

Sari Laakkonen

Kapitalismia *danweihin* – Kiinan sosiaaliturvan muutos mikrohistoriallisesta näkökulmasta

Johdanto

Kiinan kansantasavalta on viime vuosina yltänyt ennen näkemättömään talouskasvuun. Elintason nousu on johtanut 1,3 miljardin kansalaisen maassa siihen, että yhä useammalla kiinalaisella on varaa televisioon, matkapuhelimeen ja muihin modernin yhteiskunnan hyödykkeisiin, joita nyt tuotetaan Kiinan tehtaissa kiinalaisella työvoimalla. Länsimaiset yritykset siirtävät tuotantonsa sinne, missä raaka-aineet ovat helpommin saatavissa ja markkinat lähempänä. Keskusteluissa tuotannon siirtämisestä jää usein pohtimatta, miten Kiinan yhteiskunta on prosessissa muuttunut. Vasta pari vuosikymmentä sitten Kiina noudatti täysin sosialistista, puoluevetoista tuotantomallia valtionyrityksissään, eikä ulkomaisilla sijoittajilla ollut mahdollisuuksia päästä suljetuille markkinoille. Whyten (1999, 399) mukaan länsimaiset sijoittajat tuovat usein lähtömaansa työkuulttuurin mukanaan Kiinaan, jolloin entisten valtionyritysten instituutioita heikennetään. Kun suomalainen yritys perustaa kiinalaisen valtionyrityksen kanssa yhteisyrityksen, nousevat muutoksen kiinnostaviksi näkökulmiksi länsimaisen ja kiinalaisen yhteiskunnan ja yrityskulttuurin kohtaaminen sekä sosiaalipolitiikan uudelleenmuotoutuminen modernisaation seurannaisvaikutuksena.

Valtionyritysten työyhteisöjä, jossa proletariaatti muodosti muurein ympäristöstään erotellun yhteisön on Kiinan kansantasavallassa kutsuttu nimellä *danwei* (Walder 1986, 16). Kiinalainen *danwei*-työsuhte, ”iron-rice-bowl”, oli järjestelmä, jossa valtio jakoi keskitetysti kaupunkien työvoiman yrityksiin takaamalla elinikäisen työsuhteen sekä sosiaaliturvan ja -palvelut (Fung 2001, 259; Social and Labour Bulletin 1992, 335). Tässä pienessä yhteiskunnassa, ts. *xiao shehui*, oltiin paitsi työsuhteessa, myös yhteisön jäseniä syntymästä kuolemaan (Lu & Perry 1997, 9; Naughton 1997, 170). *Danwei*-järjestelmän

muutos aloitettiin vuonna 1979 Deng Xiaopingin talousreformissa, joiden kohteena olivat erityisesti sosiaalimenoiltaan suuret ja tuotannoltaan alhaiset valtionyritykset. Tehottomuutta pidettiin valtion byrokraattisesta ohjauksesta johtavana seuraamuksena (Woodward 1985, 89). Valtio ei muutoksen jälkeen enää rahoittanut valtionyrityksiä, vaan yritysten oli huolehdittava rahoitukselta joko tuottamien voittojen tai pankkilainojen avulla. Myös työntekijöiden nähtiin kantavan osan vastuusta; heidän palkkauksensa tuli perustua tehokkuuteen ja tuottavuuteen. (Beijing Review No. 44, 1984, III-XVI.)

Danwei-järjestelmän muutoksen ongelmaksi muodostui, ettei valtionyritysten organisaatio muuttanut reformien tahdissa (ks. esim. Walder 1989; Chow & Xu 2001, 35–36). Yritykset eivät tappioista huolimatta voineet tehdä konkursseja, sillä tuloksena olisi ollut miljoonia työttömiä vailla yritysten tarjoamaa sosiaaliturvaa, puhumattakaan muista sosiaalisista ongelmista: Kiinan kansantasavallan yhteiskuntarauha ja poliittisen järjestelmän legitimitettiin olisivat tulleet uhatuiksi (Lee 2000, 22). Osittain edellä mainituista syistä Kiina oli vuodesta 1978 alkaen avannut rajansa ulkomaisille yrityksille, joilta toivottiin investointeja ja tehokkuutta tuottamattomiin valtionyrityksiin.

Esimerkiksi marxilaisessa ja weberiläisessä tutkimusperinteessä yhteiskunnallista muutosta on selitetty usein rakenteilla, instituutioilla ja poliittisilla voimakeijöillä. Aktiivisina toimijoina nähdään valtiot ja suuret poliittiset massat. Kiinan sisäisten suurten alueellisten ja sosiaalisten erojen sekä jatkuvassa muutoksessa olevien järjestelmien vuoksi Kiina-tutkimusta suositellaan tehtäväksi tapaustutkimuksina käsitellen kerrallaan vain pieniä alueita Kiinasta (Deacon, Holliday & Wong 2001, 148; Lee 2000, 176–177). Tutkimukseni tarkoituksena on tarkastella Kiinan yhteiskunnan murrosta ja kapitalisoitumista vallitsevana ilmiönä, toisin sanoen tapaustutkimuksena. Tapaustutkimuksessa voidaan historiallisen tiedon ohella saada tarvittava aineisto kokoon myös haastatteluin.

Kvalitatiivinen aineistoni¹ koostuu Koillis-Kiinassa paperikoneita valmistavan yhteisyriksen, Valmet-Xianin toimitusjohtajille osoitetuista kyselyistä, puhelinhaastatteluista sekä yhdestä teemahaastattelusta. Valmet-Xian perustettiin Xianin kaupunkiin vuonna 1989 muuttamalla 80 % kiinalaisesta Xian Works -valtionyrityksestä yhteisyrikykseksi, jolloin suomalaiset omistivat osakeyhtiöstä puolet (4a). Haastateltavinani olivat yrityksessä työskennelleet neljä toimitusjohtajaa sekä yksi yrityksen hallituksen jäsen. Haastattelin jokaista henkilöä vähintään kaksi kertaa. Haastattelut suoritettiin sähköpostitse avoimena kyselynä, osin puhelimitse ja yhden haastateltavan osalta henkilökohtaisesti. Muuna aineistona ovat Valmet-Xianin kirjalliset dokumentit. ”Tutkimuslaboratorio”, Valmet-Xianiin, tiivistyy Kiinan kaupunkien modernisaation sosiaalinen ja organisatorinen muutosprosessi mikrohistoriallisesta näkökulmasta tarkasteltuna. Kiinassa alueellisten erojen lisäksi myös yksittäisten yritysten välillä on suuria vaihteluja sosiaalipolitiikan järjestämisessä, sillä etuuk- sia ja palveluja on voitu tarjota yrityksen varallisuuden rajoissa.

Kiinalainen ja länsimainen yhteiskunta

Länsimaisen sosiologian klassikoista Max Weber (1987) on tutkinut kiinalaisen ja länsimaisen yhteiskunnan eroja. Hänen näkemyksensä mukaan konfutselaisen yhteiskunnan rakenne on este kapitalismin omaksumiselle. Elitistiset virkamiehet eivät olleet kiinnostuneita kansan sivistystason nostamisesta, joten kiinalaisen yhteiskunnan kehitys jäi vääjäämättä jälkeen. Tyypillisessä kiinalaisessa yhteisössä ihmisten väliset suhteet ovat hyvin tiiviit: oman yhteisön ulkopuolelle ei juuri luoda kontakteja. Patriarkaalinen hallintojärjestelmä, joka perustuu etuoikeuksiin ja suosituimmuuteen, ei sovi lähes ideaalityypistä, kasvotonta byrokratiaa noudattavalle kapitalistiselle organisaatiolle. (Weber 1987, 134-137.)

Fei Xiaotungin (1992) mukaan länsimaisen yhteiskunnan ydin on valtio, joka rakentuu lukuisista organisaatioista, ts. *tuantigeju*. Yksilöt toimivat ryhmän osana kulloisenkin organisaation tavoitteiden ja omien tarpeidensa mukaisesti sekä noudattavat valtion yksilöön kohdistamia oikeuksia ja kieltoja (ks. myös Ahrne 1994). Kiinalaisen yhteiskunnan järjestys taataan puolestaan siten, että jokainen täyttää asemansa mukaiset sosiaaliset velvollisuutensa suhteessa muihin, esimerkiksi aikuistuneilla lapsilla on velvollisuus huolehtia vanhemmistaan. Tällä tavoin yhteiskunta muodostuu konkreettiset organisaatiot ylittävistä verkostoista, ts. *chaxugeju*. Kyse on vastavuoroisista *guanxi*-suhteista, joissa yksinkertaisesti sanoen yhteisöön kuuluvat ihmiset tekevät toisilleen palveluksia ja vastapalveluksia. Kiinalaisessa maailmankatsomuksessa länsimaisen tavan mukaan käsitettyä valtiota, joka sääntelee yksilöitä, ei ole olemassa. Kontrolli on hajautettu institutionalisoituihin verkostoihin, kuten perheisiin, joissa jokainen noudattaa omaa sosiaalisesti määrättyä tehtäväänsä. (Fei 1992, 62-70.)

Tiukkaa jakoa näiden kahden yhteiskuntamallin välillä ei voida tehdä, sillä kyse on ideaalityypeistä. Kiinassa Fei Xiaotongin aikaisia konfutselaisia yhteiskuntarakenteita on ravisteltu vuoden 1911 vallankumouksesta alkaen, jolloin pyrittiin luomaan uusia yhteiskuntajärjestelmiä päätyen 1949 sosialistiseen järjestelmään. Tämä uusi yhteiskuntajärjestys kopioitiin Neuvostoliitosta keisariajan kulttuurin päälle. Vanhoja perinteitä korvattiin uusilla, esimerkiksi perheet hajotettiin sosialistisen teollisuuden ja julkisen sektorin vaatimiin työyksiköihin, joista tuli uusi muoto yhteisöllisyydelle. Toisin sanoen vanhoihin verkostorakenteisiin liitettiin luontevasti uudenlaisia organisaatioita. Modernisaation aikana valtavan hallinnon hajottaminen pieniin, kommunistisen puolueen verkoston kautta hallittaviin yksiköihin on tehnyt myös muutosprosessista melko nopeasti saavutettavan, sillä työorganisaatiot sisältävät myös poliittisen organisaation, jonka kautta muutokset ovat olleet nopeasti mobilisoitavissa. Nyky-Kiinassa modernisaation muutosvoimaksi onkin nostettu yritykset: yhteiskuntaa uudelleen muokkaava voima lähtee yhteiskunnan mikrotasolta.

Danwein tarjoama sosiaaliturva ja etuuksien jako

Vanhassa *danwei*-järjestelmässä keskushallinto koordinoi sosiaaliturvan ja palveluiden jakamisen työyksikön kautta. Puolue jakoi *danwein* työntekijöille sosiaaliturvan ja -etuudet lojaalisuutta vastaan *guanxi*-suhteiden kautta. (Walder 1986; Lee 2000.) Kiinalaista sosiaaliturvajärjestelmää on usein kuvattu länsimaiseen tapaan suoritusperustaiseksi sosiaaliturvaksi (occupational welfare) (ks. esim. Lee 2000; Chen 1996; Leung & Nann 1995), jossa työnantaja myöntää työntekijälleen sekä rahallisia että materiaalisia etuuksia (Titmuss 1963, 50-51). Lee (2000, 8-9) jakaa kiinalaisen suoritusperustaisen sosiaaliturvan viiteen eri kategoriaan (ks. taulukko 1): työvakuutuksiin, tukiin, kollektiiviseen hyvinvointiin, yksilölliseen hyvinvointiin ja luontaisetuuksiin. Nämä etuudet olivat yleensä saatavilla kaikissa suurissa ja keski-suurissa valtionyrityksissä vuoden 1953 työvakuutuslain perustamisesta vähintään vuoteen 1978 (Bian 1994, 178), jonka jälkeen etuuksia reformoitiin. Esimerkiksi kollektiivisen hyvinvoinnin palvelut siirrettiin kokonaan korttelikomiteoiden vastuulle vuonna 1986. Yhteisöllisestä sosiaalipolitiikasta (ts. community care) muodostettiin tuolloin Kiinan hyvinvointipalveluiden pääasiallinen tuottaja (ks. Chen 1996).

Taulukko 1. *Danweissa* tavallisesti tarjotut sosiaaliturvaetuudet

	Työvakuutukset	Tuet	Kollektiivinen hyvinvointi	Yksilöllinen hyvinvointi	Luontaisetudet
Etuudet	– eläkkeet – lääkkeet – hautajaiset – leskeneläkkeet – äitiyslomat – sairaslomat – korvaukset sairaus ja vammautumistapauksissa	– lämmitys – ruoka – matkat – asuminen – vesi – sähkö	– parturit – virkistystoiminta – koulu – päivähoito – kylpytilat – kanttiinit – kerhotoiminta – vanhusten päiväkeskukset	– apu henkilökohtaisiin ja perheongelmiin, esim. perhesuunnittelu ja vanhusten hoito – tarveharkintaiset tuet: raha-avustus tai laina	– tehtaiden tuotteet ja elintarvikkeet, esim. polkupyörä ja radio
Etuuksien piirteet	Ei vakuutus-pohjaisia. Etuuden taso keskushallinnon määrittelemä ollen sama kaikissa valtionyrityksissä	Käteisenä kuukausittain. Asunnot työsuhdeperustaisia. Jaetaan työntekijän hierarkkisen aseman mukaan.	Palvelut ilmaisia tai lähes ilmaisia. Saatavissa <i>danweiden</i> yhteydessä.	Ilmaisia, jako puoluekaaderien tai puolueyksikön vastuulla.	Jaetaan kuponkeja vastaan, toisinaan säännöstelykuponkeja. Jako tehtaan johtajien tai kaaderien vastuulla.

Lähde: Lee 2000, 8-9; Walder 1986, 59-67.

Nykyajan järjestelmistä esimerkiksi Saksan sosiaalipoliittikamallia kutsutaan suoritusperustaiseksi tai korporatistiseksi (ks. esim. Esping-Andersen 1990; Rimlinger 1971). Länsimaissa työsuhde on ensisijaisesti työmarkkinasuhde, jossa työnantaja ja työntekijä suorittavat eräänlaisen vaihtokaupan. Kiinan kansantasavallassa *danweissa* työskentely ei perustunut (ensisijaisesti) tällaiseen työmarkkinasuhteeseen, vaan *danweihin* kuulumisella määriteltiin yksilön asema, sosiaalinen identiteetti sekä oikeudet valtion jakamiin hyvinvointietuuksiin (Walder 1986, 16). *Danwei* toimi siten yksilön ja valtion välisenä sidoksena, sosialistisen ideologian poliittisena välineenä sekä järjestelmänä, jonka kautta valtio jakoi resurssejaan työntekijöille (Lee 2000, 8).

Leen (2000) sekä Leung ja Nannin (1995) käyttämä termi suoritusperustainen sosiaaliturva ei ole sopiva käytettäväksi yleispätevänä ilmaisuna Kiinan *danwei*-sosiaaliturvajärjestelmästä ennen kuin ensimmäinen talousreformi vuonna 1979 tapahtui. Vuotta 1958 edeltäneenä aikana vallinnut sosialistinen periaate ”kullekin työnsä mukaan” on rinnastettavissa suoritusperustaisuuteen, mutta ko. vuonna alkaneen Suuren Harppauksen (Great Leap Forward) yhteydessä periaatteeksi nostettiin kommunistinen näkemys, jossa hyvinvointi jaettiin ”kullekin tarpeen mukaan”. (Lin 1999, 86.) Tarpeen mukaista jakoperustetta ei voida pitää suoritusperustaisena sosiaaliturvana. Vaikka esimerkiksi säännöstelykuponkien jakamisen tarkoituksena oli hyödykkeiden tasaisempi jako, ei Kiinan keskushallinnon tarkoituksena ole ollut sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Päämääränä on ollut yhteiskunnan poliittisen stabiilitetin säilyttäminen sosiaalisen kontrollin kautta (Saunders & Shang 2001, 277).

Sosialistisia maita on yleisesti pidetty erittäin byrokraattisina, mutta sosiaalipoliittinen jakoprosessi oli Kiinassa itse asiassa keskittymätöntä. Lähes kaikissa tapauksissa valtionyritysten johtajat tekivät yhdessä puoluesihteerin kanssa jakoa koskevat päätökset yksipuolisesti. Puolue hyötyi tällaisesta johtajien toiminnasta, sillä sosiaalipoliittisia etuuksia käytettiin nimenomaan poliittisen kurinpidon välineenä sekä palkitsemaan että rankaisemaan työntekijöitä. (Walder 1986, 96-102.) Tällaisessa järjestelmässä työnjohtajien paternalistinen rooli korostui: he olivat sekä työpaikan että yhteisön johtajia ollen vastuussa työläisten ja heidän perheidensä hyvinvoinnista (Bian 1994, 177). Työntekijät olivat riippuvaisia *danweistaan* sen tarjoaman hyvinvoinnin vuoksi ja keskushallinto puolestaan oli riippuvainen *danwei*-järjestelmästä sen tehokkaan kansalaisten kontrollivaikutuksen vuoksi (Walder 1986). Riippuvuussuhdetta korosti lisäksi vaihtoehtojen puute. Vaikka 1980-luvulla kiinalaiset saattoivat hankkia myös markkinoilta sosiaali- ja terveyspalveluja, ne olivat useimmiten laadultaan huonompia ja kalliimpia kuin työpaikan kautta saadut etuudet. Työntekijälle oli siten huomattavasti edullisempää järjestää hyvinvointinsa työyksikön suhteiden kautta. (Ruan 1993, 102-103.)

Danwei voidaan käsittää Tönniesin (2001, 22-51) tapaan ”gemeinshaftina”, jossa jäsenyys oli lähes muuttumattomana elinikäinen. Se tuotti myös itse uusia jäseniä sukulaisuus- ja *guanxi*-suhteiden kautta. Uusintamista tapahtui myös *dingiti*-järjestelmän kautta, jossa työntekijän lapsi peri vanhempansa paikan

(ks. esim. Bian 1994, 66 - 68). Tässä mielessä kiinalaista sosiaaliturvaa ei voida sanoa suoritusperustaiseksi, sillä Kiinan yhteisöllisessä hyvinvointiorganisaatioissa asemat ja etuuksien määrät syntyivät verkostoissa *guanxi*-suhteiden kautta. Leen (2000), Chenin (1996) ja Leung & Nannin (1995) käyttämän suoritusperustaisuuden sijaan on kuvaavampaa nimittää Kiinan sosiaalipolitiikkaa paternalistiseksi, sillä viimeksi mainitulla termillä tuodaan esiin myös sosiaaliturvan jakoperusteiden määräytymisprosessi kiinalaisessa valtionyrityksessä.

Valmet-Xianin tapaus: muutos valtionyrityksestä yhteisyritykseksi

Emoyhtiö Xian Paper-Making Machinery Works oli 1950-luvun puolivälissä perustettu keskisuuri konepaja, jossa henkilökuntaa oli noin 3 000 henkeä. Se oli tyypillinen kiinalainen *danwei*, johon kuuluneet ihmiset asuivat muureilla ympäröidyn yhteisön kerrostaloissa tehdasalueella. Yhteisöön kuuluivat usein aviopari, lapset ja myös isovanhemmat, jotka kaikki saattoivat olla yrityksen palkkalistoilla. Yhteisö hoiti sekä eläkeläiset että lapset. Osa *danweissa* asuvista henkilöistä kuului yhteisöön, vaikka kävi sen ulkopuolella töissä. Tämä ei ollut varsinaisesti sallittua, mutta konkurssikypsä Xian Works ei pystynyt maksamaan aina palkkoja täysimääräisinä. Tästä syystä yrityksen ulkopuolella työskentelyä katsottiin läpi sormien. Vaikka jotkut työntekijöistä kävivät muualla ansiotyössä, he hyödynsivät yhteisönsä sosiaali- ja asuntoedut. Xian Works tarjosi yhteisöön kuuluville tyypillisiä *danweille* ominaisia palveluita. Käytännössä puolueosasto johti työyhteisössä toimintoja, jotka Suomessa kuuluivat sosiaali- ja terveydenhuollon osalta kunnan sosiaalitoimelle tai valtiolle, sielunhoidon ja yleisen moraalin osalta kirkolle ja yritystoiminnan osalta liikelaitoksille. (2b.)

Emoyhtiön hajottamisen yhteydessä Xian Worksin henkilökunnasta siirtyi Valmet-Xianiin yli puolet, noin 1 600 henkeä, ja loput noin 1 000 henkilöä jäivät emoyhtiöön (5a). Muutosprosessissa ei irtisanottu yhtään työntekijää, ja siksi yritykseen palkattuja henkilöitä oli liki puolet liikaa. Aluksi henkilöstöllä oli suuret odotukset palkan ja muiden etujen suhteen. Työntekijät pettyivät, kun yritys ei heti kyennytään täyttämään toiveita. (2b.) Erityisesti vuoden 1989 kevät oli vaikea: palkkoja ei pystytty maksamaan ja yhtiötä uhkasi konkurssi. Pääasiassa yleisestä yhteiskunnan tilanteesta johtuen tuolloin esiintyi lakkoja eri puolilla Kiinaa (3; 4a), jotka huipentuivat Tiananmenin kriisiin. Valmet-Xianissa työntekijät eivät kapinoineet, vaan sopeutuivat. Sopeutumisen voi arvella johtuvan historiallisista tekijöistä, jotka nousevat pääasiassa kulttuurivallankumouksen ajasta. Kiinalaiset työntekijät olivat tottuneita vaihteleviin ja vaikeisiin olosuhteisiin, ja he olivat osanneet myös taloudellisesti varautua vastaaviin tilanteisiin säästämällä. Toisena tekijänä voidaan pitää tuolloista Kiinan yhteiskunnan tilaa, jossa yritykset pääsääntöisesti olivat velkaantuneita. Kolmanneksi kukaan ei olisi edes uskaltanut nousta kapinaan vaikeasta yleiskiinalaisesta tilanteesta huolimatta tai siitä johtuen: Xianissakin oli Tiananmenin kriisiin liittyen kuulusteltu 600 ihmistä, joista kaksi pidätettiin. (1.)

Tuottavuus oli alussa ongelmallista. Yritys oli suurimmalle osalle henkilös-

töä, varsinkin alemmilla organisaatiotasoilla, lähinnä sosiaalitoimintaa harjoittava instituutio kuin tulokseen tähtäävä tuotantolaitos, jossa työsuoritusta vastaan sai toimeentulon. (2b.) Kulttuurivallankumouksen nähneen ”menetetyn sukupolven” kouluttaminen oli haaste, sillä tämä sukupolvi oli tottunut oma-aloitteisuuden sijaan autoritääriiseen johtamistapaan. Työntekijöillä ei ollut lukutaitoa tai koulutus ei vastannut vaatimustasoa. (1.) Uuden sosiaalisen struktuurin luomisessa ongelmana oli hyödyntää koulutuksen saaneiden taidot työssä, sillä johdotehtäviin koulutetut olivat usein nuoria (2b). Tämä tarkoittaa myös kiinalaiselle osapuolelle senioriteettikulttuurin heikkenemistä työelämässä. Koulutuksen ehtona on, ettei yhtiön varoilla koulutettu irtisanoudu ennen 5-10 vuoden määräaikaa: muussa tapauksessa tämä joutuu itse maksamaan koulutuksensa ja siitä mahdollisesti aiheutuneet taloudelliset tappiot. (Valmet-Xian Paper Machinery Co. Ltd, Labour Contract, 1996.)

Puolueen rooli Valmet-Xianissa

Valmet-Xianin suomalaisosapuolilla ei ollut riittävästi tietämystä kommunistisen puolueen kaikki yhteiskunnan organisaatiot läpäisevästä roolista. Valmet-Xian ajautui ensimmäisinä vuosinaan johtamiskriisiin, sillä emoyhtiön tarkoituksena oli ollut päästä johtamaan Valmet-Xiania suomalaisjohton ohitse. Kevyenteollisuuden ministeriö ratkaisi tilanteen suostumalla suomalaisten muutosvaatimuksiin. Käytännössä länsimaiseen organisaatioon sovitettiin konfutselaisen mallin mukaisesti autoritääriinen ja selkeän hierarkkinen organisaatio, jossa jokainen jäsen tiesi oman paikkansa. (1; 2b.) Valmet-Xian erotettiin omaksi selkeäksi kokonaisuudekseen Xian Worksista rakentamalla yrityksen ympärille *danwei*-symboliikalle ominainen muuri, joka helpotti työntekijöiden identifioitumista yhteisyhteyteen. (2b.) Luomalla yrityksen puitteista kiinalaistyyppinen kokonaisuus osoitettiin selkeästi yhteisöön kuuluvien ja siihen kuulumattomien raja.

Henkilöstöhallintoa tukevana toimenpiteenä perustettiin Valmet-Xianiin vuonna 1994 oma puolueosasto ammattiosastoinen. Yrityksen toiminnalle oli aiemmin ollut vahingollista työntekijöiden käyminen emoyhtiön puolella koukoksissa. Puolueosaston ja ammattiosaston perustaminen oli paitsi identifioitumisen, myös järjestyksen, tiedonkulun ja työmoraalin kannalta tärkeää. (2b.) Länsimaisen yrityksen oli siis omaksuttava kiinalaisen järjestelmän piirteitä saadakseen työyhteisön toimimaan. Yritykseen perustettu ammattiosasto toimii toisin kuin länsimaissa. Kiinan valtionkorporatistisessa mallissa työntekijäjärjestöt kuuluvat keskushallinnon alaisuudessa toimivaan kattojärjestöön, jonka tarkoituksena on toimia valtion ja yritysten välisenä siltana (ks. esim. Chan 1993; Unger & Chan 1995; Walder 1986). Konfutselaisen filosofian mukaan jokaisen hoitaessa oman tehtävänsä esimerkillisesti säilyy yhteisön harmonia. Kapitalismin kannalta valtionkorporatistinen järjestelmä on ihanteellinen, sillä siinä työntekijän ja työnantajan intressejä ei nähdä ristiriitaisena. Tässä mielessä kapitalismin sovittaminen kiinalaiseen organisaatioon ei tuota ongelmia, vaan Kiinan puolueorganisaatio suorastaan helpottaa sen omaksumista. Näin tapahtui myös Valmet-Xianissa.

Xianin paikallishallinto hyötyi ulkomaisesta investoijasta. Sen lisäksi, että yhteisyrityksellä pelastettiin vähintään 2 500 xianilaisen työpaikat, Valmet-Xian palkkasi lähialueen maaseudun siirtotyöläisiä miellyttääkseen paikallisviranomaisia. Palkkaus tapahtui nimenomaan paikallisviranomaisten aloitteesta ja sosiaalisista syistä, lähinnä Xianin korkean työttömyysasteen vuoksi. Siirtotyöläiset olivat kouluttamattomia maanviljelijöiden poikia, joita palkattiin väliaikaisiin töihin, kuten rakennusprojekteihin sekä romunkäsittely- ja siivoustöihin. (4a; 2b; 2c; 5a.) Shaanxin maakunnan vuoden 1996 voimassa olleen yhteisyrityslainsäädännön mukaan työntekijöiden palkkauksessa tuli priorisoida paikallisia työttömiä maaseudun siirtotyöläisten sijaan. Viimeksi mainittujen palkkaukseen tuli anoa lupa kunnallista virastoa ylempää. (Shaanxi Province Enforcement Regulations on Labour Management in Foreign Invested Enterprises: 1996.)

Valmet-Xianin sosiaalipalvelut ja -etuudet

Valmet-Xian tarjosi omille työntekijöilleen samat etuudet ja sosiaalipalvelut kuin mitä Xian Works oli tarjonnut. Kiinalaistyyppistä *danweita* ei kuitenkaan perustettu, vaan sosiaalipalvelut ostettiin joko Xian Worksiltä tai ulkopuolelta (2b). Sosiaaliturvan järjestämisen vuoksi yhteisyritysmuotoa pidetään yleisesti rasitteena yritystoiminnalle. Lisäksi Valmet-Xianissa ylläpidetään edelleen rakenteita, joita ei olisi, jos yritys perustuisi täysin länsimaalaiselle omistukselle, ja esimerkiksi henkilökunta olisi palkattua eikä valtionyrityksestä siirrettyä. Jopa yli 60 % sosiaaliturvakuluista, yhteistyösopimuksesta huolimatta, rahoitettiin Valmet-Xianista, sillä emoyhtiö ei varojen puutteessa pystynyt huolehtimaan velvoitteistaan. (4a; 2a.) Voitto-osinkojen lisäksi Valmet-Xian maksoi käyttämistään Xian Worksin tiloista vuokraa, jolla emoyhtiö rahoitti toimintaansa ja satojen eläkeläistensä *danwei*-sosiaaliturvaa. Vuokratulot olivat käytännössä niin suuret, ettei Xian Worksin tarvinnut tuottavaa tehdastoimintaa harjoittaa. (3; 5a.)

Erityisesti länsimaisten ja kiinalaisten valtionyritysten muodostamissa yhteisyrityksissä ovat entisten *danweiden* tarjoamat etuudet ja palvelut säilyneet lähes muuttumattomina (Chan 2001, 105). Esimerkiksi IBM:n Shenzhenin yhteisyritys tarjoaa työntekijöilleen ”asumisen, ateriat, vakuutukset – koko paketin” kyttäkseen kilpailemaan Kiinan markkinoilla (Miller 1995, 22). Kiinan sosiaalivaakuutusjärjestelmä ei koske kuitenkaan kaikkia yhteis- ja yksityisyrityksiä. Pääsääntöisesti sairausvakuutus on kaupunkiin rekisteröidyille työntekijöille sama, mutta eläke- ja työttömyysvakuutuksissa on eroja yritysten välillä, sillä yritykset voivat päättää, miten vakuutukset järjestetään. (Dong 2003.) Keskushallinto on tosin määrännyt, että ulkomaisten yritysten tulee tarjota työntekijöilleen samat tuet kuin mitä paikalliset valtionyrityksetkin tarjoavat (Beijing Review 1994, No. 35, 5–6). Tarkoituksena on estää modernisaatioprosessin tuomat sosiaaliset ongelmat takaamalla ulkomaisten yritysten kautta kiinalaisille työntekijöille aiemmin kuuluneet oikeudet edes osittain. Näin toimimalla keskushallinto uskoo puolueen säästyvän poliittisilta hyökkäyksiltä.

Asuminen

Xian oli vuosina 1979-1981 pilottikaupunkina mukana Kiinan ensimmäisessä asumisreformissa, jossa yritettiin markkinoistaa asuntoja. Asunnon sai hankittua keskimäärin 10 – 20 vuoden palkalla. Kokeilu hylättiin epäonnistuneena vuonna 1982, sillä asunnot olivat liian kalliita verrattuna tuloihin ja silloiseen vuokratasoon. Myös asuntolainan takaisinmaksuaika oli liian lyhyt eikä useimmilla ollut varaa ottaa lainaa. (Lau & Lee 2000, 115.) Valmet-Xian koetti kannustaa yhtiön työntekijöitä oman asunnon hankintaan ylimääräisellä asunnon ostoavustuksella, joka vastasi noin 4 – 12 kuukauden palkkaa, sekä rakennuttamalla halpoja yhteiskunnan tukemia asuntoja (4b). Asuntojen järjestäminen työntekijöille on yleinen tapa ja kuuluu osana yrityksen luontaisetiuihin. (5b.) Suomalaisen mittapuun mukaan heikkokuntoiset asunnot ovat pieniä ja ylikansoitettuja, ja Xianin asuntopulan vuoksi tarve korjata vanhoja ja rakentaa uusia asuntoja oli suuri. (2b.) Yhtiö pitää yllä noin 20 kerrostalon asuntoaluetta, joissa asuu noin 700 henkilökuntaan kuuluvaa perhettä. Keskimäärin 1 200 asunnosta on noin 800 Valmet-Xianin käytössä. Näistä hieman alle puolet on omistusasuntoja. Kuitenkin merkittävä osa varsinkin nuoremmista työntekijöistä asuu *danwein* ulkopuolella. (5b.)

Asuntoalueen omistaa Valmet-Xianin kiinalainen osapuoli, joka myös rakentaa uudet asunnot (5b). Koska asumispalvelut oli ostettu emoyhtiö Xian Worksiltä, se vastaa myös palvelun hallinnoinnista (2b). Asunnot jakaa erillinen komitea, joka on muodostettu työntekijäjärjestön jäsenistä (5b). Suomalaisosapuolilla ei ole tietoa jakoperusteista, eikä niihin ole haluttu puuttua. Asuntojen jakoperusteet ovat saattaneet säilyä *danwein* aikaisina. Jaon epäoikeudenmukaisuudesta tihkuu toisinaan tietoja suomalaisille, kun joku työntekijä on jäänyt etuuksista paitsi tai kokee työtoverinsa saaneen jotakin enemmän. ”Kaikkea ei tule kuin sisäpiiriin tietoon. Me olimme ulkomaalaisia: Ei saatu luottamuksellista tietoa.” (1.) Koska asumispalvelut ovat yhteisyrityksen ulkopuolinen palvelu, se toimii edelleen kuten muukin Valmet-Xiania ympäröivä yhteiskunta. Weberiläinen organisaatio pysyi tehtaan ympärille rakennettujen muurien sisäpuolella.

Luontaisetuudet ja harkinnanvaraiset etuudet

Luontaisetuudet ja harkinnanvaraiset avustukset jaetaan työntekijäjärjestön kautta, joka myös tekee harkintaa koskevat ehdotukset. Luontaisetiuihin kuuluvat esimerkiksi edulliset lämmityskustannukset, asuntoalueen vartiointi sekä ilmaiset työmatkakuljetukset kaupungilla asuville työntekijöille. Vanhan tavan mukaisesti yritys antaa työntekijöilleen kuukausittain saippuaa, WC-paperia, pyykinpesujauhetta yms. Työntekijäjärjestön kautta, esimerkiksi tapaturman uhrin perheelle, tulipalon tai muun ennalta arvaamattoman suuren menetyksen jälkeen, jaetaan pieniä rahallisia avustuksia. Erikoisavustuksina tuetaan (ammattiosaston kautta) esimerkiksi perhetapahtumia antamalla työntekijän vieraita varten käyttöön yrityksen autoja kuljettajineen. (5b.)

Koska luontaisetuuksien ja harkinnanvaraisten etuuksien jako tapahtuu puo-

luen hallinnoiman työntekijäjärjestön kautta, jakoperusteet eivät ole suomalaisosapuolten tiedossa (2b). Toimitusjohtajat tiesivät yleensäkin melko vähän etuuksien jakamisesta, jos ne toteutettiin Xian Worksin tai puolueorganisaatioon kuuluvan instanssin kautta. Puolue ja työntekijäjärjestö muodostavat yritykseen yhtenäisen rintaman, joka toimii yhdyslinkkinä ulkomaalaisosapuolen ja työntekijöiden välillä. Ulkomainen sijoittaja voi olla varma puolueen sitoutumisesta yrityksen menestymisen tavoitteluun, kun taas puoluesihteerin odottaa vastineeksi yhteisyrityksen antavan *danwein* kaltaisia etuuksia. (Chan 2001, 105–130.) Jakoperusteet eivät siksi ehkä kiinnostakaan länsimaisia: heidän tavoitteidensa saavuttamiseksi riittää tämä vaihtokauppa.

Eläkkeet ja työttömyysturva

1990-luvun alusta alkaen yritykset velvoitettiin rahastoimaan eläkkeet (3). Xianissa oli oma rahastointijärjestelmä, mutta eläkkeistä sai huolehtia myös yrityksen toimesta tekemällä eläkevaraukset yhtiön tulokseen. Valmet-Xian päätti hoitaa työntekijöidensä eläkkeet itse. (4a.) Kiinan viranomaiset eivät ohjaa rahastoa, vaan se on täysin Valmet-Xianin hallinnassa. Eläkerahastojen kartuttaminen on yrityskohtaista; etenkin kiinalaisilla yrityksillä ei ole ollut sellaiseen varaa. (2b.) Valtion hoitama eläkejärjestelmä toimi huonosti: suorituksista huolimatta eläkkeitä ei pystytty maksamaan. Kiinalaiset työntekijät eivät luottaneet valtion järjestelmään, vaan toivoivat Valmet-Xianin järjestävän eläketurvan. (4a.) Vuodesta 2001 alkaen eläkkeiden hoito päätettiin siirtää valtiolle (5a). Järjestelmän nykyisestä toimivuudesta ei haastattelussa otettu kantaa puolesta eikä vastaan.

Työttömyysturvaa ei Xianissa ole ollut lainkaan, joten yritysten on huolehdittava siitä itse. Työnantaja maksaa perusrahaa uudelleentyöllistymiseen asti tai antaa kertakorvauksen työvuosien perusteella. Kiinassa yrityksissä käytetään työntekijöitä koskevaa kollektiivista työsopimusta sekä työntekijäkohtaista sopimusta, joista viimeksi mainittu tehdään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Sopimus uudistetaan yleensä automaattisesti. Työntekijän irtisanominen koetaan vaikeammaksi kuin Euroopassa, sillä erityisesti koeajalta irtisanottavien henkilöiden paine työnantajaa kohtaan on paljon suurempi. Irtisanottavat ”voivat esimerkiksi tulla toimistoon häiritsemään työntekoa koko päiväksi ja pahimmat joutuu kantamaan pois väkisin”. Irtisanotut siirretään työttömyysrahaston piiriin, jolloin heille maksetaan ensimmäisenä puolena vuotena 60 % palkasta ja sen jälkeen 40 % niin kauan, kunnes työtön löytää uuden paikan. Keskimäärin uudelleentyöllistyminen vie 1–2 vuotta. Työnantaja voi halutessaan hoitaa työttömyysturvan rahaston kautta tai kertasuorituksena. Irtisanomisraha on nykyinen käytäntö, mutta ”siitä pyritään pääsemään eroon pidemmällä aikajaksolla”. Vanhan järjestelmän rinnalle on jo tullut käyttöön työttömyysvakuutusmaksut, jotka korvaavat vanhan käytännön Xianin saatua uutta järjestelmää varten riittävästi varoja kokoon. (5b.) Ulkomainen yritys toimii välttämättömänä siltana välivaiheessa vanhasta *danwei*-järjestelmästä moderniin työttömyysvakuutukseen.

Johtopäätökset

Olen käsitellyt tässä artikkelissa Kiinan sosiaaliturvan muotoutumista mikrohistoriallisesta näkökulmasta ja käyttänyt tarkastelussa esimerkkinä Valmet-Xianin -tapausta. Valmet-Xian perustettiin vuonna 1989 muuttamalla valtaosa kiinalaisesta Xian Works -valtionyrityksestä suomalais-kiinalaiseksi yhteisyritykseksi. Uutta yrityskulttuuria on rakennettu erilaisten kulttuurien ristipaineessa. Valmet-Xianin esimerkkitapauksesta voi havaita, että modernisaatioprosessissa uusien sosiaalisten ongelmien ratkaisemiseksi on jouduttu kehittämään uudenlaisia järjestelmiä. Valmet-Xianin otti tavallaan *danwein* roolin, jossa järjestelmä säilyi entisenlaisena, mutta jakoperusteet muuttuivat. Emoyhtiön hallinnoimissa harkinnanvaraisten etuuksien ja asumispalveluiden jaossa ei tapahtunut muutosta, sillä suomalaisten hallinto ei ulottunut kaikkiin yrityksen osa-alueisiin.

Kapitalistisen yrityksen toimivuuden kannalta sosiaaliturvan koordinointi ei ollut tärkeää. Yritys toimi weberiläisessä hengessä vain siellä, missä se oli yrityksen tuottavuuden kannalta välttämätöntä. Tämä takasi sen, että *danwei*-kulttuurilla oli mahdollisuus osittain säilyä. *Danweille* ominaiset puitteet olivat samat kuin valtionyrityksen aikana, mutta ammattitaito ja koulutus korvasivat meriitteinä sosialismin ajan puolueaktiivisuuden. *Danwei*-työsuhteelle ominainen henkilökohtaisuus päättyi, ja etuudet määräytyivät kasvottomin, byrokraattisin perustein: työntekijän kyvyt ja ansiot olivat koulutuksen ja työsäolovuosien perusteella mitattavissa objektiivisella tavalla puolueaktiivisuuden ja *guanxi*-suhteiden sijaan.

Ulkomainen sijoittaja voi olla suorastaan korvaamaton kiinalaiselle paikallishallinnolle. Ulkomaiset yritykset työpaikkoineen ja sosiaaliturvineen poistavat paikallishallinnolta raskaan huolen työttömyydestä, köyhyydestä ja mel-lakoista, toisin sanoen yhteiskuntavastuusta. Ulkomainen yritys on yksinkertainen ratkaisu vaikeisiin sosiaalisiin ongelmiin erityisesti sisä-Kiinassa, jonne investoijia on vaikeampaa houkutella kuin itärannikon erityistalousalueille. Tästä syystä paikallishallinto pyrkii hyötymään yrityksistä maksimaalisesti. Valmet-Xianin esimerkkitapauksessa yrityksen tuottama hyöty oli merkittävä, sillä myös vaikeuksissa olleen emoyhtiön työntekijöille saatiin turvattua elanto, samoin kuin kausiluontoisesti alueen köyhälle maaseutuväestölle.

Deng Xiaopingin yksi keskeinen ajatus modernisaatiossa on ollut kehittää erityistalousalueita ja ensisijaisesti itärannikkoa. Hyvinvoinnin leviämistä Kiinan muihin osiin odottavat ovat kuin Xian Worksin työntekijät: he saivat perusturvansa varmistetuksi, mutta eivät mahdollisuutta taloudelliseen kehittymiseen. Kiinan yhteiskunnan rakennemuutoksen hitaus tulee hyvin esille Xian Worksin kaltaisissa tapauksissa. Kiinan keskushallinto ei voinut varsinaisesti puuttua kasvaviin hyvinvointimenoihin yhteiskunnan epävarmassa murroksen tilassa, josta Tiananmenin kriisi oli hallitukselle varoittava esimerkki. *Danweilla* oli historiansa aikana sosiaaliturvatehtävien ohella paljon kontrolloivia tehtäviä, ja sen avulla säilytetään edelleen yhteiskuntajärjestystä. Kiinan taktikkana on ollut säilyttää osa kohtuuttomista sosiaalimenoistaan uusista mark-

kinoista innostuneille länsimaisille yrityksille. Kiina ei ole antanut länsimais-
ten yritysten ns. kolonisoida maataan, vaan on vaatinut oikeutetusti yrityksiä
ottamaan yhteiskuntavastuunsa ja jättämään osan taloudellisesta hyvinvoinnis-
ta rajojensa sisälle.

Yhteiskunnan sosiaalinen rakenne muuttui radikaalisti modernisaatiossa,
jossa länsimaiset yritykset tarjosivat koulutusta oman kulttuurinsa viiteke-
hyksestä potentiaaliselle, nuoremmalle työntekijäryhmälle. Ammattitaito on
inhimillisenä pääomana haluttua kiinalaisissa yrityksissä ja siten se koetaan
työntekijöiden keskuudessa palkintona. Perinteisessä kiinalaisessa kulttuuris-
sa tällaiset suosionosoitukset työnantajilta jaettaisiin senioriteettiin perustuen.
Sosiaalisen rakenteen murrosvaiheessa voi nuorten osajien erikoisosaamista
olla vaikeaa soveltaa käytännön työhön; nuorten alaisina on usein vanhempia
työntekijöitä, joiden kulttuuriperinnön mukaan tulisi olla auktoriteetteja.

Valmet-Xian oli omalta osaltaan mukana edesauttamassa kiinalaisen kau-
punkiyhteiskunnan rakennemuutosta. Valmet-Xianin esimerkissä tiivistyy
koko Kiinan kaupunkilaisyhteiskunnan muutos. Kun valtionyritykset toimivat
aikoinaan hallinnollisina ja sosiaalipoliittisina yksikköinä sekä tiedotuksen,
valvonnan ja poliittisen kasvattamisen kanavana, käytetään modernisaatiossa
yrityksiä tehokkaasti markkinatalouden omaksumiseksi. Kapitalismi ja mark-
kinatalous ovat kuitenkin länsimaisia termejä kiinailmiöstä. Kiinassa käyte-
tään yleisesti käsitettä ”kapitalismi Kiinan tapaan”, aivan samoin kuin vuosi-
kymmeniä aikaisemmin puhuttiin ”socialismista Kiinan tapaan”. Kapitalismis-
sa Kiinan tapaan on ulkomaisten yritysten toiminnan edellytykset vapautettu
rajoituksilta, yritysten sisäinen hallinto tehty läpinäkyväksi ja puoluetoiminta
sovitettu yritystoimintaan sopivalla tavalla yhteiseen päämäärään pyrkiväksi.

Valmet-Xianilla ei ollut mahdollisuutta eikä tarvetta tehdä organisaatiostaan
täysin länsimaalaistyyppistä, byrokraattista organisaatiota. Yrityksen ulkoi-
sissa suhteissa kiinalainen verkostomalli toimii edelleen, mikä näkyy myös
paikallishallinnon vaikutusmahdollisuuksissa yritykseen nähden. Vaikka ul-
komainen investoija haluaisikin muuttaa kiinalaisen, puoluevetoisen valti-
onyrityksen sisäistä struktuuria länsimaisen organisaation suuntaan, se joutuu
yrityksen ulkoisissa suhteissaan toimimaan Kiinan hallintoverkostoissa. Koko
verkostoyhteiskunnan muuttaminen weberiläiseksi organisaatioksi edellyttäisi
yhteiskunnan individualisoimista pienemmiksi, keskushallinnosta itsenäises-
ti toimiviksi yksiköiksi, joilla on oma päätäntävalta ja hallinto. Tällainen to-
taalinen kulttuurin muutos edellyttäisi tuhansia vuosia vanhan konfutselaisen
ajattelumallin romuttamista. Tämä on lähinnä absurdia utopiaa. Kuten Valmet-
Xianin toimitusjohtajat totesivat, ”maassa maan tavalla tai maasta pois”. Län-
simaalaistyyppinen työmarkkinademokratia ei ole tuontitavaraa, ja Kiinassa
työmarkkinajärjestöt sen länsimaisessa merkityksessään ovat laittomia. Tulee
muistaa, että länsimaisia toimintatapoja voidaan soveltaa vain Kiinan järjestel-
män ehdoilla. Kiina on ottanut kapitalismista sille itselleen soveltuvat piirteet
ja siirtänyt *danwei*-järjestelmän verkostot sen yhteyteen. Weber ei teoriassaan
kapitalistisen yhteiskunnan kehittymisestä ottanut huomioon kulttuurien väli-

sen kommunikaation ja mikrotason toimijoiden merkitystä muutoksessa. Kiinan yhteiskunta, Weberin antamasta staattisesta leimasta huolimatta, on hyvin dynaaminen. Kuten sosialismi omaksuttiin keisariajan kulttuurin päälle, on tähän synteisiin edelleen omaksuttu samalla tavoin länsimaista kapitalismia.

Viite

¹ Haastattelut suoritettiin yhdessä Åbo Akademin opiskelijan Johanna Monton kanssa. Kysymykset ovat luettavissa pro gradu -työssäni ”*Danwei* – kiinalaisen yhteisö ja sosiaaliturva. Tutkimus *danwein* sosiaaliturvan merkityksestä ja muutoksesta suomalais-kiinalaisessa yhteisyrityksessä, Valmet-Xianissa”. Turun yliopisto, 2004.

Kirjallisuus

- Ahrne, Göran (1994) *Social Organisations: Interaction Inside, Outside and Between Organisations*. London: Sage Publications Ltd.
- Beijing Review (1984) Decision of the Central Committee of the Communist Party of China on Reform of The Economic Structure. (Adopted by the 12th Central Committee of the Communist Party of China at its Third Plenary Session on October 20. 1984.) 27 (44), III – XVI.
- Beijing Review (1994) State to Issue JV Labor Code. 37 (35), Aug. – Sep. 4, 5–6.
- Bian, Yanjie (1994) *Work and Inequality in Urban China*. Albany: State University of New York Press.
- Chan, Anita (1993) Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China. *The Australian Journal of Chinese Affairs* 29, 31–61. URL:<http://www.jstor.org/browse/01567365?config=Jstor>.
- Chen, Sheng (1996) *Social Policy of the Economic State and Community Care in Chinese Culture*. Aldershot: Ashgate Publishing Company.
- Chow, Nelson & Xu, Yeubin (2001) Socialist Welfare in a Market Economy. *Social Security in Guangzhou, China*. New York: Ashgate Publishing Ltd.
- Deacon, Bob, Holliday, Ian. & Wong, Linda. (2001) Conclusion. Teoksessa Wong, Linda & Flynn, Norman (toim.) *The Market in Chinese Social Policy*. New York: Palgrave Publishers Ltd.
- Dong, Keyong. Public Policies on Social Security System Reform in China. March 21, 2003. URL:<http://www.ilir.umich.edu/chinaconf/post/1>>. 8.9.2003.
- Esping-Andersen, Gösta (1990) *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Cambridge Polity Press.
- Fei, Xiaotong (1992) *From the Soil. The Foundations of Chinese Society*. A Translation of Fei Xiaotong's *Xiangtu Zhongguo*. Käänt. Hamilton, Gary G. & Zheng, Wang. London: University of California Press, Ltd. Käännökseen käytetty kahta alkuperäisjulkaisua joista toinen 1947, toisessa ei julkaisutietojä.
- Fung, Ho-lup (2001) The Making and Melting of ”Iron Rice Bowl” in China 1949 to 1995. *Social Policy and Administration* 35 (3), 258-273
- Lau, Kwok-yu Y. & Lee, James (2001) Housing Policy Reform. Teoksessa Wong, Linda & Flynn, Norman. *The Market in Chinese Social Policy*. New York: Palgrave Publishers Ltd., 112–137.
- Lee, Ming-kwan (2000) *Chinese Occupational Welfare in Market Transition*. London: Macmillan Press.
- Leung, Joe C.B. & Nann, Richard C. (1995) Authority and Benevolence. *Social Welfare in China*. Hong Kong: The Chinese University Press, Sha Tin, N.T.
- Lin, Ka (1999) Confucian Welfare Cluster. A Cultural Interpretation of Social Welfare. *Acta Universitatis Tamperensis* 645, Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Lü, Xiaobo & Perry, Elisabeth J. (1997) Introduction: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective. Teoksessa Lü, Xiaobo & Perry, Elisabeth J. (toim.) *Danwei. The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*. Armonk, New York: M.E. Sharpe, 3–20.
- Miller, William H. (1995) Managing in China. *Industry Week / IW*, 17.7.1995, 244 (14), URL:<http://search.epnet.com/direct.asp?an=9508093567&db=afh&loginpage=Login.asp&site=chost>>
- Naughton, Barry (1997) *The Economic Foundations of a Unique Institution*. Teoksessa Lü, Xiaobo & Perry, Elisabeth J. (toim.) *Danwei. The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*. Armonk, New York: M.E.Sharpe, 169–194.
- Rimlinger, Gaston V. (1971) *Welfare Policy and Industrialization in Europe, America and Russia*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Ruan, Danching (1993) Interpersonal Networks and Workplace Controls in Urban China. *The Australian Journal of Chinese Affairs* 29, 89-105. <http://www.jstor.org/browse/01567365?config=jstor>

- Saunders, Peter. & Shang, Xiaoyuang (2001) Social Security Reform in China's Transition to a Market Economy. *Social Policy & Administration* 35 (3), 274-289.
- Social and Labour Bulletin (1992) 3, September, 335-337.
- Titmuss, Richard M. (1963) *Essays on "the Welfare State"*. London: Unwin University Book.
- Tönnies, Ferdinand (2001) *The Theory of Gemeinschaft*. Teoksessa Harris, Jose (toim.) *Community and Civil Society*. Cambridge: Cambridge University Press, 22-51.
- Unger, Jonathan & Chan, Anita (1995) China, Corporatism and the East Asian Model. *The Australian Journal of Chinese Affairs*. 33, 29-53. URL:<http://www.jstor.org./browse/01567365?config=jstor>>.
- Walder, Andrew G. (1986) *Communist Neo-Traditionalism. Work and Authority in Chinese Industry*. Berkeley California: University of California Press.
- Walder, Andrew G. (1989) *Factory and Manager in the Era of Reform*. *The China Quarterly*, 118, 242-246.
- Weber, Max (1987) (Käänt. Lundquist, A.) *Ekonomi och Samhälle. Föståendesociologins grunder*. (3), Politisk sociologi. Lund: Grahns Boktryckeri AB.
- Whyte, Martin K. (1999) *The Changing Role of Workers*. Teoksessa Goldman, Merle & MacFarquhar, Roderick (toim.) *The Paradox of Post-Mao Reforms*. Harvard Contemporary China Series 12, Cambridge: Harvard University Press, 173-196.

Muut lähteet

Haastattelut

- 1: Kaukonen, Esko. Puhelinhaastattelu 6.11.2003.
- 2a: Matikainen, Martti. Puhelinhaastattelu 17.9.2003.
- 2b: Matikainen, Martti. Haastattelu kirjallisesti 18.12.2003.
- 2c: Matikainen, Martti. Puhelinhaastattelu 30.12.2003.
- 3: Bergendahl, Henrik. Haastattelu, Metso Yhtiöt, Helsinki 16.12.2003.
- 4a: Aario, Matti. Haastattelu sähköpostitse 13.10.2003.
- 4b: Aario, Matti. Haastattelu II sähköpostitse 30.10.2003.
- 5a: Holopainen, Pentti. Haastattelu sähköpostitse 31.10.2003.
- 5b: Holopainen, Pentti. Haastattelu II sähköpostitse 13.11.2003.

Dokumentit

- Shaanxi Province Enforcement Regulations on Labour Management in Foreign Invested Enterprises. 1996.
- Valmet-Xian 1996. Valmet-Xian Paper Machinery Co. Ltd, Labour Contract.