

ASIEN OCH STILLAHAVSREGIONEN

INLEDNING

Det var farligt att vara facklig ledare i Asien och Stillahavsregionen under år 2007. Fackföreningsmedlemmar löpte gatlopp mellan överfall, misshandel och ibland också mord. Förövarna var armén, polisen och ligister som företagen hyrt in. Mord på fackföreningsmedlemmar fortsatte förekomma i Filippinerna, även om färre drabbades än under år 2006. I Pakistan, Malaysia och Bangladesh försämrades möjligheterna att utnyttja fackliga och mänskliga rättigheter kraftigt.

Demonstrerande löntagare drabbades ofta av det värsta våldet. Armépersonal i Indonesien som arbetade för arbetsgivarna sköt lösa skott mot lockoutade löntagare. På en fabrik i Thailand, som tillverkar bildelar, följde anställda på personalavdelningen med informerad militär in i fabriken för att skrämma strejkande. Den fruktade snabbinsatsstyrkan i Bangladesh ingrep regelbundet i arbetslivskonflikter på arbetsgivarnas sida. Över hela regionen använde polis ofta överdrivet våld för att slå ner löntagarprotester. Varje månad utsatte polisen protesterande beklädnadsarbetare i Kambodja för misshandel och tårgasattacker. I Nepal skadades 65 arbetare, bland dem kvinnor och funktionshindrade, när polisen slog ner en demonstration mot privatiseringar. Fabrikschefer grep arbetare som ledde fackliga protester i Bangladesh, Indonesien, Kambodja och i andra länder, och använde sig av direkta hot för att hindra anställda från att protestera.

Många länder förbjöd all betydelsefull och långvarig facklig närvaro. Militärregeringen i Burma fortsatte att godtyckligt kränka löntagares rättigheter. Sex arbetare dömdes till över 20 års fängelse för aktiviteter under första maj. En ledare för den underjordiska Burma Railway Union fängslades och militär och polis kallades in för att slå till mot löntagarprotester i fabriker.

Bangladeshs militärstödda regering utlyste undantagstillstånd den 11 januari och förbjöd uttryckligen all facklig verksamhet. Samtidigt tilläts gripanden och häktningar utan domstolsbeslut och bevis. Polisen och arméofficerare gick in i fabriker för att skrämma arbetarna, militärens säkerhetstjänst grep fackligt aktiva och ledare medan tjänstemän på arbetsmarknadsministeriet hotade att avregistrera fackföreningar för arbetare som sydde militärkläder.

Pakistan utlyste undantagstillstånd i början av november och upphävde därmed förenings- och mötesfriheten. När de fackliga organisationerna protesterade greps dussintals höga fackliga ledare under påhittade anklagelser. Fyra fackföreningsmedlemmar anklagades för förräderi, vilket kan straffas med döden.

Specifika löntagarkategorier drabbades också. Statstjänstemän drabbades av betydande begränsningar av sin rätt till föreningsfrihet i många länder i regionen, exempelvis i Thailand. I andra länder, som Kambodja, vägrade regeringen förhandla med lärarna eller offentliganställdas organisationer och deras ledare utsattes för trakasserier och nekades befordran. I provinsen Sindh i Pakistan nekades lärare och utbildningspersonal fackliga rättigheter och provinsen Tamil Nadu i Indien vägrade förhandla med sina statstjänstemän och använde sig av höga böter och tvångsåtgärder för att hindra att arbetet lades ner. I oktober, efter flera års kamp blev Korean Government Employees Union (KGEU) till slut officiellt erkänd. Det ledde emellertid inte till någon omedelbar lättnad av de aggressiva antifackliga kampanjerna mot KGEU.

Migrantarbetare hade föga eller inget skydd. I Malaysia användes det paramilitära RELA för att samla ihop migrantarbetare och det ledde till en mängd övergrepp mot dem. Migrantarbetarna utgör så mycket som 15-20 procent av arbetskraften i Malaysia. I Thailand, Singapore och Brunei får migrantarbetare inte bilda eller leda fackliga organisationer, vilket betyder att de saknar allt försvar mot arbetsgivarnas exploatering.

Reformer av arbetsmarknadslagarna har med få undantag framför allt syftat till att försvaga skyddet för fackföreningar. Ändringar av arbetsmarknadslagarna i Malaysia gav arbetsgivarna större inflytande och möjligheter att hindra lagligt erkännande av fackföreningar. I Vietnam infördes hårdare restriktioner av strejkrätten.

Restriktiva lagar i flera asiatiska länder, som Kina, förbjuder medlemskap i oberoende fackliga organisationer. Den kinesiska polisen använde ofta våld för att skingra arbetarprotester och orsakade ohyggliga skador. Arbetarledare på gräsrotsnivå greps.

På samma sätt tvingar regeringarna i Laos, Nordkorea och Vietnam alla fackföreningar att gå med i de enda tillåtna, regeringskontrollerade centralorganisationerna och strikt följa deras beslut. Dessa organisationer stödde hårda begränsningar av demonstrationer och strejker och arbetare som försökte organisera någon form av oberoende fackförening förföljdes.

Över hela regionen, men särskilt i södra Asien, kompletterades restriktioner för löntagarnas rättigheter att organisera sig i frizoner med trakasserier, arbetsgivarnas rutinemässiga avskedanden och övergrepp. Pakistan förbjuder alla fackföreningar i frizonerna medan Indien, Bangladesh och Sri Lanka omger organiseringsarbete i frizonerna med restriktioner. Arbetsgivarnas systematiska kampanjer mot fackliga

organisatörer blundar man för.

I stället för att skydda löntagarnas intressen manipulerades lagarna ofta för att hindra uppkomsten av fackföreningar och löntagarnas rättigheter. I Indonesien återopades en gammal nederländsk lag från kolonialtiden, som förbjuder "otrevliga handlingar", för att gripa en facklig ledare som genomfört aktiviteter första maj. Han fick sitta fängslad i tre månader. En klädfabrikant i Bangalore, Indien, använde sitt inflytande på lokala domstolar för att lägga munkavle på lokala arbetare. Samma domstol åtalade Clean Clothes Campaign och andra internationella sammanslutningar för fackliga rättigheter, som stödde fackföreningen, för ärekränkning och cyberbrott.

Slutligen drabbades löntagare och fackliga organisationer i Australien av förföljelse och böter för att de använt sig av stridsåtgärder och företrätt arbetare i aktiviteter som anses olagliga enligt den drakoniska Workplace Relations Act från år 2005. ILO:s expertkommitté för tillämpning av konventioner och rekommendationer fördömde kraftigt lagens begränsningar av kollektiva förhandlingar, som tydliga brott mot internationella normer.

AUSTRALIEN

FOLKMÄNGD: 21,3 milj. / HUVUDSTAD: Canberra / GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS : 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 182

■ Howard-regeringens arbetsmarknadslagar drabbar fortfarande löntagare och fackliga organisationer hårt. Arbetsgivarna använde lagarna för att flytta anställda från kollektivavtal till individuella avtal och vägrade förhandla med fackliga organisationer även på arbetsplatser där en majoritet av de anställda meddelat att de helst ville ha ett fackligt kollektivavtal. Höga böter utdömdes för byggnadsarbetare och fackliga organisationer som gick i konflikt om arbetsskyddsfrågor.

LAGSTIFTNINGEN

Enligt lag har löntagarna, inklusive de offentliganställda, föreningsfrihet och rätt att förhandla kollektivt, men allt fler restriktioner har införts. Redan innan 2005 års "arbetsvalslag" (Workplace Relations Amendment [Work Choices] Act) med ändringar av arbetsmarknadslagarna som trädde i kraft i mars 2006, låg Australien långt efter andra länder i fråga om respekt för internationellt erkända normer som föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar.

Workplace Relations Act (WRA) från 1996:

- § jämställde kollektivavtal med andra avtal.
- § förbjöd stridsåtgärder till stöd för överenskommelser med fler än en arbetsgivare.
- § krävde inte att arbetsgivare skulle förhandla med fackföreningar även om de anställda var medlemmar och ville bli representerade av sin organisation i förhandlingarna.
- § införde Individual Australian Workplace Agreements (AWA) som gynnades framför kollektivavtal.
- § begränsade stridsåtgärder och införde föreskrifter om domstolsbeslut och ekonomiska sanktioner för åtgärder som skulle kunna skada landets ekonomi eller var en sympatiåtgärd eller protest.

Trots upprepade framställningar från ILO:s expertkommitté för tillämpning av konventioner och rekommendationer (CEACR) om att WRA borde ses över och ändras, har lagen i stället utvecklats till att fjärma sig ännu mer från relevanta ILO-konventioner. År 2007 konstaterade CEACR att man var ... "särskilt oroliga över att 2005 års lag gynnar enskilda avtal framför kollektivavtal, hindrar förhandlingar på alla nivåer ovanför arbetsplatsnivån och uttryckligen förbjuder förhandlingar om en lång rad frågor som normalt ingår i fria och frivilliga förhandlingar, samt över att höga straff utmäts om parterna ändå försöker förhandla om dessa. Kommittén noterar att ovanstående åtgärder inte på något sätt kan anses syfta till att stimulera och främja kollektiva förhandlingar eftersom de inte ger parterna någon valfrihet och begränsar deras förhandlingsfrihet".

Kollektiva förhandlingar

"Arbetsvalslagen" innebär ytterligare begränsningar av möjligheterna att förhandla om avtal med flera arbetsgivare tillsammans, eller för branscher. Det krävs tillstånd i förväg och godkännande i efterskott från Employment Advocate (EA) efter slutna förhandlingar. Tidigare var förhandlingarna öppna och bedrevs inför arbetsmarknadskommissionen (Industrial Relations Commission, IRC).

Stridsåtgärder till stöd för avtalsförhandlingar med flera arbetsgivare förblir olagliga, men förbudet breddas nu till att också omfatta "pattern bargaining", det vill säga formulering av gemensamma krav på flera arbetsgivare även om förhandlingarna sedan sker med var och en av dem. Förbudet mot "modellförhandlingar" gäller också ett företags alla eventuella dotterbolag.

Individuella avtal

"Arbetsvalslagen" förstärker i hög grad den roll som AWA (individuella avtal) spelar på arbetsmarknaden. AWA är inte längre underställda kollektivavtal när sådana gäller. Det betyder att en arbetsgivare har frihet att erbjuda alla anställda sämre individuella avtal, och kräva att ny personal undertecknar dem, även om det finns ett gällande kollektivavtal som binder arbetsgivaren i förhållande till alla anställda. Detta undergräver fullständigt integriteten i alla förhandlingar om kollektivavtal.

Stimulansåtgärderna i syfte att få arbetsgivare att kräva AWA har också ökat kraftigt. Enligt "arbetsvalslagen" behöver AWA bara innehålla fem punkter (minimilön, årlig semester, sjukledigt, obetald föräldraledighet och maximal veckoarbetstid) i stället för att jämföras med omfattande kollektivavtal inom industrin. Det betyder att AWA kan sänka anställdas tidigare löner och arbetsvillkor avsevärt. I mitten av år 2007 infördes en ny "rättvisetest" genom Workplace Relations Amendment Act, som innebär att AWA måste prövas av Workplace Authority (WA)

för att garantera "rättsvis ersättning" för förmåner som avskaffas. Prövningen innehåller emellertid stora kryphål. Den gäller till exempel inte de 300 000 anställda som redan har AWA-avtal, betyder inte att anställda får rättvisa lönehöjningar, gäller inte personal som tjänar över 75 000 australiska dollar och garanterar inte att anställda som förlorar viktiga rättigheter får ekonomisk ersättning för det.

När ett AWA träffas betyder det att förmåner upphör att gälla för den anställde också efter att det individuella avtalet löper ut. AWA träder i funktion den dag det träffas, i stället för efter kontroll och godkännande från EA eller IRC, vilket tidigare krävdes.

Arbetsgivares "gröna" avtal (EGA)

"Arbetsvalslagen" inför en ny typ av avtal (Employer greenfields agreements, EGA) som ger arbetsgivaren möjlighet att ensam bestämma om avtalets innehåll de första 12 månaderna av ett nytt projekt eller företag. Detta kan också gälla vid utvidgning av ett redan existerande företag eller, i vissa fall, när ett företag säljs.

Begränsningar av förhandlingsfrågor

"Arbetsvalslagen" ökar antalet frågor som enligt lag inte får behandlas i kollektivavtal. Personer eller organisationer som ändå försöker ta med dem i sina avtal kan dömas till höga böter. "Förbudet innehåll" omfattar ledighet för fackliga möten eller facklig utbildning, fackliga funktionärens tillträde till arbetsplatsen, allmän representationsrätt för fackföreningar, restriktioner för underentreprenörer, stimulansåtgärder för fackligt medlemskap, skadestånd för osakliga avskedanden och begränsningar av AWA.

Strejkrätten

"Arbetsvalslagen" inför betydande nya begränsningar av strejkrätten:

- –lagliga stridsåtgärder kan inte vidtas till stöd för gemensamma krav eller "förbudet innehåll".
- –IRC:s rätt att efter egen bedömning avbryta stridsåtgärder har försvagats så att sådana beslut är i det närmaste obligatoriska, exempelvis när det gäller en sympatistrejck, om åtgärden skulle kunna skada landets ekonomi eller en viktig del av den.
- –Tredje man har fått utökade rättigheter att begära domstolsförelägganden mot arbetare som vidtar stridsåtgärder.
- – Alla stridsåtgärder måste godkännas i en komplicerad och legalistisk procedur för sluten omröstning.
- –Arbetsgivaren får begära en avkylningsperiod för att stoppa en strejck.
- –Straffen för olagliga stridsåtgärder har höjts kraftigt.

Begränsningar av fackets tillträde till arbetsplatser

Den nya lagen innebär kraftiga begränsningar av fackliga representanters rätt att besöka arbetsplatser. På detta sätt minskar deras möjlighet att se till att arbetsplatserna är säkra, ge de anställda råd om deras rättigheter och rekrytera nya medlemmar. Lagen innehåller en rad stambenta krav för fackföreningar som vill komma in på en arbetsplats.

Osakliga avskedanden

"Arbetsvalslagen" tog bort anställdas skydd mot osakliga avskedanden på arbetsplatser med färre än 100 anställda. Det betyder att runt två tredjedelar av de privatanställda förlorat sin rätt att ifrågasätta osakliga avskedanden. På arbetsplatser med över 100 anställda får ingen ifrågasätta avskedanden om de delvis motiveras av företagets behov.

Ny lag för byggnadsindustrin begränsar fackliga rättigheter

2005 års Building and Construction Industry Improvement Act inför ännu större begränsningar av strejkrätten än vad WRA gör. Det råder exempelvis totalförbud mot strejcker som inte specifikt skyddas av WRA och mot "unlawful industrial action" (lagstridig stridsåtgärd). Straffen är höga böter och hårda sanktioner (upp till 110 000 australiska dollar för organisationer och 22 000 för enskilda). Lagen ingriper också i kollektiva förhandlingar genom en lista på föreskrifter som gör att "projektavtal" (branschavtal med flera företag) inte kan hävdas i domstol och begränsar vad förhandlingarna får gälla. Vidare ger lagen betydande befogenheter till den australiska kommissionären för byggnadsarbeten (Australian Building and Construction Commissioner, ABCC) att utreda hur lagen följs. Myndigheten har rätt att komma in i lokaler och beslagta handlingar. Reglerna till skydd mot ingrepp i fackliga aktiviteter är otillräckliga. ILO:s kommitté för föreningsfrihet har sagt att BCII-lagen strider mot principerna för föreningsfrihet och begränsar kollektiva förhandlingar och stridsåtgärder på ett otillbörligt sätt.

Krav på efterlevnad

Australiens lagstiftning om relationerna på arbetsmarknaden har varit föremål för en omfattande granskning i ILO:s kontrollorgan. CFA, CEACR och expertkommittén för tillämpning av normerna har vid upprepade tillfällen framhållit att WRA från 1996, "arbetsvalslagen" från

2005 och BCII från 2005 bryter mot ILO-konventionerna 87 och 98. Tydliga krav och rekommendationer för lagändringar som undanröjer problemen har förts fram.

Västra Australien – fler rättigheter än på federal nivå

I augusti 2002 införde arbetarregeringen i västra Australien en ändring av lagen om relationerna i arbetslivet (Labour Relations Reform Act). Den upphävde lagar som prioriterade individuella avtal framför kollektivavtal, många av de diskriminerande åtgärderna mot fackliga organisationer som fanns i 1997 års lag. Den tog även bort kravet på att fackliga organisationer skulle genomföra komplicerade omröstningar före en strejk.

Queensland – protester kan straffas

I Queensland säger 1999 års lag om relationerna i arbetslivet att en organisation kan få sin registrering upphävd om medlemmarna deltar i protestaktioner som förhindrar eller stör ekonomisk eller kommersiell verksamhet eller tillhandahållandet av offentliga tjänster.

■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN OCH KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2007

Omfattande protester mot Howard-regeringens arbetsmarknadslagar ökade i omfattning inför de federala valen i november. Den fackligt ledda kampanjen "Your Rights at Work" spelade en nyckelroll för mobiliseringen av väljarna i protest mot "arbetsvalslagen". Howard-regeringen besegrades av Australian Labor Party under ledning av Kevin Rudd, som lovat upphäva den avskydda lagen. Australiska förbund driver kampanjen vidare för att se till att den nya regeringen uppfyller sitt löfte om att avskaffa de individuella avtalen och ABCC och inför lagar som skyddar löntagarnas och de fackliga organisationernas rättigheter.

AWA används för att undergräva fackföreningar

Arbetsgivarna fortsatte att använda "arbetsvalslagen" för att undergräva kollektiva förhandlingar och främja individuella avtal. Många arbetsgivare erbjuder arbetssökande AWA som måste godkännas om de vill ha arbete.

Anställda på individuella kontrakt har det sämre

Anställda som av arbetsgivarna flyttats till individuella anställningskontrakt har vanligen förlorat på det. Många arbetsgivare har använt AWA för att ta bort förmåner utan någon ersättning och medianlönen för personal på AWA (på andra än arbetsledande poster) är lägre än för dem som har kollektivavtal. AWA har fått speciellt hårda effekter för kvinnor och tillfällig- eller deltidsanställda.

Föreningsfrihet begränsad i byggnadsindustrin

ABCC fortsätter sin kampanj mot löntagare och fackföreningar inom byggnadsindustrin. ABCC har makt att bötfälla anställda som agerar till försvar för sina löner och arbetsvillkor och kan välja ut arbetare som deltar i fackliga möten och som vägrar samarbeta i hemliga myndighetsförhör. Under år 2007 varnade ABCC fackliga organisationer för att hissa Eureka-flaggan (en symbol som en del australiska förbund använder) över byggarbetsplatser eftersom det kunde vara ett brott mot statliga förordningar. ABCC inledde också förföljelse av Construction, Forestry, Mining and Energy Union (CFMEU) och vissa av förbundets medlemmar för olagliga stridsåtgärder trots att konflikten lösts. 87 anställda medgav att de agerat olagligt i protest mot att en arbetskamrat som tagit upp arbetarskyddsfrågor i samband med bygget av järnvägen mellan Perth och Mandurah avskedats. De anställda fick böta upp till 10 000 australiska dollar. I ett annat fall dömdes CFMEU och en facklig organisatör till 35 000 dollar i böter för en arbetarskyddsstrejk i ett gruvprojekt i Victoria.

Arbetsgivare vägrar förhandla med fackliga organisationer

En del arbetsgivare vägrar förhandla med fackliga organisationer också när en majoritet av de anställda meddelat att de vill ha ett fackligt kollektivavtal. Företaget Esselte gick inte med på att förhandla om kollektivavtal förrän medlemmarna av National Union of Workers hållit strejkvakter under 14 veckor. På Cochlear vägrade ledningen förhandla med Australian Manufacturing Workers Union trots att de anställda två gånger med överväldigande majoritet röstat för ett fackligt kollektivavtal. I oktober 2007 meddelade företaget att man sade upp det avtal som fanns och flyttade de anställda till enskilda, sedvanerättsliga avtal.

KINA

FOLKMÄNGD: 1,3 miljarder

HUVUDSTAD: Beijing

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 100 – 111 - 138 - 182

■ Trots att regeringen inför olympiaden lovat att förbättra respekten för de mänskliga rättigheterna blev arbetare under året gripna eller häktade, anklagade och kastade i fängelse för att de deltagit i kollektiva protester. Enligt lag får ingen organisera sig i organisationer utanför All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) som enligt sina stadgar styrs av landets kommunistparti. Lagen om fackliga organisationer förbjuder fristående organisationer.

LAGSTIFTNINGEN

Ingen föreningsfrihet

Kinas fackföreningslag antogs år 1950, ändrades år 1992 och sedan än en gång i oktober 2001. Löntagarna får inte bilda eller gå med i fritt valda organisationer. Lagen tillåter en enda organisation för löntagare och det är All China Federation of Trade Unions (ACFTU).

Enligt den ändrade lagen "representerar ACFTU och alla dess organisationer löntagarnas intressen och skyddar deras legitima rättigheter". Fackliga organisationer måste också "respektera och skydda författningen (...), ha den ekonomiska utvecklingen som sin främsta uppgift, upprätthålla den socialistiska vägen, folkets demokratiska diktatur, kommunistpartiets ledning och marxist-leninismen, Mao Zedongs tankar och Deng Xiaopings teori (...) samt bedriva sin verksamhet självständigt, i enlighet med stadgarna för fackliga organisationer".

Bland organisationernas grundläggande uppgifter finns "att samordna relationerna i arbetslivet genom samråd", "motivera löntagarna att sträva efter att fullgöra sina uppgifter i produktionen" och "utbilda dem ideologiskt, etiskt, yrkesmässigt, vetenskapligt, kulturellt och på andra områden samt lära dem självdisciplin och moralisk integritet". Lagen ger också organisationerna betydande privilegier inom olika områden, som "demokratisk ledning och tillsyn" (se nedan).

Fackligt monopol

Artikel 10 i lagen anger ACFTU som den "enade nationella organisationen". Enligt artikel 11 måste att alla fackliga organisationer som bildas, oavsett om de är lokala, nationella eller branschvisa, "underställas den fackliga organisationen på närmast högre nivå för godkännande". Fackliga organisationer på högre nivå "ska utöva ledarskap" över dem på lägre nivå. Lagen ger också ACFTU befogenhet att utöva ekonomisk kontroll över alla medlemsförbund.

Kollektiva förhandlingar

Det finns för närvarande inga lagar som reglerar kollektiva förhandlingar; bara regler om kollektivavtal. Om ett kollektivavtal ingås enligt reglerna är det juridiskt bindande. 1992 års fackföreningslag gav först fackföreningar på företagsnivå rätt att sluta kollektivavtal. Den nya arbetsmarknadslagen (införd år 1995) utvecklade systemet genom att införa kollektivt samråd som den huvudsakliga formen för att lösa konflikter mellan arbetsgivare och anställda. Artikel 33 anger att löntagarna har rätt att sluta kollektivavtal på "ett företag där fackförening ännu inte har bildats". Den ändrade fackföreningslagen från år 2001 stärkte fackföreningens mandat för kollektiva löneförhandlingar ytterligare vilket också förordningar från åren 2000 och 2001 gjort.

I maj 2004 trädde en förordning med regler för kollektivavtal från Ministeriet för arbete och socialförsäkringar i kraft. Den bygger på tidigare förordningar från åren 2000 och 2001 och kräver fler detaljer i kollektivavtal som tecknas. Förordningen drar också upp formerna för samråd och den teoretiska jämställdheten mellan de båda parterna. Trots ökade möjligheter till kollektiva förhandlingar och det uppenbara behovet av skydd för löntagarna – inklusive invandrare – har framstegen på väg till genuina kollektivavtalsförhandlingar varit små. I stället fortsätter ACFTU att "företräda" arbetarna inför företagsledning och statliga organ, utan att se något behov av att diskutera, informera, lyssna på eller vägledas av arbetarna som fortfarande inte har något att säga till om i politiken. I den privata sektorn nekas löntagarna bilda fristående organisationer där det inte finns några ACFTU-avdelningar och hindren för kollektiva förhandlingar och representation är i det närmaste oöverstigliga.

Regeringens vitbok år 2004 om sysselsättningen uppmanar ACFTU att sluta "kollektiva kontrakt" för att skydda löntagarnas rättigheter och arbetsmarknadslagen tillåter kollektiva samråd och kontrakt mellan ACFTU (eller löntagarrepresentanter) och företagsledning.

Enligt officiell statistik för år 2000 hade 862 000 kollektivavtal undertecknats i hela landet; en ökning med 108 000 eller 14,3 procent jämfört med år 2005. Antalet avtal på sektorsnivå är okänt. Majoriteten av avtalen tycks emellertid vara formella upprepningar av artiklar ur

den kinesiska arbetsmarknadslagen och speglar lagens minimikrav. Många täcker alltför få viktiga frågor för att vara till någon större nytta för löntagarna.

Utveckling på provinsnivå

Reglerna för kollektivavtal i Shanghai ("Shanghai-reglerna"), som antogs i augusti 2007, trädde i kraft i januari 2008. Sammanfattningsvis innehåller de procedurer och rättsliga krav för tre huvudsakliga områden: 1) kollektiva förhandlingar, 2) kollektivavtal och 3) konflikter i samband med det. Enligt de nya reglerna ska förhandlingarna leda till formulering, ändring eller godkännande av företagspolitik, regler eller viktiga beslut som får direkta konsekvenser för följande löntagarintressen. Det gäller löner, arbetstid, ledigheter och semester, arbetarskydd, socialförsäkringar och andra förmåner, utbildning, arbetsdisciplin, produktionskvoter samt andra frågor enligt lag. Reglerna anger förhandlingsgruppernas sammansättning och ger möjlighet till medverkan av tredje man i form av experter. Förhandlingar måste föras när ett företag behöver avskeda mer än 20 anställda eller över 10 procent av personalen om en konflikt har lett till en massstrejk eller petition till myndigheterna eller när något upptäckts i produktionsprocessen som kan orsaka större olyckor eller hälsorisker. Shanghai-reglerna anger också riktlinjer för hur fackliga organisationer på regional och företagsnivå ska förhandla kollektivt med företag inom byggnads- och livsmedelssektorn om regionala eller industrispecifika kollektivavtal.

Shanghai-reglerna ger också staden Shanghai befogenhet att skapa ett trepartssystem för samordning och lösning av arbetslivskonflikter. Fackliga organisationer på högre nivå har rätt att efter behag kontrollera förhandlingsverksamhet i företag inom deras område. En facklig organisation kan enligt lag lämna in klagomål mot ett företag som bryter mot kollektivavtalet och de anställdas intressen. Organisationen kan också begära skiljeförfarande eller stämma företaget om samordningsinsatser inte lyckas lösa en konflikt som rör tillämpningen av ett kollektivavtal.

Även om detta är en lag på provinsnivå och därför begränsad till Shanghai-regionen, är det den första i sitt slag och eftersom det inte finns någon nationell reglering av samma frågor kan Shanghai-reglerna stå modell för andra lokala myndigheter.

Ny lag om anställningsavtal

I juni 2007 antogs lagen om anställningsavtal och den träder i kraft den 1 januari 2008. Lagen tar upp en del av de större bristerna i den nuvarande arbetsmarknadslagen och föreskriver konkreta straff och skadestånd för brott mot lagar och förordningar. Den syftar till att klargöra förhållandet mellan anställda och arbetsgivare och anger vad som måste ingå i anställningsavtal. Det handlar exempelvis om avtalstidens längd, beskrivning av arbetsuppgifterna, arbetstid och raster, lön, socialförsäkringar och arbetarskydd. Den nya lagen innehåller också särskilda regler om kollektivavtal, utstationerad personal och deltidsarbete. Den innehåller även straff för företag som inte tillhandahåller ordentliga, skriftliga avtal och bryter mot avtalens innehåll. Den tycks förstärka de fackliga organisationernas roll i förhandlingar om övertalighet och andra större förändringar och det är uppenbart att individuella avtal inte kan användas för att sänka lönerna och försämra arbetsvillkoren i ett kollektivavtal. Skyddet för deltidsarbetande är begränsat; det står att timlönen inte bör ligga under de miniminivåer som anges av lokala regeringar, men det finns inga krav på att ge någon form av ekonomisk ersättning i händelse av uppsägning.

Strejkrätten inte skyddad i lag

Strejkrätten togs bort ur Kinas författning år 1982 med motiveringen att det rådande politiska systemet hade "utrotat alla problem mellan proletariatet och företagsägarna". Trots förhoppningar om att den ändrade fackföreningslagen skulle innehålla strejkrätt, kringgås frågan genom föreskriften (i artikel 27): "I händelse av arbetsnedläggelse eller maskning på ett företag ska fackföreningen företräda de anställda i samråd med företaget, institutionen eller relevant part, föra fram personalens uppfattningar och krav och föreslå lösningar. Företaget eller institutionen ska eftersträva en lösning av de rimliga krav som de anställda ställer". Artikel 27 använder inte begreppet "strejk" (bagong) utan talar i stället om "arbetsnedläggelse" (tinggong) och "maskning" (daigong). Krav på lagstadgad strejkrätt ställs allt oftare i Kina och diskuteras i akademiska kretsar. I realiteten blir strejker allt vanligare (både spontana och planerade – men alltid utan officiellt erkännande från fackföreningen, om det funnits någon). Under de senaste åren har flera framgångsrika och långvariga strejker genomförts och samlat mängder av arbetare. Flera av dem redovisas i det följande.

År 2007 infördes också en ny lag om anställningsskydd som trädde i kraft den 1 januari 2008, tillsammans med tillämpningsförfordningar (Förfordningarna om anställning och anställningshantering). Dessa två förfordningar ger sken av att ha utformats för att stoppa den mycket omfattande diskrimineringen av migrantarbetare, kvinnor och personer med hepatit B-virus (för närvarande runt 120 miljoner i Kina) och för att reglera rekryteringsföretag. Det viktigaste kan vara att lagen för första gången anger att migrantarbetare (från jordbruksområdena) ska ha samma rätt till anställning som deras motsvarigheter i städerna och att de som bott i en stad i över sex månader ska ha rätt till arbetslöshetsersättning och service från kommunen. När det gäller alla lagar är deras framgång och betydelse beroende av om de tillämpas och följs upp så att de som bryter mot dem straffas.

Arbetarskydd – tillåtet att stoppa arbetet

Artiklarna 46 och 47 i den nya arbetarskyddslag som promulgerades i november 2003 säger att arbetare som hamnar i en arbetssituation som direkt hotar deras personliga säkerhet har rätt att stoppa arbetet och lämna arbetsplatsen. Den kinesiska arbetsmarknadslagen (artikel 56) innehåller liknande föreskrifter. Fackföreningslagen (artikel 24) är mycket svagare och säger att en fackförening som upptäcker att

löntagare satts att arbeta i farliga miljöer har ”rätt att lägga fram förslag till en lösning”.

Konfliktlösning

Under de senaste tio åren har regeringen gjort avsevärda ansträngningar för att skapa ett system för konfliktlösning med tre steg: medling, skiljeförfarande och domstol. Arbetsmarknadslagen ger de fackliga organisationerna ordförandeskapet i företagsvisa ”medlingskommittéer för konfliktlösning” och medlemskap i trepartssammansatta ”medlingskommittéer för arbetslivskonflikter” (LDAC). Ordförandeposterna i de sistnämnda kommittéerna innehas av den lokala arbetsbyrån. Dessutom antogs en ny lag om medling och skiljedom i arbetsmarknadskonflikter i december 2007 och den träder i kraft i maj 2008. Lagen är officiellt avsedd att tillhandahålla en ”rättvis och snabb” lösning på arbetsmarknadskonflikter. Den tillåter företagen att skapa sina egna medlingskommittéer för att lösa interna konflikter på företagsnivå. I sådana kommittéer ska det finnas företrädare både för anställda och företagsledning. Den nya lagen försöker också sänka kostnaderna för arbetarna och har förlängt den tidsrymd inom vilken anmälningar får göras från 60 dagar till 12 månader. Den påstås ha stramat upp processen och tillåter arbetarna att både inleda och avsluta processen. Tjänstemän meddelade att den nya lagen skulle omfatta konflikter om frågor rörande kollektivavtal, löner, arbetsskador, skadestånd, arbetstid, semester, socialförsäkringar och pensioner och att skiljedomarna ska ha legal status.

Enligt officiell statistik behandlade medlings- och skiljekommittéerna på olika nivåer mellan åren 1987 och 2005 inte mindre än 1,72 miljoner ärenden som rörde 5,32 miljoner anställda, med en ökningstakt på 27,3 procent per år. Allt fler konflikter hamnar i domstolarna och det är för tidigt att säga om den nya lagen kommer att vända den utvecklingen. Domstolsärendena beror på att alla LDAC är överbelastade, LDAC-personalen agerar oprofessionellt, många ärenden avvisas eller hindras av ovan angivna skäl och på att arbetsgivarna tar domstolarnas beslut på större allvar. Medan många mål avgörs till löntagarnas fördel blir många sådana beslut aldrig förverkligade och man uppskattar att bara cirka hälften av de berörda löntagarna får det utdömda skadeståndet.

Den flesta konflikter gäller fortfarande eftersläpningar i utbetalningen av löner, förmåner och socialförsäkringsfrågor, medan cirka 18 procent rörde uppsägningar. Enligt en tjänsteman på arbets- och socialförsäkringsministeriet (MOLSS) uppgick den sammanlagda summan eftersläpande löner mellan 2005 och juli 2007 till runt 66 miljarder yuan (6,9 miljarder Euro). Bara byggnadsindustrin hade eftersläpningar för cirka 3,3 miljarder. Rapporter om misshandel av migrantarbetare (vanligen inom byggnadssektorn) som protesterade för att de inte fått ut sina löner fortsatte att komma in under år 2007.

För varje år ökar antalet kollektiva ärenden som tas till domstol eller skiljedom, i synnerhet av migrantarbetare. Detta påverkar både lösningen av arbetslivskonflikter och migrantarbetarnas växande medvetenhet om deras rättigheter. En utredning år 2005 visade att antalet kollektivavtalstvister i hela landet ökade mer än fem gånger om, från 1 482 år 1994 till 11 000 år 2003 och till nästan det dubbla, 20 000, år 2004. Över 410 000 löntagare deltog i de 19 000 kollektiva stridsåtgärder som vidtogs år 2005.

En rapport från ACFTU visade att löntagare år 2006 hade lämnat in omkring 300 000 stämningar mot arbetsgivare till domstolarna – en ökning med över 20 procent från år 2005. Över hälften av dessa fall löstes på ett för de anställda positivt sätt, men i praktiken blir många domstolsbeslut aldrig omsatta i praktiken och de skadestånd som arbetarna tilldöms betalas aldrig. Delvis som en reaktion på detta skickade Folkets högsta domstol i augusti 2006 ut ett cirkulär som beordrade domstolarna att se till att stämningar som migrantarbetare lämnat in rörande obetalda löner blir behandlade utan fördröjning och att domarna också verkställs snabbt. Sedan lagen om anställningsavtal trädde i kraft den 1 januari 2008, tyder rapporter på att antalet skiljemål som lämnats in enbart i Guangzhou ökat dramatiskt. 60 procent av alla mål gällde obetalda löner och övertidsersättningar. Enligt rapporterna hade skiljekommittéerna fortfarande låg bemanning vilket tyder på att systemet snabbt kommer att bli överbelastat och extremt långsamt.

Internationella åtaganden

Kina har inte ratificerat de två grundläggande ILO-konventionerna om föreningsfrihet och rätten att förhandla kollektivt (nummer 87 och 98) och inte heller ILO-konventionerna 29 och 105 om tvångsarbete. I februari 2001 ratificerades den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ICESCR), men samtidigt meddelades att föreskrifterna i konventionens artikel 8.1.a, om rätten att fritt bilda och gå med i fackliga organisationer, skulle tillämpas i enlighet med kinesisk lag. När regeringen gjorde detta reserverade den sig i själva verket mot en grundläggande del av konventionen och bröt därmed mot internationellt erkända principer om traktats rättsliga ställning. Den gjorde dock ingen reservation i fråga om artikel 8.1.d som garanterar strejkrätten.

I april och maj 2005 granskade FN:s kommitté för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, som kontrollerar staternas efterlevnad av ICESCR, den första rapporten från Kina efter ratificeringen. I sina avslutande observationer ”beklagade” kommittén Kinas ”förbud mot organisering och medlemskap i fristående fackliga organisationer”. Man uppmanade Kina att ”ändra fackföreningslagen så att löntagarna kan bilda fristående fackföreningar utanför ACFTU:s strukturer”.

År 2006 ratificerade Kina ILO:s konvention 111 om diskriminering i anställning och sysselsättning. I januari 2007 ratificerades konvention 155 om arbetarskydd.

■ FACKLIGA RÄTTIGHETER I PRAKTIKEN OCH KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2007

Den officiella centralorganisationen ACFTU:s roll och den senaste händelseutvecklingen

ACFTU har monopol som landets enda lagliga centralorganisation och bistår regeringen i arbetet med att garantera social stabilitet under de ekonomiska förändringarna av Kinas industri. Samtidigt ska den presentera arbetarnas krav som följer av de många problem och orättvisor som uppstår i den nya "socialistiska marknadsekonomin". Följden är att den aktivt uppmanar arbetsgivarna att respektera arbetsmarknads-lagarna samtidigt som den uppmanar arbetarna att rusta sig med kunskaper om lagarnas innehåll.

I enlighet med den landsomfattande betoningen av utveckling av ett "harmoniskt samhälle" och i synnerhet av en "harmonisk arbetsplats" har ACFTU stärkt sin roll i utvecklingen av ett harmoniskt och stabilt samhälle. Vid det den 14:e ACFTU-styrelsens femte möte den 14 december 2007, framhöll ACFTU:s ordförande Wang Zhaoguo "att den stora massan arbetare och fackliga kadrer skulle göra större bidrag till vetenskaplig utveckling och social harmoni. Han uppmanade de fackliga organisationerna på alla nivåer att ärligt fullgöra sin plikt att skydda arbetarnas lagstadgade rättigheter och intressen, (...) och uppmanade fackföreningarna att förverkliga principen om att "organisera de oorganiserade och på allvar kämpa för rättigheter i arbetslivet..."

Wang Zhaoguo, ACFTU:s nuvarande ordförande, är också medlem av kommunistpartiets politbyrå och var tidigare guvernör för Fujian-provinsen. År 2007 förnyades han på posten i NPC och i politbyrån. Organisationen står fortfarande under partiets fasta kontroll.

Det är inga tvivel om att organisationen står under hård press för att uppfylla regeringens mål och undvika en upprepning av de storskaliga kollektiva stridsåtgärder som ägde rum i nordöstra Kina under våren 2002, och hjälpa till att stoppa ökningen av "massprotester". Flera nya politiska åtgärder beslutades på den 14:e kongressen år 2003, inklusive direkta fackliga val av ordföranden på företagsnivå, tillstånd för migrantarbetare med formell status som bönder att gå med i facket (de var tidigare utestängda). Enligt ACFTU hade omkring 29,5 miljoner migrantarbetare gått med till juli 2006 och i slutet av september 2007 hade 61,97 miljoner migrantarbetare – eller 51,6 procent av samtliga – släppts in i fackföreningar över hela Kina. Om den siffran är riktig, innebär det en anmärkningsvärd ökning.

Under senare delen av år 2007 kom en ström av rapporter om att mängder av långtidsanställda arbetare friställdes av kinesiska och utländska företag inför införandet av den nya lagen om anställningskontrakt. I december skickade ACFTU ut ett cirkulär för att skydda de anställdas legitima rättigheter och intressen, och uppmanade till korrigerande åtgärder som framtvingade avgångar och omskrivna anställningskontrakt. Cirkuläret sade att den typen av olagliga åtgärder från arbetsgivarnas sida "på ett negativt sätt påverkade uppbyggnaden av ett socialistiskt, harmoniskt samhälle". Det uppmanade också alla fackliga organisationer att "leta efter arbetsgivaråtgärder som strider mot nu gällande arbetsmarknadslagar och förordningar, eller som kringgår lagen om anställningskontrakt och kränker de anställdas rättigheter, och beslutsamt kräva rättelse".

ACFTU:s behov att uppnå en långt högre organisationsgrad i privata företag och särskilt i transnationella och utlandsägda företag betonades på nytt under året. I mars 2006 rapporterades att Kinas president Hu Jintao utfärdade instruktioner i ett policydokument – "En situationsanalys av instabilitetsfaktorer i delvis utlandsägda företag längs Kinas kust och några förslag till motåtgärder". Hu Jintao skulle ha givit ACFTU order om att "arbeta hårdare för att bygga upp partiorganisationer och fackföreningar i delvis utlandsägda företag". Efter det beordrade ACFTU sin personal att sätta som mål att till slutet av år 2006 ha organiserat över 60 procent av de delvis utlandsägda företagen. Målet höjdes senare till 80 procent i slutet av år 2007. Enligt en talesman för ACFTU uppfylldes målet för 2006 med ACFTU-fackföreningar på 60 procent av de 51 728 företag som är delvis utlandsägda och i mitten av år 2007 hade cirka 1,25 miljoner fackföreningar bildats på privata företag. Andra officiella källor angav ännu högre siffror.

ACFTU har under de senaste åren siktat in sig på flera stora utländska företag, i synnerhet på Wal-Mart. I juli 2006 bildades den första fackföreningen hos Wal-Mart och i slutet av året hävdade man att alla Wal-Marts 68 varuhus hade organiserats. Senare samma år meddelades att kommunistpartikommittéer bildats också på Wal-Mart; ett exempel på det parallella arbetet i ACFTU och partiet. I slutet av år 2007 hade fackföreningar bildats på 77 av de (då) 84 varuhusen. Nya ACFTU-organisationer har också bildats på företag som Carrefour, McDonalds, Motorola, Kentucky Fried Chicken, Samsung och Nestlé. Liknande kampanjer har också startats med sikte på företagen högst upp på tidsskriften Fortunes berömda lista över världens 500 största företag.

I mars 2007 meddelade kinesiska massmedier att KFC, McDonalds och Pizza Hut betalade olagligt låga löner till sina deltid- och tillfälligt anställda studenter ("arbetare-studenter") i Guangzhou. En observatör hävdade att företagen gjort upp med ACFTU om att organisationen inte skulle anmärka på det, i utbyte mot att den skulle få bilda fackföreningar. Två månader senare rapporterades cirka sex nya sådana. KFC anklagades också för att försöka kontrollera bildandet av nya fackföreningar genom att skapa "fackliga smågrupper", sedan man organiserat en ledningsledd fackförening på sitt huvudkontor i samarbete med ACFTU i provinsen Hubei. Åtminstone en lokal fackförening försökte etablera en egen fristående struktur i staden Shiyan, men ledningen har enligt uppgift pressat de anställda till att lämna den och gå med i den formella och KFC-drivna fackföreningen. Hittills har inga ACFTU-myndigheter på högre nivå ingripit.

Enligt ACFTU:s siffror hade man i slutet av år 2005 omkring 477 000 heltidsanställda och 3 831 298 deltidanställda. Under år 2007

innehöll den "politiska profil" som nyanställda hos ACFTU måste uppfylla fortfarande krav på "medlemskap i kommunistpartiet" eller "medlemskap i det kommunistiska ungdomsförbundet". Det är bara avdelningarna för "Demokratisk ledning", ekonomi & teknik, finanser, internationella ärenden och rättsliga ärenden som inte ställer krav på att arbetssökande ska tillhöra partiet eller ungdomsförbundet.

Stöd för löntagares klagomål

Där det finns detaljerade rapporter om sociala oroligheter, ifrågasätter berörda löntagare ofta den officiella fackliga organisationens roll. På lokal nivå ger ACFTU-funktionärer vanligen inte stöd eller erkännande till oberoende arbetares aktioner. Deras dubbla funktion som upprätthållare av partiet och representanter för arbetarklassen gör det svårt för dem att försvara löntagarnas intressen under den massiva omstruktureringen av den offentliga sektorn och den investeringsvänliga politiken för den privata sektorn. När det gäller välfärden och skyddet för de miljoner arbetare som avskedats under omstrukturingsprocesserna, förefaller ACFTU ha begränsade möjligheter att förhandla om och försvara sociala förmåner som kan ha erhållits tidigare. Privatiseringen av statens och andra kollektivt ägda tillgångar, går ofta hand i hand med korruption bland kommunala och regionala tjänstemän, som ACFTU inte tycks kunna påverka. Det bör dock noteras att även om stora arbetsoroligheter vanligen inte rapporteras inne i Kina, uppmärksammas allt oftare mindre, kollektiva åtgärder, framför allt tack vare löntagarnas initiativ och enskilda journalisters och redaktörers mod.

Trots att migrantarbetare släpptes in i ACFTU för första gången år 2003 och trots väl offentliggjorda kampanjer som välkomnar invandrarna är ACFTU frånvarande i majoriteten av konflikterna och de kollektiva aktionerna i de större tillverkningsområden där majoriteten av de privata företagen finns. Å andra sidan håller ACFTU en hög profil i ansträngningar för att kräva tillbaka migrantarbetarnas obetalda löner som orsakar stort missnöje. Man driver också på för lönehöjningar och höjning av minimilöner. Från början av år 2007 till det kinesiska nyåret (i februari) tillkännagav ACFTU att man hjälpte till att få ut obetalda löner för 1,4 miljoner migranter, till en summa om 650 miljoner yuan.

En översikt år 2004 av migrantarbetare i Pearl River Delta avslöjade att medan många av de intervjuade led av svåra yrkesskador, var det bara 1,9 procent som uppgav att de fått någon hjälp från ACFTU. Den siffran var lägre än de 4,5 procent som uppgav att de fått hjälp av regeringen. En nyligen genomförd, storskalig undersökning visade att bara 23,5 procent av de intervjuade invandrarna uppgav att det fanns fackföreningar på deras företag: När deras lagstadgade rättigheter kränks är det bara 4,2 procent som säger att de skulle söka hjälp från facket.

Avsaknaden av praktisk och påtaglig hjälp till löntagare på gräsrotsnivå är en av de allra viktigaste orsakerna till framväxten av arbetargrupper som ger rättshjälp och sjukvårdstjänster till migrantarbetare. I några områden har man märkt att ACFTU har en tendens att utvecklas till frivilligorganisation när en del fackföreningar på lägre nivå också börjar ge rättshjälp och annat stöd samtidigt som de undviker att engagera sig i löntagarnas kollektiva konflikter på arbetsplatsnivå.

Även om det finns få tecken på att ACFTU faktiskt griper in i konflikter vidtog ACFTU nya åtgärder för att skydda rättigheterna för fackliga ombud på arbetsplatserna och upprätta "garantifonder för kadrers rättigheter".

Fackliga val

Även om fackföreningslagen säger att fackliga representanter på alla nivåer ska väljas, struntar man ofta i det och de flesta handplockas. Många provinser håller nu på att ta fram förordningar om fackliga val och valda kandidater måste godkännas av ACFTU:s provinskommittéer. Majoriteten av de anställda vet knappast om deras ordförande valts eller inte – om de ens vet att det finns en fackförening. I många fall vet löntagarna inte om att de har en fackförening.

En kartläggning år 2006, gjord av det kinesiska institutet för arbetslivsfrågor, av ordförandena för 1 811 fackföreningar i statligt ägda företag fann att partiet fortfarande tillsätter 24,5 procent av de lokala fackföreningarnas ordföranden. När innehavarna tillträtt sina poster efter val eller öppna urvalsprocesser, hade 35,1 procent ställt upp i valet eller prövningen sedan partiet rekommenderat dem. Den övervägande majoriteten av ordförandena, oavsett hur de tillsatts, var partimedlemmar eller funktionärer. Dessutom uppgav 72,1 procent av de tillfrågade att deras fackföreningsstyrelse också bildat en partigrupp på arbetsplatsen. Många provinser har, eller håller på att ta fram förordningarna om skyldigheten att hålla fackliga val enligt artikel 9 i fackföreningslagen. Den säger att: "Fackliga styrelser på olika nivåer ska väljas i demokratisk ordning på medlemsmöten eller av medlemskongresser." Guangzhous kommun antog en förordning som ska träda i kraft i januari 2008 och som förbjuder företagsledare att inneha fackliga uppdrag.

Medlemskåren

Det är svårt att uppskatta medlemsciffrorna och många rapporter uppger helt olika siffror. Enligt "China Daily" hade ACFTU vid slutet av år 2005 cirka 1,17 miljoner gräsrotsorganisationer och omkring 151 miljoner medlemmar. Andra källor uppgav att ACFTU upplevt en "aldrig tidigare skådad" ökning av medlemskåren på sex procent under de första sex månaderna 2006. Det betydde 160,32 miljoner medlemmar av vilka ca. 2,58 miljoner nyrekryterade som arbetade på multinationella företag. ACFTU släppte sedan siffrorna för 2007 enligt vilka det i slutet av år 2006 fanns 1 324 miljoner gräsrotsorganisationer med sammanlagt 170 miljoner medlemmar. ACFTU:s viceordförande Sun Chunlan förklarade att ACFTU väntade sig att ha 200 miljoner medlemmar till juli 2008, när man planerar att hålla den 15:e nationella

kongressen.

Man bör emellertid notera att de rättsliga procedurerna för registrering av ett fackligt kontor på ett företag kan genomföras utan att fackliga funktionärer ens kommit till arbetsplatsen och lokalavdelningar i en del företag kan bildas med enkla administrativa åtgärder.

Enligt nuvarande fackföreningslag (artikel 10) ska en fackförening bildas på ett företag, en institution eller en statlig enhet med minst 25 medlemmar. Om det finns färre än 25 medlemmar får en fackföreningskommitté bildas separat eller vara gemensam för två eller flera arbetsenheter. Alternativet är att välja en organisatör som organiserar medlemmar i olika aktiviteter. Detta överlåter i realiteten beslutet om att bilda fackförening till de anställda och kräver inte att alla enheter automatiskt ska bilda en fackförening. Under flera år har några företag – Wal-Mart mest högljutt – sagt att de inte stoppar fackföreningar men att de anställda ännu inte uttryckt några önskemål om att bilda några. För att motbevisa det påståendet föreslog ACFTU:s ordförande Wang Zhaoguo i juli 2006 att fackföreningslagen skulle ändras så att utländska företag skulle vara skyldiga att bilda ACFTU-anslutna branschorganisationer, medan bildandet av fackföreningar skulle vara beroende av arbetarnas "vilja".

Varje försök att bilda oberoende fackföreningar förtrycks

Inga oberoende fackliga organisationer tillåts och alla försök att bilda sådana slås ner, ibland med våld. Enligt informella uppgifter finns det två slags olagliga fackföreningar i Kina: en där löntagarna inte känner till att de måste registrera sig hos ACFTU, och en annan där "fiendliga krafter" får löntagare att bilda fackföreningar för att störta systemet. De förra utbildas och assimileras i ACFTU medan de senare förtrycks. De som organiserar löntagargrupper eller protester grips ofta. En del döms till fängelse (officiellt kallat "reformerings genom arbete", eller "lao gai") efter brottnålsrättegångar som inte på långa vägar uppfyller internationella normer. Andra kan dömas till "omskolning genom arbete" ("lao jiao", ibland kallad "rehabilitering genom arbete"), en administrativ process som kringgår de få skyddsreglerna i brottnålssystemet. Rädslan för gripande gör det också mycket svårt att föra förhandlingar mellan löntagarrepresentanter, myndigheter och arbetsgivare. Trots detta finns det en tydlig tendens till att löntagarorganisationer är beredda att ta den risken.

Kollektiva förhandlingar fortfarande ineffektiva

Majoriteten av provinserna har infört lagar och förordningar om förverkligandet av ett system för kollektiva avtal, inklusive förordningar som reglerar regionala och branschspecifika kollektivavtal. ACFTU meddelade att det i slutet av år 2007 fanns över 800 000 kollektivavtal som täcker 1,5 miljoner företag. Trots detta hindras förhandlingar i hög grad av att det inte finns några sant oberoende organisationer på någondera sidan. Nästan alla avtal skrivs av arbetsgivarna och speglar bara de minimum som lagen föreskriver. ACFTU:s underordnade ställning i förhållande till regeringen och partiet betyder att facket ofta samarbetar med arbetsgivaren och skriver kollektivavtal som bara speglar lagen. Det förekommer knappast några reella förhandlingar och faktum är att det kinesiska uttryck som används betyder "kollektivt samråd" snarare än "kollektiva förhandlingar", även om den nya lagen om anställningskontrakt förefaller gynna förhandling framför samråd. Oftast får löntagarna inga formella kontrakt alls, och det gäller särskilt migrantarbetare i frizonerna. Om de undertecknar ett kontrakt får de sällan något eget exemplar. ACFTU-funktionärer har sagt sig vara motståndare till lönehöjningar för att undvika krav på liknande uppgörelser från andra håll.

Trots detta har några provinser infört konkreta regler för kollektivavtal som, om de tillämpas korrekt, kan förbättra förhandlingsprocessen, kvaliteten och omfattningen av avtalen. Hebei-provinsen införde exempelvis nya "föreskrifter om kollektivt samråd mellan anställda och ledning på företag" enligt vilka samrådsprocessen ska fästa lika stor vikt vid företagets och de anställdas intressen. Enligt en kommentar anger föreskrifterna uttryckligen att om det saknas fackförening på ett företag, ska löntagarnas representanter i förhandlingarna vara "demokratiskt valda av majoriteten av de anställda". Där det finns en fackförening bör representanterna rekommenderas (tuijian) av facket och granskas av löntagarkongressen. De nya föreskrifterna innehåller fortfarande något vaga formuleringar om skyldigheten att delta i öppna och jämlika förhandlingar.

Under perioden fram till den 1 januari 2008, då den nya lagen om anställningskontrakt skulle träda i kraft, kom det många rapporter om massiva avskedanden i både stora statliga företag (som det kinesiska MNC Huawei), mindre företag och Wal-Mart. En våg av protester och strejker växte fram som svar på avskedandena. De uppfattade som ett sätt att göra sig av med personer med lång anställningstid, som annars skulle få rätt till tillsvidareanställningar. Som när det gäller all lagstiftning i Kina hänger resultatet på hur lagen tillämpas. Trots upprepade offentliga försäkringar om att riktlinjer för tillämpningen skulle utfärdas, hade inga sådana kommit när den nya lagen trädde i kraft den 1 januari 2008. En del av de vaga formuleringarna i lagen är därför öppna för företagsledningarnas tolkning.

Löntagarkonflikter och protester

Konflikter anses vara kollektiva när de rör tre eller fler personer. Den övervägande majoriteten är småskaliga – i genomsnitt 38 personer under år 2003 – och blir i regel lösta genom medling på företagsnivå, skiljedom eller i domstolarna. Den sistnämnda kanalen blir allt populärare hos arbetare i stora städer, som nämnts ovan. Löntagarna tycker att de får en rättvisare behandling i domstolarna än i skiljenämnderna, trots långa handläggningstider och mycket begränsad framgång. I genomsnitt avgörs över hälften av besluten i domstolar och skiljenämnder till de anställdas förmån, även om det fortfarande finns stora problem när det gäller verkställigheten av sådana gynnsamma domstolsbeslut för de anställda.

Privatiseringar fortsätter att vara en viktig orsak till löntagarpotest och korruptionen är mycket utbredd. Många anställda har drabbats av att fabriksstillgångar och fonder som avsatts för avgångsvederlag och andra förmåner för de anställda förskingrats när statliga företag omstrukturerats. Många av de större protesterna under år 2007 har sitt ursprung i korruptionen. Medel som örönmärkts för löntagarna har inte betalats ut och lokala och nationella föreskrifter om pensioner, sjukvård och övertalighet har åsidosatts. Den 18 juli inledde ungefär 3 000 bussförare i Jinzhou, Liaoning-provinsen, en strejk i protest mot lönefrågor och privatisering av stadens bussbolag. Alla bussturer uppgavs vara inställda och förarna samlades i protest utanför Jinzhous kommunala partibyggnad. Den 23 juli hade de flesta återgått i arbete men runt 1 000 fortsatte strejka. Dagen därpå gav myndigheterna order om att inga nyheter skulle spridas och alla nya Internetsidor om strejken togs ner.

Obetalda löner, allt lägre löner och dåliga arbetsvillkor var andra orsaker till protester under år 2007. De låg i stor utsträckning bakom de ofta små, men ofta förekommande protesterna, strejkerna och sittstrejkerna bland anställda på privata företag.

Medan det fortfarande är svårt att uppskatta det totala antalet strejkande och protesterande i Kina, är det uppenbart att tendensen till växande protester fortsatt. Förutom normala kollektiva protester mot obetalda löner, falska och verkliga konkurser och korruption i samband med privatiseringen av statliga industritillgångar, ökar också antalet individuella protester. Vissa rapporter i massmedierna har koncentrerat sig på att berätta om arbetare som hoppat – eller hotat hoppa – från byggnader för krav på obetalda löner. Detta är en taktik som vissa löntagare tar till för att väcka uppmärksamhet, antingen genom fysiska skada eller risk för det, eller genom gripande. Det är nästan alltid migrantarbetare som använder sig av den här taktiken.

I början av år 2006 tillkännagav Ministeriet för offentlig säkerhet att över 87 000 "stora sociala oroligheter" ägt rum under år 2005; en ökning med 6 procent från år 2004 och 50 procent från år 2003. Över 3,7 miljoner människor deltog i sådana händelser under år 2004. Siffrorna citerades av många utländska massmedier och sedan dess har liknande nationella siffror inte fått större publicering. Många omfattande konflikter gällde konfiskering av land på landsbygden och omkring hälften av dem gällde arbetslivsfrågor. Rapporten uppger att det år 2005 förekom över 1 000 strejker på fabriker med över 100 anställda bara i Guangdong-provinsen. Enligt en ACFTU-forskare är 60 procent av protesterna arbetsrelaterade och antalet ökar med 30 procent per år. Statistik som Kinas statistikbyrå offentliggjorde i december 2007 visade att offentliga säkerhetsorgan år 2006 handlagt 599 392 fall rörande "störande av den allmänna ordningen", "störande på offentliga platser", "problemskapande aktiviteter" och "hindrande av utförande av offentliga tjänster".

Det verkar som om lokala myndigheter och företagare under senare delen av år 2007 allt oftare tillgrepp våldsamt förtryck mot strejkande och protesterade löntagare genom omfattande insatser av beväpnad polis och kravallpolis samt vanliga ordningspoliser. I vissa fall hyrde företagen in personal för att misshandla och hota arbetare som protesterade mot uteblivna löner eller vidtog andra typer av stridsåtgärder, ofta med dödlig utgång.

I strejk för fackliga rättigheter

Flera hundra arbetare på den internationella containerterminalen i Yantian, en stor kinesisk hamn, gick i april 2007 i strejk mot låga löner och krävde att en fackförening skulle bildas. En tidigare strejk rapporterades i mars. Strejken avbröts när ledningen enligt uppgift samtyckte till en treprocentig lönehöjning och till att låta de anställda organisera en fackförening.

Strejkande arbetare skingras med våld

I Fuyang, provinsen Anhui, arrangerade flera tusen anställda på den statliga textilfabriken Huayuan den 16 april en demonstration mot att deras löner hölls inne. Hundratal arbetare lade sig ner över järnvägsspåren i protest och den 17 april sattes flera hundra polismän in för att skingra dem. Det rapporterades att fabriken senare erbjöd de anställda en lönehöjning på tio procent men den accepterades inte. I maj misshandlade och sårade privata säkerhetsvakter utrustade med järnstänger nio arbetare som krävde inestående lön på ett byggnadsföretag i Baiyun-distriktet, staden Guangzhou. I juni gick omkring 300 byggnadsarbetare på en vattenkraftstation i Guangdong-provinsen i strejk för krav på fyra månaders obetalda löner. De strejkande överfölls och misshandlades av över 200 "ligister" med "spadar, yxor, stålrör och sablar". Zinhua rapporterade att en arbetare låg på sjukhus och befann sig i ett kritiskt tillstånd med hjärnskador, men ingen ytterligare information om skadade lämnades. Fyra Fuyuan-anställda greps senare av polis. Det rapporterades att Lei Mingzhong, migrantarbetare från kommunen Chongqing, misshandlades till döds på en byggarbetsplats.

Den 29 juni 2007 gick cirka 3 000 anställda från den tidigare statliga cementfabriken Shuangma i Mianyang, Sichuan-provinsen, i strejk i protest mot ett förslaget avgångsvederlag under omstruktureringen. En kvinnlig arbetare greps först av fabriksledningen. Medierna förbjöds rapportera om händelsen och staden uppgavs vara polisbevakad. En av de fyra gripna, en kvinna, skar sig enligt uppgift i handlederna på polisstationen och fördes till sjukhus; några rapporter nämnde att hon dött. Strejken fortsatte i över två veckor.

Omkring 800 gruvarbetare i kolgruvan Tanjiashan i Hubei-provinsen gick i strejk sedan man upptäckte att cirka 360 miljoner yuan, som centralregeringen örönmärkt för avgångsvederlag, hade hamnat i gruvdirektörernas fickor. Efter sex dagars strejk omringades gruvarbetarna av säkerhetspolis och i sammanstötningen som följde dödades mins en arbetare och en vakt. En strejk i oktober, på Nine Dragons Paper i Guangdong (holdingbolag med säte i Hong Kong), mot att anställda tvingades teckna nya anställningskontrakt med entreprenören i stället

för direkt med företaget, avbröts enligt uppgift av flera hundra kravallpolis.

Strejkande och protesterande gripna

Medan arbetsmarknadslagen, fackföreningslagen och lagen om arbetarskydd nämner "arbetsnedläggelser", kan arbetare som försöker använda dessa vagt formulerade föreskrifter i praktiken räkna med att möta mängder av problem. De hämtas vanligen av polisen och varnas för att de kanske bryter om lagar och förordningar om den allmänna ordningen, trafiken, parader och demonstrationer eller kan bli föremål för ännu allvarligare anklagelser. Strejkorganisatörer och oberoende löntagare aktivister hotas också med omskolning genom arbete, ett slags administrativt fängelse. Även om sådana fängelseperioder i princip inte får vara längre än tre år, kan myndigheterna förlänga dem så många gånger de vill.

Den 7 augusti, till exempel, grep lokal kravallpolis åtta ledare som deltog i en protest utanför det kommunala transportföretaget i Qingyang, i Gansu-provinsen. Transportarbetarna hade protesterat sedan januari, då det tidigare statliga företaget privatiserats och sålts ut. De anställda lämnades arbetslösa, utan socialförsäkringar och arbetslöshetsersättningar. De åtta rapporterades ha blivit misshandlade och satta i husarrest. Den 9 oktober 2007 greps åtta arbetare på Qingxin-gruvan i Hunan-provinsen. De hade gått i spetsen för en protest mot påstådd förskingring av cirka 2,6 miljoner yuan, sedan företaget omstrukturerats och privatiserats och blivit ett företag som alla anställda hade aktier i. Två släpptes senare men flera andra, som planerat att resa till Changsha, sattes i husarrest. Det meddelades att gruvägarna hade betalat länsregeringen runt två miljoner yuan för att den skulle sätta in polis och hindra de strejkande från att lämna in en petition till provinsregeringen i staden Changsha.

Rättshjälpsgrupper för löntagare angripna

Under de senaste åren har allt fler löntagare vänt sig till domstolarna för att få beslut i fråga om obetalda löner, uteblivna förmåner och andra problem. Det finns också allt fler advokater som åtar sig civilmål, inklusive arbetsrättsliga mål. Sådana advokater har svartlistats, förbjudits praktisera och i några fall kastats i fängelse för sitt arbetes skull. ACFTU har också inlett arbete med att tillhandahålla rättshjälp för arbetare som är inblandade i arbetslivstvister. Det har emellertid hävdats att syftet med den hjälpen är att hindra löntagarna från att organisera sig eller vända sig till lokala arbetslivsgrupper, och begränsa sådana grupperns inflytande.

Under hela år 2007 gjordes upprepade angrepp mot frivilligorganisationer och i synnerhet mot grupper som arbetade med rättigheter i arbetslivet. Som under år 2006, utsattes många grupper på fastlandet, som bildats för att ge löntagarna rättshjälp eller utbildning, föremål för allt noggrannare myndighetsgranskning, utredning, kontroll och trakasserier. Det gällde särskilt de sista månaderna av år 2007, då de koncentrerade sitt arbete på att söka rättelse för arbetare som avskedats strax innan den nya lagen om anställningskontrakt trädde i kraft. Rådgivning till arbetare som var inblandade i massavskedanden under senare hälften av år 2007 var bakgrunden till upprepade trakasserier av arbetarcentret Dagongzhe i Shenzhen, och det brutala överfallet på den ledande arbetaren, Huang Quingnan. Huang knivskars upprepade gånger av okända angripare och blev delvis invalidiserad av överfallet. Enligt rapporter underlät myndigheterna i Shenzhen att utreda attackerna, men reagerade sedan händelsen fått global publicitet och skapat stöd för Huang. De skyldiga, som troddes vara en lokal jordägare och hyrda män, greps.

GRIPNA ARBETSLIVSAKTIVISTER

Långtidshäktade

Dussintals fristående arbetslivsaktivister och ledare som fängslats under tidigare år satt fortfarande i fängelse och i omskolningsläger under år 2007. I det följande redovisas en partiell lista och mer information om några av dessa och tidigare fall återfinns i tidigare års översikter. De omfattar aktivister, framför allt medlemmar av Workers' Autonomous Federations (WAF), som greps efter massakern på Himmelska fridens torg den 4 juni 1989, och protesterna som följde på den. De flesta av de då gripna dömdes till långa fängelsestraff för brott som "kontrarevolution" eller "huliganfasoner" trots att ingetdera finns i Kinas nuvarande strafflag. Enligt MR-grupper är det fortfarande 100-200 människor som sitter fängslade efter att de gripits för sina roller i 1989 års protester och händelserna därefter. Majoriteten av dem är vanliga arbetare.

Bland de ledare och aktivister som greps år 1989 och som man tror fortfarande sitter fängslade finns Hu Shigen, som hjälpte till att bilda den förberedande kommittén för Free Labour Union of China (FLUC) och som dömdes år 1993 tillsammans med femton andra personer. Bland de senare fanns den nu sjuke Liu Jingsheng, som dömdes för "kontrarevolutionär verksamhet" och Liu Zhihua, enligt uppgift den siste fängslade i den grupp arbetare som organiserade en av de största strejkerna i juni 1989 i Xiangtan, i Hubei-provinsen. Liu var då 21 år gammal och dömdes till livstid för "huliganism". Han hade först dömts till livstid. Vidare ingår här Liu Jian och Khang Yuchun som dömdes till 17 års fängelse och har hjärtproblem, Zhu Fangming, viceordförande för Hengyang City Workers' Autonomous Federation, dömd till livstid för "huliganism" (han ska ha släppts av myndigheterna som förnekade att han någonsin "straffats") och Wang Jun, en 18-årig tillfälligarbetare från Shaanxi-provinsen. Han dömdes ursprungligen till döden men ska nu släppas år 2009.

Sjuka och dödsfall

Förutom oron för Hu Shigen och Kang Yuchuns hälsa, är man också bekymrade över Yao Fuxin som dömdes till sju års fängelse i maj 2003 tillsammans med Xiao Yunliang för att de deltog i massprotesterna i Liaoyang i mars 2002. Båda männens hälsa försämrades under fängelsevistelsen eftersom myndigheterna knappast gav dem någon vård. Trots familjernas upprepade anmälningar och protester från den internationella fackföreningsrörelsen och tydliga rättsliga grunder för deras frisläppande, vägrade myndigheterna benåda både Yao och Xiao av hälsoskäl. I februari 2006 släpptes Xiao Yunliang tre veckor innan han avtjänat sitt straff. ACFTU lyckades aldrig reagera på den internationella fackföreningsrörelsens upprepade begäran om ingripande för de dömda.

Zhang Shanguang, lärare från Hunan, veteran i kampen för fristående fackföreningar och tidigare fänge, dömdes till tio års fängelse år 1998 anklagad för "hot mot statens säkerhet", sedan han försökt bilda en oberoende facklig organisation. Det har kommit flera rapporter om att Zhang misshandlats och torterats. Shao Liangchen, en av de främsta ledarna för Ji'nan Workers' Autonomous Federation i Shandong-provinsen, ursprungligen dömd till döden men senare benådad, fick leukemi år 2004 och avled i slutet av år 2005, två dagar efter det att han släpptes av hälsoskäl.

Inspärrade på psykiatriska sjukhus

Wang Miaogen, inledningsvis fängslad för sin medverkan i Workers' Autonomous Federations (WAF) år 1989, tros sitta kvar på psykiatriskt sjukhus. En annan arbetaraktivist, Pen Yuzhang, medlem av Changsa Workers' Autonomous Federation år 1989, har också hållits inspärrad på ett psykiatriskt sjukhus. Regeringsrapporter om att han släpptes har inte kunnat styrkas av oberoende källor.

Domar under år 2007

I april dömde distriktsdomstolen i Jingzhou, Hubei, Zhou Yuanwu till 30 månaders fängelse för att han "hindrat tjänstemän i utförandet av deras tjänster". Zhou ledde löntagarprotester på Jingzhous bryggeri år 2006 och anklagades för att ha slagit till en polis som försökte gripa honom utan häktningsorder; anklagelser Zhou nekat till. IFS skrev till de kinesiska myndigheterna och fördömde gripandet och domen.

Yang Chunlin, tidigare SOE-arbetare från staden Jiamusi, Heilongjiang-provinsen, greps den 6 juli och häktades formellt misstänkt för att ha försökt "största statsmakten" den 3 augusti. Gripandet av Yang hade uppenbarligen beordrats av Ministeriet för allmän säkerhet i Beijing sedan han samlat namnunderskrifter till stöd för ett öppet brev med rubriken "Vi vill ha mänskliga rättigheter, inte olympiska spel" i byar där han hjälpt bönder med landkonflikter under första hälften av år 2007. Brevet ska ha undertecknats av över 10 000 människor, de flesta bönder i Hilongjiang. Yang dömdes den 24 mars 2008 till fem års fängelse. Under hela rättegången upprepade han att han var oskyldig. Under och efter den blev Yang enligt rapporter misshandlad med en elektrisk käpp vid minst två tillfällen.

Li Guohong, en arbetarrepresentant som avskedats från oljefältet Zhongyuan (ZOF) i Henanprovinsen, skickades i oktober på 18 månaders omskolning genom arbete. Han hade rest till staden Puyang, där ZOF har sitt huvudkontor, för att få information om en domstolsprocess som avskedade arbetare startat mot företaget i Beijing. Där blev han själv omedelbart gripen och hölls kvar i "administrativt häkte" i femton dagar. Han skulle ha släppts den 16 november men istället skickade myndigheterna honom på omskolning genom arbete.

Fortsatt fängelse för aktivister

Många arbetar- och fackliga aktivister som dömts till fängelse under tidigare år och som behandlats i tidigare års översikter, satt fortfarande i fängelse år 2007. Bland dem fanns Li Bifeng, Zhao Changqing, Li Wangyang, He Chaohui, Chen Wei, Huang Xiangwei, Li Jianfeng, Lin Shun'an, Lin Shuncheng, Lin Shunhan, Zhan Gongzhen, Zheng Xiaoua, Lin Chan, She Wanbao, Kong Youping, Nin Xianhua, Lu Wenbin, Hu Mingjun, Wang Sen, Yue Tianxiang, Guo Xinmin, Wang Wanxing, Gao Hongming, Xu Yonghai och Zha Jianguo. Inga uppgifter om Ni Xiafei och Li Keyou har offentliggjorts och man antar att de fortfarande sitter fängslade. Alla har de försökt skydda löntagarnas intressen genom att protestera eller organisera och företräda dem.

Försvunna arbetare

Det är oklart vad som hänt med många arbetare som gripits under protester. Det antas att de flesta i regel släpptes efter några dagar eller veckor, men det finns inga formella bekräftelser på det. Huang Zhuyu, Wang Jun och Xu Haiyan, som arbetade på ett vårdshus i Sichuan, greps i september 2006 sedan de anslutit sig till 40 avskedade arbetare som försökte lämna in en petition om arbetslöshetsersättningar till den lokala partikommittén. Statliga säkerhetspoliser misshandlade två andra kvinnliga arbetare, Zhang Xiaohua och Liu Xiaohong, som måste läggas in på sjukhus. Det finns ingen ytterligare information om var de för närvarande finns och om eventuella anklagelser mot dem.

Det sju gruvarbetarna från Neijiang, Wang Changchun, Wang Fanghua, Wang Heping, Wang Liguoguo, Wang Qun, Zhang Jun och Zhu Wangong, greps efter en protest och det är oklart var de nu finns.

Släppta under år 2007

Yang Jianli, en USA-baserad forskare som deltog i demokrati-rörelsen på Himmelska fridens torg år 1989 greps när han försökte undersöka de snabbt växande oroligheterna bland löntagare i städerna Shenyang, Liaoyang och Daqing i nordöstra Kina år 2002. Yang dömdes för "spionage" och "olaglig inresa" och dömdes till fem års fängelse. Han släpptes och tilläts återvända till USA i augusti 2007. Li Weihong,

en 21-årig arbetare från Hunan Fire Fighting Equipment Factory i Changsha, Hunanprovinsen, dömdes tillsammans med sex andra för "huliganism" efter protester år 1989. Alla avrättades utom Li, som dömdes till döden, med två års anstånd. Upprepade förfrågningar bemöttes med tystnad tills myndigheterna bekräftade att Li efter fem sänkningar av straffet släppts den 11 november 2007. Sun Hong, en 18-årig arbetare på en lysrörsfabrik i Beijing, greps för att ha satt eld på militärfordon och stulit ett gevär under protesterna i juni 1989. Enligt uppgift dömdes han till döden, med två års anstånd. Uppgifter som nyligen anlant uppger att Sun efter nio sänkningar av straffet släppts den 7 juli 2007.

Enligt nya uppgifter har flera andra beslut om frisläppande av arbetare som deltagit i 1989 års protester offentliggjorts. Bland dem som namnges finns Zhou Yan, som då var 23 år och arbetade på en textilfabrik i Shanghai. Han greps för att ha infiltrerat student- och medborgarorganisationer under protesterna, för att ha samlat in uppgifter för en inte namngiven utländsk makts räkning och uppmana till oroligheter. Zhou dömdes till livstids fängelse för spioneri. I slutet av år 2007 meddelades att han släppts i juni 2006 efter flera sänkningar av straffet. I september 2006 släpptes Zhang Maosheng, en tidigare okänd fabriksarbetare som gripits under år 1989, efter 17 års fängelse. Han hade dömts för att ha satt eld på ett militärfordon i juni år 1989. Du Hongqi och Li Yanying, två avskedade arbetare från South China Industries Group, hade bildat en underjordisk fackförening i september 2003, för att kämpa för bättre arbetsvillkor. De hade organiserat flera petitioner och protester. Efter massiva avskedanden hjälpte deras fackförening till att föra fram arbetarnas krav på arbetslöshetsersättning och hjälp med att hitta nya jobb och ledarna greps sedan. Du greps den 8 december 2003, anklagad för "möte i syfte att störa den allmänna ordningen". I oktober 2004 ställdes han inför domstol och dömdes till tre års fängelse. Man tror nu att Du släppts.

THAILAND

FOLKMÄNGD: 64,9 milj. / HUVUDSTAD: Bangkok / GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS: 29 – 100 – 105 – 138 – 182

■ Militärregeringen under presidenten/generalen Surayud Chulanont skrev en ny författning och arrangerade en nationell folkomröstning som godkände den med 56 % av rösterna den 19 augusti. Nyval för att återinföra demokrati hölls den 23 december och vanns av People's Power Party. Partiet är nära lierat med den tidigare premiärministern Thaksin Shinawatra som enligt lag inte kunde ställa upp. Arbetsgivarna fortsatte att ostraffat krossa fackföreningar och lagar och förordningar var i bästa fall ineffektiva. Migrantarbetare från Thailand grannländer var särskilt sårbara för övergrepp mot rättigheterna i arbetslivet.

LAGSTIFTNINGEN

Grundläggande bestämmelser i privat sektor

Privatanställda har enligt 1975 års arbetsmarknadslag (Labour Relations Act, LRA) rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar. För att bilda en fackförening måste ansökan göras av minst tio anställda på samma företag eller arbetsplats och organisationer måste registreras hos Arbetsmarknadsministeriet (MOL). Lagen förbjuder arbetsgivarna att bedriva antifacklig diskriminering och skapar en trepartskommitté (Labour Relations Committee, LRC) för att behandla ärenden. LRC:s beslut kan överklagas till arbetsdomstolarna och det görs ofta.

Restriktioner för fackligt medlemskap och valbarhet

LRA:s paragraf 95 föreskriver att medlemmarna i en fackförening "skall vara anställda av samma arbetsgivare" i företaget som organisationen representerar, eller "anställda inom samma sysselsättningskategori". Om en anställd förlorar jobbet måste han/hon uteslutas ur fackföreningen. Eftersom fackliga ledare enligt lag bara kan komma från organisationens medlemskår betyder det också att avskedade förlorar sina fackliga uppdrag.

Kandidater till fackliga styrelser måste ha fyllt 20 år trots att den lagliga gränsen för arbetsförhet är 15 år.

Inget fackligt skydd på privata universitet och "offentliga institutioner"

2003 års lag om privata universitet undantar dessa från både arbetarskyddslagen och arbetsmarknadslagen. Lagen som införde "offentliga institutioner" – halvstatliga institutioner – hindrar också anställda på sådana från att bilda fackföreningar.

Begränsningar av fackliga organisationers rätt till rådgivare

Den thailändska regeringen utnyttjar en proklamation (NPKC Order 54) från den senaste militärjuntan år 1991 för att begränsa de fackliga organisationernas tillgång till rådgivare. Enligt proklamationen får varje organisation bara ha två rådgivare och de måste registreras hos Arbetsmarknadsministeriet. Registreringarna måste förnyas regelbundet och ministeriet har stor frihet att avslå dem och straffa fackföreningsledare som inte registrerar sig.

Inga migrantarbetare som fackliga ledare

LRA förbjuder alla som inte är thailändska medborgare från att vara en av de tio anställda som krävs för att organisera och registrera en fackförening. LRA förbjuder också val av utländska medborgare till förtroendeposter. Följen är att de cirka 1,5 – 2 miljonerna migrantarbetare från Burma, Kambodja och Laos som bor i landet effektivt berövas rätten att bilda fackföreningar.

Inget verkligt skydd

Fackliga grundare och styrelsemedlemmar saknar konkret skydd. Trots att antifacklig diskriminering är förbjuden kan anställda lagenligt avskedas av andra skäl om de får avgångsvederlag. Ledamöter av den tvåpartssammansatta välfärdskommittén (arbetsgivare/anställda) är skyddade av 1998 års lag om anställningsskydd, men om de ändå avskedas är processen för återanställning mycket tidskrävande.

Kollektiva förhandlingar

Anställda som utgör minst 15 procent av arbetskraften, eller en facklig organisation som har minst 20 procent av de anställda som medlemmar, får förhandla om kollektivavtal. Organisationen måste emellertid hålla en omröstning på sitt årsmöte för att kunna lägga fram sina avtalskrav, annars får den inte förhandla om kollektivavtal.

Begränsningar för fackföreningar i statliga företag

Anställda vid statliga företag har rätt att organisera sig och förhandla kollektivt enligt State Enterprise Labour Relations Act (SELRA).

På varje statligt företag får det bara finnas en fackförening och anställda får bara tillhöra en organisation. Om fackföreningens medlemskår sjunker under 25 procent av dem som får organiseras kan den enligt SELRA upplösas genom förvaltningsbeslut.

Enligt SELRA ska fackföreningar i statliga företag främja goda relationer mellan de anställda och mellan dem och arbetsgivaren, skydda förhållandena på arbetsplatsen, samarbeta med myndigheterna för att företagen skall vara effektiva och skydda deras intressen.

Möjligheterna till samgående mellan organisationer på statliga företag och centralorganisationer eller federationer i den privata sektorn begränsas av SELRA. De förstnämnda kan bara ansluta sig till en nationell organisation om de är konfederationer. Statsanställdas konfederation (State Enterprise Workers Relations Committee, SERC) får bli medlem av en nationell centralorganisation men det kan inte de enskilda fackföreningarna på statliga företag/institutioner bli.

Fortfarande inga fackföreningar för statstjänstemän

Artikel 63 i 2007 års författning ser ut att främja föreningsfrihet för statstjänstemän, men det saknas tillämpningsförfordningar så statstjänstemän omfattas fortfarande inte av några arbetsmarknadslagar. Regeringen fortsatte vägra registrera och erkänna lärarförbundet National Thai Teachers Union (NTTU).

Begränsad strejkrätt

SELRA förbjuder strejker och lockouter på statliga företag och statstjänstemän saknar strejkrätt.

Privatanställda har visserligen strejkrätt, men regeringen kan begränsa strejker som skulle kunna "påverka landets säkerhet eller få allvarliga negativa effekter för befolkningen i stort".

LRA förbjuder strejker inom "oumbärliga tjänster" som man definierar bredare än ILO.

RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN OCH KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2007

Straffrihet för arbetsgivare – kryphål och åsidosättande av lagarna utnyttjas för att avskeda fackföreningsmedlemmar

Arbetsgivarna avskedar ofta anställda som försöker bilda fackföreningar. I vissa fall avskedades de medan de väntar på registrering av fackföreningen (och därför ännu inte omfattas av lagarna som ska skydda dem från antifacklig diskriminering). I andra situationer sägs avskedandena ha andra än fackliga skäl som arbetsgivarna hittar på. Straffen för osakliga avskedanden är alltför låga för att vara avskräckande.

Eftersom en anställd måste förhandla om ledighet för sin fackliga verksamhet är det enkelt för arbetsgivaren att vidta repressalier. Fabriksägare säger ofta till fabriksledningen att inte låta ledamöter av fackliga styrelser arbeta övertid. Följen blir att fackliga ledare drabbas av betydande ekonomiska förluster vilket gör att det är svårt att rekrytera personer till förtroendeuppdrag.

I april försökte till exempel Auto Press Part Co., tillverkare av bildelar i provinsen Rayong, hindra kollektivavtalsförhandlingar genom att avskeda totalt 16 ledamöter av fackföreningsstyrelsen under den tid förhandlingarna pågick.

I maj fick det österrikiskt ägda företaget Tyrolit Thai Diamond Co. Ltd i Rayong-provinsen veta att de anställda höll på att organisera en fackförening. Företaget avskedade de åtta personer som stod i spetsen för det arbetet.

Mellan maj och juli avskedade Sony Technology Thailand Co. Ltd i provinsen Chonburi totalt 18 anställda som höll på att organisera en fackförening och förbereda kollektivavtalsförhandlingar. Internationella påtryckningar från aktivister i Thailand och Nederländerna tvingade Sony Netherlands att utreda saken och i oktober gav man order om att alla 18 skulle återanställas och få lön för den tid de varit utan arbete.

Habiro Thailand Co. Ltd. i provinsen Prachinburi, som tillverkar hårddiskar till datorer, avskedade sju av fackföreningens styrelsemedlemmar i oktober 2007, sedan styrelsen begärt ett möte med ledningen för att diskutera den årliga bonusen till de anställda.

Det mest uppenbara exemplet på straffrihet förekom på Thai Summit Eastern Seaboard Auto Parts.

När anställda på företaget, som ägs av den politiskt mäktiga Jungrungreangkit-familjen, gick med i förbundet Ford-Mazda Auto Alliance krävde ledningen att de skulle gå ur igen och nöja sig med en mindre, intern fackförening. När man vägrade startade ledningen en partiell lockout under en månad, särskilt av fackföreningsmedlemmarna. De fackföreningsmedlemmar som sedan kom tillbaka förbjöds komma in i fabriken och tvingades i stället till obligatorisk "beteendjusteringsträning" som organiserades av ett privat företag i ett av Inrikesministeriets lokala kontor. Den 9 februari avskedade ledningen tio av de aktivaste fackliga ledarna och påstod att de "åsidosatt sina skyldigheter". Under tiden blev träningen för övriga fackföreningsmedlemmar ideligen förlängd vilket avslöjade att syftet var att straffa dem och se till att de var skilda från sina arbetskamrater, och få dem att säga upp sig.

Lokala tjänstemän gjorde ingenting för att få slut på dessa orättvisa metoder. Fackföreningens ärende behandlades av den nationella MR-kommissionen (National Human Rights Commission, NHRC). Den publicerade en rapport (nr 101/2550 den 17 maj 2007) enligt vilken

det handlade om ”kränkning av löntagarnas rättigheter och friheten att förhandla kollektivt”. NHRC krävde utredning och fördömde fabriksledningen för att den gått runt med soldater (som senare visade sig komma från flottan) på fabriksområdet för att skrämja de anställda under förhandlingar i november 2006. I slutet av maj flyttades återstående fackföreningsmedlemmar till en separat fabrikslokal långt ifrån huvudfabriken. I slutet av augusti var bara 25 av de ursprungliga 266 fackföreningsmedlemmarna kvar på Thai Summit och fackföreningen var inte längre en effektiv företrädare för de anställda. I slutet av år 2007 förberedde Federation of Thai Auto Workers (TAW) en anmälan om brott mot föreningsfriheten till ILO:s kommitté för föreningsfrihet.

I början av oktober 2007 avskedade Thai Summit Engineering Center, ett annat företag i Jungrungreangkit-familjens företagsimperium, femton fackföreningsledare i fabriken i Samut Prakan.

Arbetsdomstolarna ineffektiva

Fackförbunden har också rapporterat att de trepartssammansatta arbetsdomstolarna tar mycket lång tid på sig för att avgöra konflikter och brukar ta arbetsgivarnas parti i fall om avskedanden av fackliga ledare. Även när en domstol beordrar företag att återanställa felaktigt avskedade arbetare reagerar arbetsgivarna ofta med att i stället erbjuda betydande avgångsvederlag.

I februari fick missnöje 29 anställda på True Corporations huvudkontor att organisera fackföreningen True Life. Företaget arbetar med kommunikation och tillhör den våldsamt antifackliga Chearavont-familjen som äger konglomeratet Charoen Pokphand (CP). Under hela månaden utsatte ledningen Atsadawut Thientong, de anställdas ledare, för fientliga förhör och hotade med förflyttning eller uppsägning om man inte avstod från fackföreningen. Den 2 mars avskedades alla de 29 ursprungliga grundarna i ett försök att motverka fackföreningen. De anställda lämnade in en anmälan till arbetsdomstolen den 6 mars och hävdade att avskedandena berodde på deras fackliga arbete och stred mot lagen. De krävde att få tillbaka sina arbeten. Sedan fackföreningen hållit sitt första årsmöte anmälde True Co. Arbetsmarknadsministeriet till arbetsdomstolen för att hindra registrering av fackföreningens styrelse. Man påstod att några av ledarna var diskvalificerade eftersom de inte längre var anställda hos True. Dessa uppenbara förhållningstaktiker från Trues advokaters sida godtogs av domstolen. Följden blev att frågan om återanställning av de avskedade fortfarande inte hade behandlats av domstolen vid årets slut.

Trakasserier av fackliga ledare

På Almond Jewelry fortsatte ledningen sin antifackliga kampanj och vägrade ta tillbaka ordföranden Patoom Kamdeewan och styrelseledamoten Akom Thongdeewan. De anställda hotades med avskedanden om de ägnade sig åt fackliga aktiviteter och fackföreningsmedlemmar utsattes för påtryckningar för att underteckna utträdesansökningar. Ledningen vägrade förhandla om ett nytt kollektivavtal med fackföreningen och den 9 april lockoutade man 254 fackföreningsmedlemmar.

I april tvingade ägarna till SIG Combibloc i Rayong igenom ett nytt skift för de anställda. Genom att ändra de tidigare skiften på åtta timmar till tolv timmar avskaffades skifttillägget. Fackföreningen, ledd av generalsekreteraren Thaneth Jhanluechai, protesterade mot förändringen och blev därför uppsagd av ledningen den 4 maj. En internationell kampanj drogs igång av ICEM och UNI tillsammans med fackförbund på Nya Zeeland, och krävde att de nya ägarna, Rank Group, skulle utreda ärendet. Påtryckningarna blev avgörande för att driva igenom Thaneths återanställning den 6 december. Han fick också ut lön för den tid han varit arbetslös.

Enorma begränsningar för migrantarbetare

Enligt lag har migrantarbetare i teorin samma rättigheter som thailändska medborgare, men i praktiken får de inte byta arbete utan tillstånd från arbetsgivaren. Om de gör det, eller om de avskedas, kan de omedelbart deporteras. Thailändska arbetsgivare utnyttjar dessa regler för att hindra att migrantarbetare utnyttjar sina fackliga rättigheter.

Även detta år förekom det mängder av fall där migrantarbetare i Mae Sot och i andra delar av landet hotades för att förhindra att de använde sig av sina kollektiva rättigheter. Svarta listor cirkulerade och arbetare greps och kränktes ostraffat av lokala myndigheter som hjälpte och stödde arbetsgivarna. Lagen om utlänningars arbete (Working of Aliens Act) som antogs år 2007 tillåter betalning till tipsare som hjälper myndigheterna gripa migrantarbetare. Detta förvärrar den redan stora rädsla som migrantarbetare känner.

Tanong Pho-arn - efter 16 år finns det fortfarande inga spår och ingen rättvisa

Den 19 juni 2007 var det 16 år sedan Tanong Pho-arn försvann. Han var ordförande för centralorganisationen Labour Congress of Thailand och vice ordförande för dåvarande ICFTU-APRO. Under året gjordes inga framsteg för att få klarhet i hans fall.