattaa osallistua myös ulkomaisten ay-järjestöjen luennoitsijoita.

3. ACFTU:n jäsenliitot eli toimialaliitot

Teollisuusliittoperiaate eli yksi liitto kullekin teollisuuden alalle oli alun alkaen ACFTU:ssakin hallitseva työntekijöiden järjestäytymistä ohjaava periaate. ACFTU on joutunut kuitenkin vuosikymmenten myötä mukauttamaan teollisuusliittoperiaatteen soveltamista muuttuviin olosuhteisiin.

Alueellinen ulottuvuus integroitiin teollisuusliittoperiaatteeseen jo vuonna 1957. Kaksi vuotta myöhemmin, vuonna 1959, liittojen lukumäärä määriteltiin Kiinan keskushallinnon tuotannollisten osastojen mukaan. Uudistuksen myötä liittojen määrä putosi 23:sta kuuteentoista.

Valtion keskushallinnossa toteutettiin seuraava rakennemuutos vuonna 1998. Sen seurauksena osa ACFTU:n jäsenliitoista menetti neuvotteluosapuolensa ja ACFTU joutui jälleen supistamaan liittojen määrää. Vuodesta 2002 lähtien ACFTU:hun on kuulunut kymmenen jäsenliittoa.

ACFTU:n jäsenliitot

- Kiinan koulutuksen, tieteen, kulttuurin, terveysalan, ja liikuntatyöntekijöiden liitto
- Kiinan merimiesten ja rakennusalan työntekijöiden liitto
- Kiinan energia-alan ja kemiantyöntekijöiden liitto
- Kiinan koneenrakennuksen, metallurgian ja rakennusaineteollisuuden työntekijöiden liitto
- Kiinan puolustusteollisuuden, postin ja telekommunikaatioalan työntekijöiden liitto
- Kiinan talousalan, kaupallisen alan, kevyen teollisuuden sekä tekstiili- ja tupakkateollisuuden työntekijöiden liitto.
- Kiinan maatalous-, metsäalan ja vesiensuojelualan työntekijöiden liitto
- Kiinan rautatieläisten federaatio
- Kiinan ilmailualan työntekijöiden liitto
- Kiinan pankki- ja rahoitusalan työntekijöiden liitto

Nykyisten toimialaliittojen muodostaminen on perustunut ammattiliittoja koskeneen lain kymmenenteen artiklaan, joka toteaa, että toimialaliittoja voidaan tarpeen mukaan perustaa kansallisella tai alueellisella tasolla yhtä tai useampaa luonteeltaan samankaltaista toimialaa varten. Edellä mainituista kymmenestä liitosta vain kolme viimeksi mainittua ovat perinteisiä toimialaliittoja, kaikki muut ovat usean toimialan yhdistelmäliittoja. Yhdistelmäliittoihin kuuluu jäsenenä myös alueellisia ja valtionyhtiöiden ay-järjestöjä.

Toimialaliitoilla on sekä maakunnalliset että piirikuntatason järjestörakenteet. Ainoastaan rautateillä, ilmailussa ja pankkialalla liitoilla on selkeät valtakunnalliset työnantajaosapuolet.

Toimialaliittojen muuttunut asema

Kiinan talousuudistukset ja erityisesti suurten valtionyhtiöiden sulkemiset ja saneeraukset ovat vaikuttaneet suoran ay-liikkeen rakenteisiin. Alun alkaen toimialaliittojen järjestämisrajat seurasivat teollisuudenalojen rakennetta. Aikaisemmin myös suuriin valtionyhtiöihin perustettiin omia ammattiliittoja. Suuret valtionyhtiöt olivat suoraan keskushallinnon kyseisen tuotannonalan viranomaisten alaisuudessa ja valtionyhtiöissä toimivat ammattiliitot kuuluivat

vastaavasti oman tuotannonalansa valtakunnalliseen toimialaliittoon. Toimialaliitoilla oli tässä järjestelmässä selkeät valtakunnan tason osapuolet ja johtaminen toimi vertikaalisesti.

Keskushallinnon määräysvalta on nyt, valtionyhtiöiden reformien seurauksena, suurelta osin kadonnut. Osa valtionyhtiöistä on lopetettu tai pilkottu, osa yksityistetty ja monet edelleen toimivista yhtiöistä ovat siirtyneet alueellisen hallinnon alaisuuteen. Aikaisemmin käytössä ollut johtamis- ja neuvottelujärjestelmä on purkautunut. Liittojen aluejärjestöt ovat joutuneet hyväksymään kaksoisjohtajuuden eli ne ovat sekä toimialaliiton että ACFTU:n alueellisen ammattijärjestön määräysvallan alaisina.

Kaksoisjohtajuuteen perustuva hallintojärjestelmä, jota voidaan kutsua myös alueellistetuksi hallinnoksi, on käytännössä tarkoittanut sitä, että alueellisen tason ammattiliitot on alistettu ACFTU:n alueellisten järjestöjen ohjaukseen ja valvontaan. Tämä käytäntö on vienyt toimialaliitoilta mahdollisuudet varsinaiseen edunvalvontatoimintaan. Raportin mukaan ne keskittyvätkin enemmän ay-koulutukseen ja esim. järjestäytymisen edistämiseen.

Teollisuuden rakennemuutos on johtanut entisten toimialojen työntekijöiden määrän ja samalla liittojen jäsenmäärien romahdukseen. Esimerkiksi Shanghain tekstiiliteollisuudessa työntekijöiden määrä putosi 380 000:sta vuonna 1994 noin 72 000:een vuonna 2004. Vastaavalla tavoin putosi esimerkiksi kelloteollisuudessa työskentelevien määrä 130 000:sta noin 50 000:een. Liittojen jäsenmäärien putoaminen on johtanut myös liittojen palveluksessa olevan henkilöstömäärän tippumiseen. Esimerkiksi Shanghain kemian alan liitossa henkilöstömäärä putosi 627:stä työntekijästä vuonna 1996 287:ään vuonna 2003.

Raportissa nostetaan toimialaliittojen siirtämiselle alueellisten järjestöjen määräysvallan alaisuuteen kaksi syytä. Teollisuuden rakennemuutoksen lisäksi viitataan kiinalaiseen tutkijan Qiao J:hin näkemykseen, jonka mukaan muutosten taustalla oli myös kommunistisen puolueen pyrkimys heikentää toimialaliittoja. Puolue näki vahvistuvat liitot monilla avainaloilla poliittisesti liian vaarallisina ja vaikeina kontrolloida. Teollisuusalojen sisällä nopeasti levinneistä liikehdinnöistä on ollut esimerkkejä muun muassa öljy- ja kemianteollisuudessa vuosina 2002 - 2003.

Toimialajärjestäytymisen tulevaisuus

Tuotannonalojen ja yritysrakenteiden muutos on ajanut ACFTU:n vaikeaan asemaan. Sen pyrkimys kehittää työntekijöitä laajasti edustavaksi ammattijärjestöksi ei onnistu ilman eri tuotannonaloilla ja yritystasolla toimivia liittorakenteita. Nykyinen johtamismalli, jossa ammattiosaston tai paikallisen liiton johtaminen on jaettu alueellisen ay-järjestön ja ylemmän organisaatiotason järjestön kesken, ei toimi.

Alueisiin perustuvaa ay-toimintamallia kehittämällä ei pystytä vastaamaan eri toimialojen työntekijöiden eriytyviin vaatimuksiin ja edunvalvontatarpeisiin. Niihin voidaan vastata vain kehittämällä yritystasolta alkavaa toimialajärjestäytymistä.

ACFTU kutsui koolle kesäkuussa 2008 toimialaliittojen toimintaa käsittelevän työkonferenssin. Konferenssin jälkeen julkaistiin merkittävä toimialaliittojen kehittämistä hahmotellut raportti.

Raportissa ACFTU myönsi sen, että eri toimialojen työntekijöillä on erilaisia tarpeita ja vaatimuksia. Raportissa todetaan, että näistä eroista johtuen tarvitaan toimialaliittoja, jotka voivat omilla aloillaan puolustaa työntekijöiden etuja. Toimialaliittojen työ on korvaamaton ja elintärkeä osa ay-toimintaa, toteaa raportti.

Raportissa pyritään selkeyttämään myös edellä kuvattua kaksoisjohtamisjärjestelmää toteamalla, että johtamiseen osallistuvien järjestöjen tulee täydentää ja tukea toisiaan. Ylemmän organisaatiotason järjestön tulee johtamisessaan keskittyä teollisuusalan kysymyksiin kun taas alueellisen ay-järjestön tulee tarjota käytännön tukea ja valvoa ettei johdettavan järjestön tehtävät ja vastuut ole kohtuuttomia suhteessa voimavaroihin.

Raportissa ehdotetaan myös että toimialaliitoille annettaisiin oikeus muodostaa toimialakohtaisia yhteisjärjestöjä piirikuntatasolla ja niiden alapuolella. Tämänkaltaiset uudistukset saattaisivat olla käännteentekeviä näivettyneiden toimialaliittojen kannalta. Toistaiseksi kuitenkin ACFTU:ssa paikallinen ay-toiminta tapahtuu vanhaan malliin alueellisten ay-järjestöjen johtamana.

4. ACFTU:n talous

ACFTU:n toiminnan rahoitus tulee Kiinan ammattiyhdistyksiä koskevan lain 42 pykälän mukaan seuraavista lähteistä: 1. jäsenten maksamista jäsenmaksuista, 2. työnantajamaksusta, joka on kaksi prosenttia palkkasummasta ja jonka maksavat kaikki sellaiset yritykset ja hallintoyksiköt, joissa toimii ammattiyhdistys, 3 yritystuloista, 4) hallituksen myöntämistä tuista ja 5) muista tuloista. Jäsenten maksama ay- jäsenmaksu on 0,5 %:ia kuukauden peruspalkasta.

Ay-liikkeen tärkein tulolähde on yritysten, julkisten laitosten ja hallintoyksiköiden maksama työnantajamaksu. ACFTU:n julkaisemassa jäsenmaksujen keräämisestä koskevassa ohjeistuksessa korostetaan uusien yritys- ja hallintoyksikkötasoisten ammattiosastojen perustamisen tärkeyttä. Ohjeen mukaan yritysten tulee jo ammattiosaston perustamisvaiheesta alkaen maksaa työnantajamaksua valmistelutyöhön osallistuvalla alueellisella ay-järjestöllä.

Työnantajamaksun lisäksi yrityksen tai laitoksen tulee maksaa seuraavat ammattiosaston toiminnalliset kulut: 1. ammattiosaston toimisto ja sen vesi-, sähkö- ja lämmityskulut sekä toiminnassa tarvittavat välineet, 2. ammattiosaston työntekijöiden palkat, bonukset, terveydenhuolto, vakuutukset ja muut vastaavat kulut, 3. kokoaikaisten ay-työntekijöiden eläkkeet, 4. ammattiosaston järjestämien tutustumismatkojen, kehittämistoimien sekä ammatillisten kilpailujen kulut ja palkinnot, 5. ammattiosaston yleiskokouksen kustannukset.

Ay-liikkeelle merkittäviä tulonlähteitä ovat myös julkiselta hallinnolta saatavat avustukset. Tällaisia avustuksia voidaan käyttää esim. työntekijöiden ammatillisten taitojen kehittämishankkeisiin tai esimerkillisten työntekijöiden palkitsemisiin. Myönnytyistä summista esimerkkinä mainitaan raportissa vuonna 2007 keskushallituksen ACFTU:lle myöntämä 200 miljoonaa yania (noin 20 milj. euroa) vaikeuksissa olevien työntekijöiden tukikeskusten toiminnan rahoittamiseen.

Yritysten maksamien työnantajamaksujen määrissä ja keräämisessä on vuosien myötä tapahtunut muutoksia. Suurten valtionyhtiöiden uudelleenjärjestelyt ja lopettamiset vähensivät ay-liikkeen perinteistä tulovirtaa. Samalla uudet yksityiset yritykset myöntivät vain vastentahtoisesti työnantajamaksujen maksamiseen. ACFTU:n tilastojen mukaan vuonna 2003 vain noin kolmannes yrityksistä eli 24,8 %:ia maksoi työnantajamaksuja.

Vaikeudet työnantajamaksujen keräämisessä pakottivat piirikuntien ay-järjestöt etsimään uusia keinoja paremman tuloksen aikaansaamiseksi. Uutena toimintamallina on viime vuosina piirijärjestötasolla yleistynyt yhteistyö veroviranomaisten kanssa. ACFTU:n tietojen mukaan tätä lakiin perustumatonta käytäntöä, jossa maksujen kerääminen sovitaan tehtäväksi veroviranomaisten toimesta, noudattaa jo kaksi kolmannesta piiri- ja maakuntatason järjestöistä. Verottajan kautta tapahtuva työnantajamaksujen keräys on myös tuottanut tulosta. Vuonna 2007 maksuilla kerättiin 22,6 miljardia yuania eli noin 2,3 miljardia euroa. Summa oli lähes kaksinkertainen vuoteen 2002 verrattuna.

Maksutulojen jakautuma organisaatiotasojen välillä

Ay-liikkeen jäsenmaksujärjestelmä on muutoksen keskellä ja käytännöt poikkeavat toisistaan eri alueiden välillä. Tästä syystä kattavien arvioiden esittäminen on vaikeata. Karkeasti ottaen maksutulojen tulisi jakautua ACFTU:n organisaation eri tasojen välillä seuraavasti.

Henkilöjäsenten maksamat jäsenmaksut jäävät perustason ammattiosaston käyttöön. Yritysten maksamista työnantajamaksuista osa jää ammattiosastotasolle loppujen siirtyessä jaettavaksi ylempien organisaatiotasojen välillä. Ennen vuotta 2004 perustasolle jäi jopa 60 % maksuista, mutta nykyään osuus on lähempänä 40 %:ia.

Joillakin alueilla työnantajien maksut menevät suoraan piiritason järjestöille, kuten edellä todettiin.

Heilongjiangin maakunnan keskusjärjestön ohjeistuksen mukaan maksutulojen jakautuma ACFTU:n sisällä olisi seuraava. Perustasolle jäisi 40 %:ia, piirijärjestölle 35 %:ia, kaupunkitasoiselle järjestölle 5 %:ia, maakuntakeskusjärjestölle 15 %:ia ja keskushallinnolle 5 %:ia yritysten maksamista työnantajamaksuista.

Eri organisaatiotasojen tulorakennetta tarkasteltaessa havaitaan, että maksutulojen osuus järjestöjen kaikista tuloista on hyvin suuri. Se vaihtelee perustason järjestöjen 90 %:sta maakuntatason järjestöjen 75 %:iin.

Ay-liikkeen omaisuus

Kiinan ay-liikkeen hallitsema omaisuus on järjestelmän luonteesta ja ay-liikkeen ja puolueen sidoksista johtuen hyvin monitahoinen kysymys. Ay-liikkeen hallitsemaan omaisuutta on pyritty määrittelemään useammassakin selvityksessä. ACFTU:n asettama ay-liikkeen omaisuuden tarkistus ja hallintokomitea on toiminut vuodesta 2005 lähtien.

Ay-liikkeen omaisuudesta selkeämmin erotettava osuus muodostuu ay-järjestöjen varoista ja rahastoista. Omaisuuteen kuuluu myös omistukset yrityksissä ja julkisissa laitoksissa sekä niistä saadut tuotot. Näiden osalta Kiinan talouselämän muutokset ovat johtaneet moniin ongelmiin. Esimerkiksi valtionyhtiöiden saneerausten yhteydessä ei aina ole ollut mahdollista selvittää mikä osuus on ollut ay-liikkeen omistuksessa ja mikä on kuulunut yhtiölle. Samoin alueilla ja kaupungeissa ay-liikkeen järjestöjen toimistoja on siirretty keskustakiinteistöistä syrjemmälle ilman korvauksia.

ACFTU:n tilastoissa omaisuus luokitellaan kahteen osaan. Toisen osan, eli ns. hallinnollisen omaisuuden, muodostavat kiinteistöt ja tontit, joita käytetään ay-liikkeen omaan toimintaan. Omaisuuden toinen osa muodostuu ay-liikkeen omistuksessa ja osaomistuksessa olevista yrityksistä ja julkisten palvelujen yksiköistä.

Edellä mainitun omaisuuden tarkistus- ja hallintokomitean tehtävänä on kehittää ay-omaisuuden hallintoa, käyttöä ja kehittämistä. Työ kattaa muun muassa ay-liikkeen järjestöjen omistamat kulttuurikeskukset, klubit, urheilukeskukset, ammatilliset koulut, ay-koulut, ay-sanomalehdet, terveyskylpylät, merimiesklubit, matkatoimistot, osuuskunnat ja muut ay-liikkeen johtamat taloudelliset laitokset.

Ay-liikkeen omaisuuden laadusta ja laajuudesta saa käsityksen tarkastelemalla ACFTU:n suorassa alaisuudessa olevia yrityksiä tai yksiköitä.

Niitä ovat mm. Kiinan työelämän suhteiden instituutti, Workers' Daily sanomalehti ja kirjapaino, Workers' International Travel Service matkatoimisto, ACFTU:n kulttuuriryhmä, ACFTU:n kylpylät, osuuskuntamuotoinen vakuutusyhtiö, kiinteistöjen kehitysyhtiö jne.

Itä-Euroopan maiden kokemusten valossa voi todeta, että Kiinan ay-liikkeen omaisuuskyseisyys tulee olemaan pitkäaikainen ja vaikea asia. Omistusoikeuksien määrittely on vain yksi osa vaadittavasta työstä. Kaikkein vaikeinta saattaa olla eroonpääsy kannattamattomasta ja ay-toimintaan kuulumattomasta toiminnasta.

5. Yritys- ja työpaikkatason toiminta

Kiinan yhteiskunnassa ja taloudessa kaksi vuosikymmentä jatkunut muutos on merkinnyt niin puolueen kun ay-liikkeenkin toimintaympäristön perusteellista muuttumista. Suurten valtionyhtiöiden sulkemiset ja saneeraukset lopettivat käytännössä työpaikkojen danwei-järjestelmän ja johtivat myös työpaikoille ulottuneen puolueosastoverkoston näivettymiseen. Puolueen asemien menetyksiä pahensi vielä se, että KKP ei onnistunut korvaamaan järjestötappioita perustamalla uusia puolueosastoja yksityisiin yrityksiin. Vuonna 2000 tehdyn yrityskyselyn mukaan jonkinlainen puoluesolu oli vain 17,4 %:ssa yksityisistä yrityksistä.

Puolueen järjestöorganisaation laajentaminen yrityksiin onkin sittemmin langennut suurelta osin ACFTU:n tehtäväksi. Ay-liikkeelle siirtyneestä vastuusta kertovat muun muassa ACFTU:n johdon käyttämät puheenvuorot, joissa on korostettu voimakkaasti ay-liikkeessä tehtävän puolueetyön merkitystä. Raportin mukaan puolueen pyrkimykset organisoitua yksityisiin yrityksiin tulivat esiin myös Wal-Mart-kauppaketjun työntekijöiden järjestäytymisen yhteydessä. ACFTU:n varapuheenjohtajan mukaan kauppoihin perustettavien uusien ammattiyhdistysten johtotehtäviin tuli etsiä ja valita ensisijaisesti puolueen jäseniä.

KKP:n huolta yhteiskunnan harmonisen kehityksen jatkumisesta on lisännyt jatkuvasti kasvanut kansalaisaktiivisuus ja työntekijöiden valmius erilaisiin mielenilmaisuihin. Kollektiivisiksi mielenilmaisuiksi määritellään Kiinassa lakot, ulosmarssit ja muut vastaavat tapahtumat, joihin osallistuu yli kolmekymmentä ihmistä. Useimmiten niissä on kyse maksamattomista palkoista. Virallisten tilastojen mukaan Kiinassa järjestettiin vuonna 1993 noin 8700 erilaista lakkoa tai mielenilmaisua. Runsaassa kymmenessä vuodessa lakkojen ja mielenilmaistusten määrä on kasvanut kymmenkertaiseksi noin 90 000:een vuonna 2006.

Kansalaisaktiivisuuden lisääntyminen on näkynyt myös erilaisten toimintaryhmien ja yhteenliittymien lukumäärän kasvuna. Nykyään Kiinassa toimii suuri määrä paikallisia toimintaryhmiä, ystävyysseuroja, työläisten yhteenliittymiä, työpaikkaklubeja jne.

Tällaiset organisaatiot ja epäviralliset yhteenliittymät valitsevat omat johtajansa ja saattavat joissakin tilanteissa jopa neuvotella ratkaisuisista yritysten johdon kanssa.

Epävirallisten organisaatioiden lisäksi Kiinassa toimii kasvava määrä työelämän kysymyksiin ja työntekijöiden oikeuksien puolustamiseen keskittyviä kansalaisjärjestöjä. Myös nämä puoluejärjestelmän kontrollin ulkopuolella olevat uudet organisaatiot ovat herättäneet huolestumista. Tilannetta vuonna 2001 luonnehti osuvasti Guandongin maakunnan ay-keskusjärjestön varapuheenjohtaja toteamalla: " jos me emme pysty organisoimaan massoja, joku muu tekee sen tai sitten massat organisoituvat itse. Jos näin tapahtuu, puolueen johtava asema on uhattuna. Niinpä meidän (ACFTU) on aktiivisesti organisoitava työntekijät ja valloittettava taistelukenttä".

Uhka työntekijöiden luottamuksen menettämisestä ei ole koskenut ainoastaan puolueorganisaatiota vaan myös suoraan ACFTU:ta. Vanhan suunnitelmatalouden aikana ay-järjestäytyminen varsinkin kaupungeissa ja suurissa tehtaissa lähenteli sataa prosenttia. Vuosien 1995 ja 1999 välillä ACFTU:n jäsenmäärä putosi 103 miljoonasta 87 miljoonaan jäseneseen. Vuosituhannen vaihteessa järjestäytymisasteen on arvioitu olleen vain noin 50 %:ia ja yksityissektorilla vain 5-6 %:ia. Jäsenmäärän romahdus on ollut kova isku ay-liikkeen uskottavuudelle yleensä ja erityisesti järjestön taloudelle. Se on myös pakottanut ACFTU:n etsimään uusia toimia järjestöllisen kehityksen suunnan kääntämiseksi.

1. ACFTU:n toimenpiteet perustason toiminnan vahvistamiseksi

ACFTU käynnisti ensimmäiset pilottiprojektit ay-toiminnan laajentamiseksi yksityisiin yrityksiin jo 1980-luvun lopulla. Todelliseksi painopisteeksi ammattiyhdistysten perustaminen uusiin yrityksiin nousi kuitenkin vasta kymmenen vuotta myöhemmin 1990-luvun lopulla.

ACFTU:n kolmastoista kongressi hyväksyi vuonna 1998 kannanoton, jossa korostettiin kaikille työpaikoille ulottuvaa järjestäytymistyötä. Vuonna 2000 järjestöön perustettiin uusien yritysten ay-työtä tukeva koordinaatioryhmä. Myöhemmin samana vuonna järjestö asetti tavoitteeksi perustaa vuoden 2002 loppuun mennessä miljoona uutta ammattiosastoa ja saada jäseneksi 36 miljoonaa uutta jäsentä. Tässä vaiheessa ACFTU hyväksyi myös uudentyyppiset paikallistason ammattiosastot osaksi ay-organisaatiota.

Vuosituhanen vaihteen jälkeen täyteen vauhtiin saatua järjestäytymiskampanjaa johdettiin keskitetysti ACFTU:n tasolta, määrälliset tavoitteet asetettiin keskusjärjestössä samoin arviointi ja työn organisointi. Alueellista toimintaa johtivat alueelliset ay-liikkeen ja puolueen edustajista kootut työryhmät.

Kampanjan määrällisiä tavoitteita on nostettu vuosittain. Vuonna 2003 tavoitteena oli, että vuodesta 2008 lähtien ACFTU:hun liittyisi vuosittain 6,6 miljoonaa uutta jäsentä. Vuonna 2006 tavoitetta tarkistettiin siten, että seuraavan kolmen vuoden aikana tulisi liittyä 8 miljoonaa uutta jäsentä. Vuoden 2007 lopulla tavoite nostettiin 16 miljoonaan uuteen jäseneseen vuonna 2008. Uusista jäsenistä kymmenen miljoonaa tulisi olla siirtotyöläisiä. ACFTU ei ole pystynyt saavuttamaan kaikkia määrällisiä tavoitteita, mutta järjestön jäsenmäärä on kääntynyt vahvaan nousuun. ACFTU:n jäsenmäärä on kasvanut vuosituhannen vaihteen 89 miljoonasta jäsenestä noin 193 miljoonaan jäseneseen vuonna 2007. Jäsenistä noin 70%:ia eli 101 miljoonaa työskentelee yksityisellä sektorilla.

Ylhäältä alaspäin johdetulle toiminnalle tyypilliseen tapaan jäsenten sitoutuminen kampanjan toteuttamiseen ei ole ollut kovin vahvaa. Raportissa mainitaan, että hyvin usein alueelliset järjestöt ovat sopineet suoraan työnantajan kanssa uusien ammattiosastojen perustamisesta. Näin toimittaessa uusien ammattiosastojen toiminta on jäänyt usein heikoksi tai kokonaan paperille. Huonoon sitoutumiseen viittaa sekin että joissakin tutkimuksissa yli kolmasosa yrityksen työntekijöistä ei ole edes tiennyt kuuluvansa ammattiyhdistykseen.

Kampanjan aikana ay-liike on kiinnittänyt aikaisempaa enemmän huomiota siirtotyöläisten järjestäytymiseen. Heidän järjestäytymistään on edistetty muun muassa lisäämällä yhteistyötä työvoimaa maakunnista suuriin teollisuuskeskuksiin värväävien välitystoimistojen kanssa. Järjestäytymiskampanjan painopisteinä ovat myös olleet siirtotyöläisten tyypilliset työpaikat kuten ravintolat, hotellit, kaivosala jne. Tilastojen mukaan ACFTU:hun kuuluu 58 miljoonaa siirtotyöntekijää (30 % jäsenmäärästä) ja 70 miljoonaa naistryöntekijää (36 %:ia jäsenmäärästä).

2. Wal-Mart kampanja esimerkki uudesta toimintamallista

Kiinassa toimivat kansainväliset yritykset ovat suhtautuneet alusta alkaen torjuvasti ay-toimintaan ja pyrkineet täyttämään vain lainsäädännön minimivaatimukset. Erityisen vaikeata ay-työ on ollut palvelualalla. Tästä syystä ACFTU:n menestys Wal-Mart ketjun työntekijöiden organisoinnissa herätti laajasti huomiota myös Kiinan ulkopuolella.

ACFTU perusti heinäkuussa 2006 ensimmäisen ammattiosaston ay-kielteen Wal-Mart kauppaketjun Quanzhousssa sijaitsevaan liikkeeseen. Järjestäytymiskampanja jatkui menestyksellisesti ja syyskuun loppuun 2006 mennessä ammattiosastot oli perustettu kaikkiin Wal-Mart ketjun liikkeisiin. Saavutusta pidettiin Kiinassa historiallisena ja käännteentekevänä, koska järjestäytyminen oli perustunut työntekijöiden omaan aktiivisuuteen ja järjestöyhteistyöhön eikä ACFTU:n suoraan sopimiseen työnantajan kanssa.

Wal-Mart tapauksessa ACFTU käytti myös järjestövoimaansa koko ketjua koskevan työehtosopimuksen aikaansaamiseksi. Neuvottelut työehtosopimuksesta kestivät noin kaksi vuotta. Kaikkia 108 Wal-Mart liikettä koskeva valtakunnallinen työehtosopimus allekirjoitettiin syyskuussa 2008. Se piti sisällään palkkataulukot, lainmukaiset vähimmäispalkkamääräykset, palkalliset lomat, sosiaalivakuutuksen, ylityökorvaukset, naisten oikeuksia koskevat määräykset jne.

Raportissa todetaan, että Wal-Mart hankkeessa ACFTU käytti ensimmäistä kertaa uudenlaista toimintastrategiaa. Ensinnäkin ACFTU ei ainoastaan perinteiseen tapaan määrännyt ammattiosastoja perustettavaksi, vaan osallistui itse aktiivisesti järjestäytymisprosessiin. Toiseksi ACFTU:n edustajat neuvottelivat sekä Kiinassa että Yhdysvalloissa yritysjohdon kanssa ja osallistuivat muun muassa ammattiosastojen vaalijärjestyksen valmisteluun. Vaalijärjestyksen mukaan ammattiosaston komitea valitaan suoraan yleiskokouksessa eikä ehdokkaiksi voi asettua työnantajan edustajina toimivat. Kolmantena uutena toimintatapana oli valtakunnallisen yrityskohtaisen työehtosopimuksen neuvottelemisen, mikä oli kokonaan uudenlainen käytäntö ACFTU:ssa. Raportin mukaan Wal-Mart hankkeessa ACFTU testasikin uutta kansainvälisiin yrityksiin sovellettavaa ay-toiminnan mallia.

6. ACFTU:n edunvalvonnan tärkeimmät toimintamuodot

1. Edunvalvontajärjestelmät

Kiinan ay-liikkeen edunvalvonnan kenttä on talousjärjestelmän muutoksen myötä muuttunut hyvin laajaksi ja monitahoiseksi. Työehtosopimukset ovat yrityskohtaisia sekä hajaantuneita ja sopimuskäytännöt vasta kehitymässä. Työlainsäädännön ja sopimusten rikkomukset ovat yleisiä ja työntekijöiden irtisanomisturva on lähes olematon. Siirtotyöläisten ja naisten asema työmarkkinoilla on ollut niin huono, että hallitus on joutunut siihen puuttumaan tilanteen rauhoittamiseksi. Kiinassa ay-liikkeen edunvalvontakenttä on täynnä toinen toistaan kiireellisempiä ja vaikeampia ongelmia. Systemaattista edunvalvontatyötä vaikeuttaa lisäksi se, että olosuhteet ja maan eri osien ja maakuntien välillä eroavat suuresti toisistaan.

Raportin mukaan ACFTU:n keskeisimmäksi toimintamuodoksi on 2000-luvun alusta lähtien muodostunut alueilla ja paikallisella tasolla tapahtuva työntekijöiden oikeuksien puolustaminen. Erilaiset työntekijöiden oikeuksien puolustamisen toimintatavat saivat alkunsa ACFTU:n alueorganisaatioissa, jotka kehittivät omia paikallisten olosuhteiden vaatimia toimintamuotojaan. Hyvien paikallisten kokemusten rohkaisemana parhaita toimintamalleja on pyritty ottamaan käyttöön koko järjestössä. Tällaisia toimintamalleja kutsutaan usein paikkakuntien nimillä kuten esimerkiksi Yiwun malli, jossa Yiwun kaupungin ammattiliitto perusti työntekijöiden laillisten oikeuksien puolustamiskeskuksen ja yhdisti siihen aikaisemmin erillään toimineet siirtotyöntekijöiden järjestöt. Chengdun mallissa puolestaan Hubein

maakunnan neljässä kaupungissa toimivat ammattijärjestöt sitoutuivat antamaan näissä kaupungeissa työskenteleville siirtotyöläisille tarvittaessa yhteistä oikeusapua. Malleja on paljon ja niitä sovelletaan laajasti.

Selkiyttääkseen ja tehostaakseen työntekijöiden oikeuksien puolustamiseen tähtäävää toimintaa koko järjestössä ACFTU julkaisi vuonna 2005 päätöslauselman, työelämän suhteiden koordinoinnin tehostamisesta ja työntekijöiden laillisten oikeuksien ja etujen puolustamisesta. Päätöslauselmassa kehoitettiin tehostamaan työtä kuudessa edunvalvonnan kannalta keskeisessä toimintajärjestelmässä. Nämä edunvalvontamekanismit olivat

- puolueeseen ja hallintoon kohdistuva lainsäädäntövaikuttaminen
- työelämän suhteiden koordinointi yritys- ja työpaikkatasolla
- yritysdemokratia
- työelämän lainsäädännön valvonta,
- ACFTU:ssa tapahtuva työriitojen käsittely
- ACFTU:n toiminta vaikeuksissa olevien työntekijöiden auttamiseksi.

Työntekijöiden oikeuksien valvonnan ja puolustamisen laajentuminen monitahoiseksi edunvalvontatoiminnaksi on ollut ACFTU:lle melkoinen haaste. Vastuut käytännön työstä edellä mainituissa edunvalvontajärjestelmissä kohdistuvat useimmiten alueellisille järjestöille. Niillä ovat toimivat yhteydet alueelliseen hallintoon ja puolueorganisaatioihin ja myös paremmat voimavarat kuin yritys- tai työpaikkatason järjestöillä. Alueellisten ay-järjestöjen roolin korostuminen edunvalvonnassa on tehnyt yritysten ja työpaikkojen ammattiosastoista heikkoja toimijoita, siitäkin huolimatta, että työoikeusrikkomuksista ja sopimuserimielisyyksistä suurin osa syntyy työpaikoilla.

Työelämän oikeuksien valvonta ja työelämän laadun kehittämiseen osallistuminen on muuttanut ACFTU:ta neuvottelevaksi edunvalvonta, asiantuntija- ja palveluorganisaatioksi. Se auttaa puoluetta ja hallintoa työriitojen ratkaisemisessa, kerää ja analysoi tietoa työelämän laadusta ja ongelmista sekä tarjoaa apua ja palveluja työelämässä heikossa asemassa oleville työntekijöille ja siirtotyöläisille.

ACFTU:n roolin ja vastuiden laajentuminen on kasvattanut järjestön merkitystä ja vahvistanut sen asemaa Kiinan valtiokorporatistisessa järjestelmässä.

2. *Edunvalvonnan painopisteet*

Tasavertainen konsultointi ja työehtosopimusjärjestelmä

Kiinan ammattiyhdistyslain (1992) ja työlain (1994) mukaan yrityksessä toimivalla ammattiyhdistyksellä on oikeus käydä työehtosopimusneuvotteluja yrityksen johdon kanssa. Käytäntöä kutsutaan Kiinassa tasavertaisen konsultoinnin ja työehtosopimusten järjestelmäksi. Tasavertaista konsultointia ei kuitenkaan voi verrata länsimaisiin työmarkkinaneuvotteluihin muun muassa siksi, että kiinalaisessa käytännössä työnantaja- ja työntekijäosapuolet eivät ole itsenäisiä ja selkeästi omia intressejään ajavia.

Työehtosopimusjärjestelmän kehittämistä on Kiinassa tehty jo 1990-luvun alkupuolelta alkaen. ACFTU on toteuttanut lukuisia pilottiprojekteja aina vuodesta 1993 lähtien ja vuonna 1997 järjestö toteutti laajan valtakunnallisen kampanjan työehtosopimusten tunnetuksi tekemiseksi. Työehtosopimusasioita käsittelevä toimisto perustettiin ACFTU:hun vuonna 1995 ja vuonna 2001 se muutettiin viralliseksi toiminnalliseksi osastoksi.

Myös Kiinan hallitus on edistänyt työehtosopimusten aikaansaamista kehittämällä järjestelmän tueksi lainsäädäntöä. Kiinan työehtosopimukset olivat alun alkaen sisällöltään yleisiä. Tämä malli kirjattiin Työministeriön työehtosopimuksia koskeviin soveltamisohjeisiin vuodelta 1994 sekä 2003. Soveltamisohjeiden mukaan sopimusten tulisi kattaa palkat, työajat, vapaapäivät ja lomat, työsuojelumääräykset, sosiaalivakuutuksen, naisten asemaa koskevat määräykset, ammatillisen koulutuksen, työsopimuksen, erottamista ja kurinpitoa koskevat määräykset jne.

Vuonna 2000 Työministeriö julkaisi päätöksen, jonka mukaan oli koeluontoisesti mahdollista neuvotella ja sopia ainoastaan palkkoja koskevasta työehtosopimuksesta. Tällaiset, sisällöltään rajoitetut työehtosopimukset tulivat hyvin nopeasti suosituiksi ja muun muassa ACFTU perusti erityisen yksikön niiden tekemisen tukemiseksi. ACFTU katsoi, että pelkkien palkkasopimusten avulla oli mahdollista laajentaa työehtosopimusten kattavuutta ja vasta vähitellen laajentaa niitä myös sisällöltään.

Kiinassa on alun alkaen neuvoteltu ensisijassa yrityskohtaisia työehtosopimuksia. Yritysten lukumäärän valtavan kasvun myötä tällainen käytäntö on käynyt lähes mahdottomaksi. Yrityskohtaisia sopimuksia voidaan tehdä suuriin yrityksiin, mutta ei lukemattomiin PK -yrityksiin. Tästä syystä ACFTU onkin viime aikoina pyrkinyt edistämään joko teollisuusalakohtaisia tai alueellisia työehtosopimuksia. Mahdollisuus neuvotella teollisuussektorikohtaisia tai alueellisia työehtosopimuksia on kirjattu myös Kiinan uuteen työsopimuslakiin.

ACFTU:n tilastojen mukaan vuoden 2007 lopussa Kiinassa oli hyväksytty

- 975 000 yleistä työehtosopimusta, jotka koskivat 1,7 miljoonaa yritystä ja 128 miljoonaa työntekijää
- 103 000 alueellista työehtosopimusta, jotka koskivat 744 000 yritystä ja 31,6 miljoonaa työntekijää
- 55 000 sektorikohtaista työehtosopimusta, jotka koskivat 212 000 yritystä ja 13,3 miljoonaa työntekijää

Kiinan työehtosopimusjärjestelmän kehittymistä on käsitteily tarkemmin SASK:n raportissa Katsaus työehtosopimusneuvottelujen kehittymiseen Kiinassa, Heikki Kehälinna kesäkuu 2008.

Siirtotyöläisten edunvalvonta

Kiinan talouden nopean kasvun seurauksena Kiinaan on kehittynyt maaseudulta lähteneiden miljoonien siirtotyöläisten joukko. Siirtotyöläisten asema on kiinalaisessa yhteiskunnassa ollut perinteisesti erittäin huono. Siirtotyöläiset eivät ole kuuluneet kaupunkien sosiaalietujen piiriin eikä heitä ole suojanneet myöskään työlait. Siirtotyöläisten tyytymättömyys asemaansa onkin kasvanut talouden ja yritysten menestyksen myötä.

Vuosituhaten vaihteen jälkeen Kiinan hallitus on joutunut kiinnittämään kasvavaa huomiota siirtotyöläisten aseman parantamiseen. Pontta hallituksen toimenpiteille on antanut myös rannikon suurten teollisuusalueiden jatkuvasti pahentunut työvoimapula.

Vastauksena kasvaviin ongelmiin hallitus julkaisi tammikuussa 2006 ensimmäisen keskushallinnon virallisen ohjelman siirtotyöläisten ongelmien ratkaisemiseksi. Ohjelma sisälsi lukuisia toimenpiteitä siirtotyöläisten aseman parantamiseksi ja turvaamiseksi. Kantavana ajatuksena hallituksen ohjelmassa oli periaate, jonka mukaan siirtotyöläisillä pitää olla oikeus samoihin laillisiin, sosiaalisiin ja poliittisiin oikeuksiin kuin muillakin Kiinan kaupungeissa asuvilla työntekijöillä. Ohjelma sisälsikin muun muassa palkkaukseen, työllisyyteen, ammatilliseen koulutukseen, työturvallisuuteen, sosiaaliturvaan, sosiaalipalveluihin ja hukou-järjestelmän uudistamiseen liittyviä toimenpiteitä.

Hukou on 1950-luvulta lähtien käytössä ollut järjestelmä, jossa ihmiset rekisteröitiin syntymän jälkeen joko maalaisiksi tai kaupunkilaisiksi. Rekisteröity kotipaikka määräsi sen, mistä kansalainen tai hänen lapsensa saattoi saada yhteiskunnan palveluja kuten esim. koulutusta tai terveydenhuoltoa. Hukou-järjestelmä on johtanut jyrkkään kahtiajakoon maalta kaupunkiin muuttaneiden siirtotyöläisten ja syntyperäisten kaupunkilaisten välillä vaikka järjestelmää onkin 1990-luvulta lähtien vapautettu.

Hallituksen politiikan terävöityminen siirtotyöläisten ongelmien ratkaisemisessa johti nopeasti myös ACFTU:n politiikan muutokseen. ACFTU julkaisi muutama kuukausi hallituksen linjausten jälkeen maaliskuussa 2006 oman ohjelmansa, joka sisälsi laajan paketin toimenpiteitä. ACFTU vaati ay-liikkeen järjestöjä kaikilla tasoilla tukemaan aktiivisesti hallituksen siirtotyöläisiä koskevia tavoitteita.

Ay-liikkeen omina toimenpiteinä ACFTU päätti:

1. tehostaa siirtotyöntekijöiden rekrytointia ammattiliittoihin,
2. laajentaa työehtosopimusten kattavuutta koskemaan myös siirtotyöläisiä ja nostaa siirtotyöntekijöiden oikeudet ja vaatimukset neuvottelupöytään,
3. avata ay-liikkeen koulutusjärjestelmät siirtotyöläisille ja järjestää heille ammatillista koulutusta,
4. avata ay-liikkeen hallinnassa olevat työnvälityspalvelut siirtotyöntekijöille,
5. avata ay-liikkeen kulttuuri- ja virkistyspalvelut siirtotyöntekijöille,
6. tarjota tarvittaessa oikeusapua,
7. ottaa siirtotyöntekijöiden lapset ay-liikkeen palvelujen ja koulutuksen piiriin
8. ratkaista kymmenien miljoonien siirtotyöläisten matkalippujen hankintaan liittyvät ongelmat kiinalaisen uudenvuoden matkojen osalta.

Oheinen ACFTU:n toimenpidelistä osoittaa karusti kuinka syrjityssä asemassa siirtotyöläiset ovat aikaisemmin olleet myös ay-liikkeessä. Poliitiikan ja toiminnan muutoksen käynnistämiseksi ACFTU on järjestänyt konferensseja ja edistänyt alueellisten ay-järjestöjen yhteistoimintaa siirtotyöläisten ongelmien ratkaisemisessa.

Vaikeuksissa olevien työntekijöiden avustaminen

Tianjinin kaupungin ammattiliittojen federaatio perusti ensimmäisen ACFTU:n piiriin kuuluvan vaikeuksissa olevien työntekijöiden avustuskeskuksen vuonna 2002. Jo samana vuonna ACFTU:n kongressi asetti tavoitteeksi rakentaa 200 vastaavanlaista avustuskeskusta seuraavan kolmen vuoden aikana suuriin ja keskisuuriin kaupunkeihin.

Keskusten tehtävänä on auttaa työttömiä työntekijöitä työllistymään ja hankkimaan ammatillista koulutusta, auttaa vaikeuksissa olevia toimeentuloon, terveyspalveluihin ja lasten koulutukseen liittyvissä ongelmissa, auttaa valitusten ja kirjeiden laatimisessa sekä antaa oikeusapua työntekijöiden oikeuksien loukkaustilanteissa.

Vaikeuksissa oleviksi työntekijäryhmiksi on määritelty yritysten konkurssien seurauksena työttömäksi jääneet työntekijät, lomautetut ja maksamattomien palkkojen takia vaikeuksiin joutuneet työntekijät. Vuodesta 2006 lähtien myös siirtotyöläiset on luokiteltu vaikeuksissa oleviksi työntekijöiksi.

ACFTU:n tilastojen mukaan vuoteen 2007 mennessä ACFTU:ssa on perustettu kaikkiaan lähes 3000 avustuskeskusta. Keskusten toiminnan rahoituksesta tulee 40 %:ia hallitukselta, 18 %:ia ay-liikkeen varoista ja loput sosiaalisina lahjoituksina.

Naisten oikeuksien turvaaminen

ACFTU:n tärkein keino pyrittäessä naisten oikeuksien turvaamiseen työelämässä on edistää yrityksissä tehtäviä erillisiä naistyöntekijöitä koskevia työehtosopimuksia. Tällaisten naistyöntekijöiden oikeuksia ja etuja koskevien sopimusten tulisi ACFTU:n vuonna 2006 hyväksymän kannanoton mukaan sisältää muun muassa samapalkkaisuutta, työaika, lomaa, vakuutuksia ja työhyvinvointia jne. koskevia määräyksiä. Sopimuksissa tulisi edelleen olla erityisiä naisten oikeuksia koskevia määräyksiä kuten naisilta kielletyt työt, terveydelliset ja esim. äitiys- ja imetysajan määräykset sekä poliittiset, kulttuuriset, ammatilliseen koulutukseen ja yleensä ammatillisen osaamisen kehittämiseen liittyvät oikeudet ja mahdollisuudet. Joissakin paikallisissa sopimuksissa on myös määräyksiä seksuaalisesta häirinnästä ja henkilökohtaisesta loukkaamattomuudesta.

ACFTU:n tilastojen mukaan vuoden 2007 loppuun mennessä oli hyväksytty 225 000 naistyöntekijöitä koskevaa erillistä työehtosopimusta. Sopimusten piirissä oli 387 000 yritystä ja 21,8 miljoonaa työntekijää.

3. Perinteiset toimintatavat

Työlainsäädännön valmisteluun osallistuminen ja toimeenpanon valvonta

ACFTU on aina 1980-luvulta lähtien ajanut oikeutta osallistua työlainsäädännön ja muun työelämää koskevan säännösten valmisteluun. Vaatimus ay-liikkeen osallistumismahdollisuudesta on koskenut myös oikeutta vaikuttaa maakuntien ja alueiden lainsäädäntötyöhön ja normintoon.

Keskusjärjestönä ACFTU on itse ollut kuluneiden vuosikymmenten mittaan mukana vaikuttamassa käytännössä kaikkien keskeisten työelämää ja ay-liikettä koskevien valtakunnallisten lakien valmisteluun. Maakuntatasolla tapahtuvan yhteiskuntavaikuttamisen laajuutta kuvaa puolestaan ACFTU:n tilastotiedot, joiden mukaan maakunnalliset ja kaupunkien ay-järjestöt osallistuivat vuonna 2007 kaikkiaan 210 paikallisen lakitasoisen säännösten valmisteluun.

Näistä säännöstoistä 121 koski työelämän oikeuksia ja 44 ay-liikkeen oikeuksia. Lisäksi maakunnalliset järjestöt olivat mukana 690 muun alemman tason normeja koskevan asiakirjan valmistelussa.

Eriyisen määrätietoisesti ACFTU toimi pyrkiessään vaikuttamaan joitakin vuosia sitten käynnissä olleeseen työsopimuslain valmisteluun.

Kansankongressin pyydettyä maaliskuussa 2006 kommentteja valmisteilla olleeseen lakiin ACFTU nosti esiin 21 kysymystä ja organisoivat valtakunnallisen yritystasolle ulottuneen kampanjan kysymyksiin vastaamiseksi. Palaute koottiin yhteen ja toimitettiin lainvalmistelijoille. ACFTU onnistui saamaan lakiin ay-liikkeen kannalta tärkeitä tekstejä kuten esimerkiksi ammattiliittojen oikeus avustaa ja ohjeistaa työntekijöitä työehtosopimusten aikaansaamisessa ja oikeus seurata sopimusten voimaansaattamista. Lakiin kirjattiin myös ay-liikkeen oikeus tukea ja avustaa työntekijöitä työriitojen sovittelussa ja oikeusjutuissa.

Vuodesta 2006 lähtien on alueellisten ay-järjestöjen toimesta tuotettu palkkoihin, elinkustannuksiin, sosiaaliturvaan ja esim. työllisyyteen liittyviä alueellisia seurantatutkimuksia. Samoin aluejärjestöjä on veloitettu organisoimaan yritystasolle asti ulottuvia minimipalkkasäännösten noudattamisen seurantajärjestelmiä. Vuodesta 2005 lähtien on toiminut myös ns. työläisten kuuma linja, johon on voinut ilmoittaa erilaisista lainsäädännön ja sopimusten rikkomuksista. Raportissa todetaankin että lainsäätötyöhön vaikuttamisessa ja palkkapolitiikan kysymyksissä ay-liike toimii kohtalaisesti työntekijöiden etujen ajamiseksi.

Työsuojelu on ollut myös perinteinen ACFTU:n edunvalvonnan osa-alue. Kiinan ay-liike on toiminut työsuojeluasioissa kolmella tavalla. Ensinnäkin alueellisiin järjestöihin on perustettu työsuojeluosastot, jotka sitten ovat organisoineet yrityksiin työsuojelukomiteat ja nimittäneet työsuojelutoimitsijat. Toiseksi alueelliset järjestöt ovat osallistuneet yrityksissä tehtyihin työsuojelutarkastuksiin ja kolmanneksi ne ovat osallistuneet työtaturmien ja onnettomuuksien tutkintaan.

Työsuojelutoiminnan tilannetta kuvaavat ACFTU:n tilastoluvut, joiden mukaan paikallisen tason ammattiosastoihin oli vuonna 2007 perustettu 22 000 työsuojeluyksikköä (36,7%) ja työsuojelutoimitsija oli valittu 328 000 yritykseen (24,6%). Työsuojeluvalvojia oli nimitetty 1,7 miljoonaa ja työsuojelutarkastuksia oli toteutettu yli kolme miljoonaa. Kaikesta huolimatta Kiinassa tapahtuu erittäin paljon työtaturmia ja onnettomuuksia. ACFTU:n tilastojen mukaan vuonna 2007 ay-järjestöt osallistuivat noin 109 000 työtaturman tai onnettomuuden tutkimuksiin.

Työntekijöiden osallistuminen yritysten hallintoon

Kiinassa käsitteet yritysdemokratia tai työntekijöiden osallistuminen yritysten hallintoon viittaavat työntekijöiden mahdollisuuteen osallistua yritysten

operatiiviseen toimintaan ja hallintoon. ACFTU toteuttaa demokraattisen hallinnon periaatetta perustason ammattiliittojen avulla kolmella tavalla:

- järjestämällä yrityksissä ammattiosaston yleiskokouksia eli työläiskongresseja,
- osallistumalla yrityksen johtoryhmän kokouksiin ja
- vaatimalla enemmän läpinäkyvyyttä yritysten tiedottamisen.

Työläiskongressi on ollut 1960 luvulta lähtien yritysten demokraattisen hallintomallin perusmuoto ja työntekijöiden tapa toteuttaa yrityksessä demokraattisia oikeuksiaan. Vuonna 1986 hallitus sääti työläiskongresseja koskevan säännösten, jossa yksityiskohtaisesti määriteltiin kongressien oikeudet ja vastuut, rakenteet ja suhteet ammattiliittoihin. Säännöstyössä määriteltiin myös työläiskongressien valitsemien työntekijäedustajien asema ja tehtävät.

Yrityksen työntekijöiden työläiskongresseja on järjestetty alusta alkaen suurissa valtionyhtiöissä. ACFTU on omalla toiminnallaan pyrkinyt edistämään työläiskongressien käyttöönottoa Kiinan talousuudistusten käynnistymisen jälkeenkin. Käytäntö ei kuitenkaan ole levinnyt yksityiselle sektorille. Vuoden 2007 lopussa työläiskongresseja järjestettiin 37,5 prosentissa eli 1,086 miljoonassa sellaisessa yrityksessä, jossa toimii ammattiosasto.

Työläiskongressien lisäksi toinen työntekijöiden osallistumismuoto on ollut työntekijöiden edustajan valitseminen yrityksen johtoryhmään. Työntekijäedustajaa koskevat määräykset tulivat ensimmäistä kertaa kirjatuiksi vuonna 1993 hyväksytyssä yhtiölaissa.

Vuonna 2005 hyväksytyssä uudessa yhtiölaissa valtionyhtiöt ja valtion omistamat yhtiöt velvoitetaan ottamaan yrityksen johtoryhmään työntekijöiden edustaja. Osakeyhtiöissä työläisedustajat voidaan kutsua yhtiön hallitukseen. Lain mukaan työläisedustajat tulee valita yrityksessä pidettävässä työläiskongressissa, työntekijöiden yleisissä kokouksissa tai demokraattisilla vaaleilla.

Työntekijöiden hallintoedustuksen käytännöt ovat vasta muotoutumassa Kiinassa. ACFTU:n tilastojen mukaan vuoden 2007 lopussa yrityksistä, joissa toimii ay-liike, 125 000:ssa oli valittu johtoryhmä ja niistä 85 000:ssa johtoryhmään kuului työntekijöiden edustaja. Työntekijöiden edustaja oli valittu hallitukseen 37 000 yrityksessä.

Työpaikkojen väliset ammattitaitokilpailut

ACFTU on organisoinut erilaisia ammattitaitokilpailuja vuodesta 1953 lähtien lukuun ottamatta kulttuurivallankumouksen aikaa vuosina 1966 -1976. Parhaimmillaan kilpailujen järjestäminen on paikallisten ammattiyhdistysten ja -liittojen keskeisiä tehtäviä. Kilpailuja järjestettiin työpaikkojen, yritysten, alueiden ja sektoreiden välillä ja jopa valtakunnallisella tasolla.

Kilpailujen tavoitteena oli tuottavuuden lisääminen, palvelujen parantaminen, raaka-aineiden ja energian säästäminen työprosessissa, uuden teknologian käyttöönotto ja soveltaminen jne.

ACFTU:n ohjeistuksen mukaan nykyiset kilpailut tähtäävät teknisten taitojen parantamiseen, luovuuden kehittämiseen teknologioiden soveltamisessa, energian säästöön työprosesseissa ja työturvallisuuden lisäämiseen. Nykyään kilpailuja järjestetään lähinnä valtionyrityksissä, koska kilpailuperinnettä on ollut vaikea istuttaa yksityiselle sektorille ja kansainvälisiin yrityksiin. ACFTU:n tilastojen mukaan vuonna 2007 yritysten välisiin kilpailuihin osallistui 196 000 ammattiyhdistystä ja 42,2 miljoonaa työntekijää. Näiden lukujen valossa noin joka viides ammattiliittoon kuuluva jäsen on ollut mukana ammattitaito ja työyhteisökilpailuissa.

7. Joitakin esimerkkejä ACFTU:n suhtautumistavoista

1. ACFTU ja siirtotyöläisten järjestöt

Siirtotyöläisten surkea kohtelu ja jatkuvat oikeuksien loukkaukset ovat synnyttäneet vuosi vuodelta kasvaneen liikkeen siirtotyöläisryhmien oikeuksien puolustamiseksi ja siirtotyöläisten ja heidän perheidensä tukemiseksi.

Useimmiten tällainen toiminta tapahtuu siirtotyöläisten muodostamissa rekisteröimättömissä kansalaisjärjestöissä. Tällaiset järjestöt tarjoavat esimerkiksi lainsäädäntöön liittyvää koulutusta, auttavat valitusten laadinnassa ja toimivat työntekijöiden edustajina oikeudenkäynneissä. Järjestöt eivät yleensä osallistu lakkoihin. Rekisteröimättömien järjestöjen ongelmana on niiltä vaadittavan lakiin perustuvan aseman puuttuminen. Se vaikeuttaa erityisesti rahoituksen hankkimista ja palkatun henkilökunnan hankkimista.

Välttääkseen rekisteröimättömien järjestöjen ongelmat osa siirtotyöläisten organisaatioista on pyrkinyt rekisteröitymään niin sanotuksi muiksi kuin yritysmuotoisiksi kansalaistoiminnan yksiköksi. Tällaisiksi organisaatioiksi voidaan määritellä seurat, sosiaaliset yhdistykset, yleishyödylliset yhdistykset jne. Vuoden 2007 lopulla Kiinassa oli noin 174 000 tällaista kansalaistoiminnan yksikköä.

Siirtotyöläisten järjestöjen suurin ongelma liittyy rekisteröinnin saamiseen. Rekisteröinnistä päättävät paikalliset viranomaiset näkevät järjestöt herkästi toiminnaltaan epäilyttävinä ja tavoitteiltaan ei toivottavina. Kun tällaiset asenteet yhdistyvät monimutkaiseen ja byrokraattiseen hakumenettelyyn ei ole yllätys että hakuprosessin lopputulos on useimmiten järjestöjen kannalta kielteinen. Järjestöjen rekisteröimättömyys vaikeuttaa monin tavoin niiden toimintaa ja jättää ne suojattomaksi viranomaisten toimenpiteitä vastaan. Viranomaiset voivat helposti painostaa ja jopa lakkauttaa järjestöjä joilla ei ole lakien määrittelemää asemaa.

ACFTU:n asenteet järjestöjä kohtaan ovat ristiriitaiset. Siirtolaisten asemaa tukevat järjestöt nähdään herkästi poliittisena uhkana ja jopa kansainvälisten tahojen soluttamina, koska niitä usein tuetaan taloudellisesti Kiinan ulkopuolelta. Toisaalta, erityisesti paikalliset ay-järjestöt ovat tyytyväisiä kansalaisjärjestöjen toimintaan ja erityisesti niiden antamaan oikeudelliseen tukeen, koska se vähentää paikallisiin ay-järjestöihin kohdistuvaa työtaakkaa.

Kiinan ay-liikkeen ja siirtotyöntekijöitä tukevien kansalaisjärjestöjen yhteistyö on ongelmista huolimatta lisääntymässä. Siihen vaikuttaa ensinnäkin se, että Kiinan hallitus on edellyttänyt siirtotyöntekijöiden aseman parantamista ja ongelmien ratkaisemista. Hallitus on myös viitannut tarpeeseen kehittää näiden ongelmien kanssa työskentelevien organisaatioiden ja järjestöjen toimintaa ja yhteistyötä.

Järjestöjen ja ay-liikkeen yhteistyötä on pyritty lisäämään esimerkiksi yhteisten seminaarien ja hankkeiden avulla. Shenzenin kaupungin ammattiliittofederaatio järjesti lokakuussa 2007 yhteisen seminaarin kuudentoista paikallisen kansalaisjärjestön kanssa. Seminaarissa federaation puheenjohtaja esitti järjestöille liittymistä federaation jäseneksi. Puheenjohtajan mukaan jäsenyys vahvistaisi järjestöjen toimintaedellytyksiä ja poistaisi jännitteen ay-liikkeen ja järjestöjen väliltä. Ehdotus ei kuitenkaan vielä tuolloin saanut kannatusta järjestöjen suunnalta.

Myös raportin kirjoittajat arvioivat ay-liikkeen ja kansalaisjärjestöjen yhteistyön kehittyvän tulevaisuudessa. Heidän mukaansa Kiinan hallitus on jo nyt käytännössä hyväksynyt kansalaisjärjestöjen siirtotyöntekijöille tarjoaman oikeusaputoiminnan. Hallitus katsoo, että niiden työ edistää omalta osaltaan harmonisen kehityksen jatkumista Kiinassa. Hallituksen periaatteellinen tunnustus saattaa johtaa siihen, että myös ACFTU ryhtyy vähittäin hakeutumaan tiiviimpään järjestölliseen yhteistyöhön kansalaisjärjestöjen kanssa.

2. ACFTU ja itsenäiset ammattiliitot

Työntekijöiden perustamista itsenäisistä ammattiyhdistyksistä ei Kiinan mediassa yleensä kerrota. Tällaisia ammattiyhdistyksiä on kuitenkin olemassa ja viime vuosina oikeutta itsenäisten ammattiyhdistysten perustamiseen on vaadittu yhä useammin.

ACFTU on perinteisesti vastustanut itsenäisten liittojen tai ammattiyhdistysten perustamista. ACFTU:n näkemyksen taustalla ovat niin Puolan Solidaarisuuden perustamiseen liittyneet tapahtumat kuin Kiinan vuoden 1989 demokraatialiikkeen kokemuksetkin. ACFTU:n puheenjohtaja on puheissaan viitannut myös uhkaan, että vihamieliset kansainväliset voimat käyttäisivät hyväkseen tällaisia itsenäisiä järjestöjä.

Kun työntekijät ryhtyvät perustamaan ammattiyhdistystä johonkin yritykseen, tulee heidän lähettää hakemus ylemmälle ay-järjestölle perustamisluvan saamiseksi. Tällaisessa tilanteessa ACFTU:n alueellinen järjestö pyytää yleensä työnantajaa kirjaamaan työyhteisön hakemuksen ainoastaan tiedoksi. Mikäli työnantaja suhtautuu myönteisesti ammattiyhdistyksen perustamiseen, sopivat paikallinen ay-järjestö ja työnantaja ay-tehtäviin ehdotettavista henkilöistä. Äärimmäisessä tapauksessa voidaan ACFTU:n esityksestä järjestää myös vaalit, jotta turvataan uuden ammattiosaston liittyminen ACFTU:n piiriin. Oheinen Pekingin Tianyun taksinkuljettajien ammattiosaston perustamishanke on tyypillinen esimerkki tapahtumien kulusta.

Pekingin Tianyun taksinkuljettajien ammattiosasto

Herra Dong Xin Pekingin Tianyun taksiyhtiöstä organisoï vuonna 1998 työntekijät laatimaan Tongzhoun alueen piirijärjestölle kirjallisen anomuksen oman ammattiosaston perustamiseksi. Ilman tulosta.

Tämän jälkeen työntekijät pitivät työpaikkakokouksen ja valitsivat 11 edustajaa edustamaan itseään. Kokouksen jälkeen helmikuussa 1999 herra Dong, työntekijöiden valitsenana edustajana, vei piirijärjestöön uuden perustamisanomuksen. Piirijärjestön puheenjohtaja totesi, että valmius liittyä järjestöön ja maksaa jäsenmaksua ei kuulu heille vaan yritykselle ja tästä syystä hakemusta ei käsitellä.

Tämän jälkeen herra Dong työtovereineen käyttivät seuraavan vuoden valituksien, vetoomuksien ja kanteiden laatimiseen. He vetosivat jopa Pekingin korkeimpaan oikeuteen, mutta ilman tulosta.

Vuoden 2000 alussa Tongzhoun piirijärjestö lähetti toimitsijan Tianyun taksiyhtiöön vaatien työntekijöitä allekirjoittamaan sitoumuskirjeen ja luopumaan laittomasta hankkeesta. Herra Dong puhuteltiin erikseen.

Pekingin ammattiliitojen keskusjärjestön julkaisemassa kirjeessä, hankkeessa mukana olleet totesivat, että omaa ammattiosastoa valmistellut ryhmä tulee heti purkaa. Ammattiosasto on joukkojärjestö, mutta sen organisoiminen ei kuulu joukoille vaan puolueelle.

Kaikesta huolimatta ammattiosasto perustettiin hyvin pian näiden tapahtumien jälkeen. Osaston perustajina eivät olleet suinkaan aloitteen tehneet työntekijät, vaan piirijärjestö ja yrityksen johto. Taksinkuljettajat saivat pian jäsenkorttinsa. Vaaleja ei tarvittu ja työnantaja nimesi puheenjohtajan ja työntekijöiden edustajat komiteaan.

Taksikuljettajat ovat kertoneet, että osasto ei ole pitänyt yhtään yleiskokousta eikä organisoanut muutaakaan toimintaa. Osasto on kuitenkin palkittu "Edistyneiden työntekijöiden koti" - nimisellä palkinnolla.

3. *Ay-liike sosialisoi työntekijöiden oikeuksien puolustamisen*

Kiinassa työntekijöiden oikeuksien puolustamiseen osallistuvat myös samalta paikkakunnalta lähtöisin olevien "kavereiden" verkostot. Tällaisiin verkostoihin saattaa kuulua niin työntekijöitä kuin liikemiehiäkin. Verkostoja johtaa yleensä liikemiesryhmä, jolla on laajat yhteydet yhteiskunnassa. Verkostoon kuuluvan kaverin joutuessa vaikeuksiin omalla työpaikallaan esimerkiksi maksamattomien palkkojen seurauksena, verkoston johtajat puuttuvat ongelmaan. Yleensä asiat selviävät, mutta jos ei, saatetaan käyttää väkivaltaisia keinoja.

1990-luvulla kaveriverkostojen toiminta ryöstäytyi käsistä Yiwu- nimisessä kaupungissa Zhejiangin maakunnassa. Siellä siirtotyöläisten tukena toimineet verkostot yhdistyivät ja ryhtyivät omatoimisesti rankaisemaan työntekijä työehtojen rikkomuksista. Työnantajia pahoinpideltiin ja joidenkin perheitä tapettiin. Vuonna 1998 yksityisissä yrityksissä Yiwu:ssa esiintyneistä 1200 työriidasta 17 päättyi murhaan. Tässä tilanteessa sekä kaupungin viranomaiset että Yiwun kaupungin ammattiliittofederaatio päättivät puuttua asiaan.

Ammattiliittofederaatio pyrki korvaamaan kylä- ja piirikuntatasolla verkostojen toiminnan omalla toiminnallaan. Yiwun kaupunkiin ay-liike perusti työntekijöiden laillisten oikeuksien puolustamiskeskuksen. Yhdessä kaupungin hallinnon kanssa ay-liike perusti työriitojen sovittelukomitean. Lisäksi alueella toimiviin, yli sadan työntekijän yrityksiin perustettiin omat työriitojen välitysjärjestelmät.

Saadakseen lisää voimaa ja julkisuutta hankeeseen ay-federaatio kokosi kaupungin virkamiehistä, juristeista ja median edustajista yhteistyöfoorumin. Tällaiset toimet leimattiin joidenkin vastustajien toimesta työntekijöiden oikeuksien puolustamisen sosialisoinniksi. Kampanja kuitenkin onnistui ja sitä mukaa kun ay-liikkeen tuella organisoitu työntekijöiden oikeuksien valvonta ja puolustaminen alkoi tuottaa tulosta ja myös aikaisemmin kaveriverkostoissa toimineet tulivat mukaan uusiin toimintatapoihin.

Yiwun tapaus on monella tapaa mielenkiintoinen. Ensimmäinen se kuvaa tilanteita, mihin suurissa siirtotyöntekijöiden keskuksissa voidaan joutua. Yiwu on yksi suurimmista käyttötavaroiden valmistuskeskuksista Kiinassa. Sen miljoonasta asukkaasta noin 700 000 on samoilta kotiseuduilta lähtöisin olevia siirtotyöläisiä. Esimerkki kertoo myös siitä miten ay-liike etsii uusia toimintamalleja hallitakseen työelämän ristiriitojen kärjistymistä. Yiwun toimintamalli kertoo myös siitä miten ay-liike ja paikallinen hallinto toimivat yhdessä ja miten ay-liike saa käyttöönsä julkisia voimavaroja.

Yiwun malli nousi myös valtakunnalliseen julkisuuteen vuonna 2004 kun kommunistisen puolueen pääsihteerin Hu Jintao hyväksyi sen sosialistiseksi tavaksi puolustaa työntekijöiden oikeuksia.

8. IHLO-SASK raportin johtopäätöksiä ja suosituksia

ACFTU:n merkitys ja rooli Kiinan valtiokorporatistisessa järjestelmässä on vahvistunut vuosituhannen vaihteen jälkeen. ACFTU on noussut tärkeään asemaan varmistettaessa Kiinan talousuudistuksen onnistumista ja turvattaessa poliittisen järjestelmän jatkuvuutta. ACFTU on siirtynyt puolueen apujärjestön asemasta eturintaman toimijaksi.

Tämä kehitys on johtanut myös ACFTU:n organisaation ja tärkeimpien toimintojen muutoksiin. Perustasolla toimivat ammattiosastot ovat monimuotoisempia ja osa niistä ei rajoitu enää yksittäisiin yrityksiin.

ACFTU:n tärkeimpien toimintojen listalla on keskeiseen asemaan nousut työntekijöiden oikeuksien puolustaminen samoin kuin toiminta ns. kuudessa keskeisessä edunvalvontamekanismissa. Edunvalvonnassa painopisteinä ovat työehtosopimusten aikaansaaminen sekä siirtotyöläisten oikeuksien puolustaminen. ACFTU:n alueelliset järjestöt kantavat keskeisen vastuun käytännön edunvalvonnasta ja työelämän lainsäädännön noudattamisesta.

ACFTU:n edunvalvontatyö on alkanut vaikuttaa myönteisesti kiinalaisten työntekijöiden palkkojen ja työolosuhteiden kehittymiseen. Edunvalvontaroolin vahvistuminen ei kuitenkaan ole ollut seurausta työntekijöiden vaatimuksista, vaan ACFTU on joutunut muuttamaan toimintaansa puolueen vaatimuksesta, turvatakseen poliittisen ja sosiaalisen vakauden työpaikoilla. ACFTU:n linjausten valossa on tuskin odotettavissa, että virallinen ay-liike asettuisi edunvalvontatoimissaan hallituksen politiikkaa vastaan.

ACFTU:n tulevaa kehitystä varjostavat monet epävarmuudet. Miten kehittyi Kiinan poliittinen järjestelmä? Salliiko se ay-liikkeen kehittyä itsenäiseksi työntekijöiden oikeuksien puolustamiseen keskittyväksi liikkeeksi vai jääkö virallinen ay-liike puolueen kumppaniksi ja Kiinan harmonisen yhteiskuntakehityksen takaajaksi?

Yhteistyömahdollisuudet kansainvälisen ay-liikkeen kanssa

Lopuksi IHLO-SASK - raportissa pohditaan yhteistyön kehittämismahdollisuuksia ACFTU:n ja kansainvälisen ay-liikkeen kanssa. Miten tällä saralla päästään eteenpäin riippuu yhteistyön kohteesta, tavoitteista ja käytettävissä olevasta ajasta. Raportin johtopäätöksissä esiin nostettu ajatus Kiinan kuntasektorin ay-järjestöistä yhteistyön tunnustelijoina on mielenkiintoinen ja pitää sisällään kiinnostavia huomiota muidenkin yhteistyöhankkeiden näkökulmasta.

Kunta-alan ay-järjestöillä voisi olla yhteistyön tunnustelijan asema kolmesta syystä:

Ensinnäkin Kuntasektorin ay-järjestöt sijaitsevat ACFTU:n organisaatiossa keskeisellä paikalla. Eryteisesti kaupunkien ay-järjestöjen tehtävänä on vastata ACFTU:n keskushallinnon päätösten toimeenpanosta ja toteutuksesta. Tällainen asema antaa niille liikkumatilaa ja toimivaltaa. Kaupunkien järjestöt ovat toisaalta toiminnallisesti lähellä perustason ammattiosastoja ja joissakin kaupungeissa ne kuuluvat niihin suoraan. Kaupunkien ay-järjestöt ovat myös hyvin perillä paikallisista olosuhteista ja tietävät miten asioita pitää tehdä. Ne ovat olleet myös kehittämässä uusia työntekijöiden oikeuksien puolustamiseen liittyviä toimintamalleja.

Toiseksi kunta alan ay-järjestöt eivät ole poliittisesti niin herkkähipiäisiä kuin esimerkiksi maakuntatason keskusjärjestöt. Ne eivät myöskään joudu maakuntien järjestöjen tapaan tasapainoilemaan "Kiinan diplomatian kanssa" solmiessaan kansainvälisiä suhteita.

Kolmanneksi ns. kaksoishallinnon periaatteen mukaisesti kuntatason järjestöt kuuluvat sekä kaupungin puolueorganisaation että maakunnallisen ay-järjestön käskyvallan alaisuuteen. Vaikka maakunnalliset ay-järjestöt päättävätkin ay-politiikan linjoista ja toiminnasta, joutuvat kuntatason järjestöt kääntymään paikallisen puolueorganisaation puoleen hankkeiden käytännön toteutuksessa. Tällä tavoin kunta-alan ay-järjestöt ovat myös paikallisesti ay-toiminnan ja puoluetoiminnan solmukohtassa.

Kunta-alanjärjestöt voisivat olla keskustason ACFTU:ta ja maakunnallisia keskusjärjestöjä helpommin eräänlaisia yhteistyömahdollisuuksien tunnustelijoita.

Yhteistyön mahdolliset kohteet

Yhteistyön näkökulmasta ACFTU:n toiminnot voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

1. uusien ammattiosastojen perustaminen yrityksiin ja siirtotyöläisten organisointi,
2. työehtosopimukseen ja työntekijöiden osallistumisjärjestelmiin perehdyttäminen ay-järjestöissä ja ammattiosastoissa,
3. erilaisten työntekijöiden oikeuksien puolustamiseen liittyvien toimintatapojen organisointi.

Ensimmäinen potentiaalinen yhteistyöalue saattaa olla vaikea. Sen sijaan työehtosopimusten edistämässä voisi olla hyvät mahdollisuudet yhteistyön kehittämiseen. Ulkopuolisten epäilyksiä saattaa tosin herättää paikallisten ammattiosastojen heikkous verrattuna työnantajiin, mutta tällä rintamalla saattaa olla tulossa muutoksia.

Uusi työsopimuslaki ja muutkin säännökset antavat mahdollisuuden alueellisten ja sektorikohtaisten työehtosopimusten tekemiseen ja myös ACFTU on kiinnostunut näiden mahdollisuuksien hyödyntämisestä.

Työehtosopimusten alueella voisi löytyä monia yhteisiä yhteistyön kohteita kuten neuvottelutaidot, alueelliset ja sektorikohtaiset sopimukset, muut sopimusten muodot, sopimusten soveltaminen ja noudattamisen seuranta, työriitojen sovittelu ja ratkaiseminen jne.

Yhteistyömahdollisuuksia saattaa löytyä myös työntekijöiden oikeuksien puolustamisen eri osa-alueilta. Mahdollisina yhteistyön kohteina voisi olla esimerkiksi työelämän suhteiden kehittäminen ja sovittelu, työlainsäädännön ja ay-lainsäädännön valvonta, työntekijöiden osallistumisjärjestelmät. Kiinalaisille ay-aktiiveille ovat edelleen työsopimus- ja työehtosopimuskäytännöt samoin kuin osallistuminen yritysten hallintoon hyvin vieraita. Joillakin ay-aktiiveilla on kokemuksia esimerkiksi kolmikantayhteistyöstä vanhoilta ajoilta valtionyhtiöistä, mutta niistä ei ole paljoa apua nykyisissä kansainvälissä yrityksissä. Kiinan ay-liike on näissä kysymyksissä vasta työn alussa.

Yhteistyön muodot

Yhteistyö ACFTU:n järjestöjen kanssa tulisi organisoida hyvin käytännöllisellä tavalla. Yhteistyö voisi pitää sisällään vierailuja, koulutusta ja työohjelmia. Yhteistyö olisi hyvä suunnitella työohjelman muotoon. Työohjelmassa olisi seminaareja, kenttätyövaiheita ja esim. työelämän oikeuksien puolustamiseen liittyviä pilottiprojekteja.

Kiinalaisen käytännön mukaan kansainvälinen yhteistyö edellyttää asianomaisen puolueorganisaation hyväksymistä. Mikäli mukana on paikallisia kansalaisjärjestöjä, niiden olisi hyvä täyttää seuraavanlaiset kriteerit:

- paikallisten viranomaisten lainmukaisesti rekisteröimä
- hyväksytty kansainvälisten järjestöjen taloudellisen tuen kohteeksi
- ollut toiminnassa jo jonkin aikaa
- riittävä koko ja toimintakyky (henkilöresurssit, toiminnan laajuus, aktiivisten jäsenten määrä jne.)
- paikallisesti vaikutusvaltainen
- toiminta ollut tuloksellista
- hyvät suhteet/yhteydet paikallisiin ay-järjestöihin ja viranomaisiin

Kuvatut kriteerit lähtevät siitä, että kiinalaisten kumppanuusosapuolten muodollinen asema on enemmänkin etu kuin haitta. Asemastaan huolimatta kriteerit täyttävät järjestöt voivat olla suhteellisen itsenäisiä ja riippumattomia esimerkiksi virallisesta ay-liikkeestä.

Lähteet

Understanding the ACFTU: its role, reform and future, A reader for the international trade union movement to the ACFTU and the opportunities and threats posed by the Chinese state union, IHLO/SASK 2009

Kehälinna Heikki Katsaus työehtosopimusneuvottelujen kehittymisestä Kiinassa, SASK Kiina-raportteja 2008.

Nousjoki Joesetta Työllä Kehitystä, Made in China, global.finland 10.3.2010, <http://global.finland.fi>

Paltemaa Lauri Kiinan yhteiskunta ja politiikka, luentomoniste, Oulun avoin yliopisto kevät 2003, <http://users.utu.fi/laupalt/opetus/Oulu>

The Danwei System <http://www.sup.org/book.cgi?id>

Vuori Juha A. Sosialistinen harmoninen yhteiskunta ja ihmisoikeudet, <http://kiinaseura.lasipalatsi.fi/tietoa/kehitmaa11.html>