

Jäsendemokratia Kiinan ay-liikkeen (ACFTU) muutoksen mittarina

Kansainvälisen ay-liikkeen piirissä suhtaudutaan kriittisesti Kiinan ammattiyhdistysliikkeeseen. Kriittisten arvioiden kohteena ovat muun muassa järjestön edunvalvontatoiminta sekä jäsendemokratian puutteet.

ACFTU:n pyrkimyksiä uudistua ja kehittyä itsenäisemmäksi ja jäsenistöään aidosti edustavaksi järjestöksi seurataan Kiinan ulkopuolella tiiviisti. Yhtenä tärkeänä muutosmittarina pidetään aitojen luottamushenkilövaalien toteuttamista ammattiliitoissa alkaen aina työpaikka- ja perustasolta. Tässä kirjoituksessa tarkastelen luottamushenkilövaaleja koskevaan uudistukseen liittyviä näkökohtia ja kansainvälisiä arvioita. Tarkastelu perustuu muun muassa ay-liikkeen kansainvälisen Hongkongin yhteystoimiston, IHLO:n tuottamaan materiaaliin.

Kirjoituksen alkuun olen koonnut tiiviin Kiinan ay-liikkeen jäsenyyttä rakennetta selventävän osuuden.

ACFTU:n järjestäytymisperiaatteet ja järjestö rakenne

Jäsenyyden perusteet

ACFTU:n sääntöjen mukaan (1 §) kaikki ruumiillisen ja henkisen työn tekijät, joiden tulot muodostuvat palkasta ja jotka hyväksyvät Kiinan ay-liikkeen säännöt, ovat oikeutettuja hakemaan ammattiliiton jäsenyyttä. Uuden jäsenen jäsenyyshakemus käsitellään ja hyväksytään ensin työpaikan tasolla ja sen jälkeen paikallisessa ammattiosastossa. Jäsenillä on oikeus erota ammattiliitosta hakemalla sitä paikalliselta ammattiosastolta (6 §).

ACFTU:n sääntöihin on kirjattu yleisperiaate kaikkien oikeudesta kuulua ammattiliittoihin. Käytännössä tämä periaate on kuitenkin viime vuosiin asti koskenut ainoastaan kaupungeissa asuvia teollisuuden ja palvelujen työntekijöitä. Maaseudulta kaupunkiin muuttaneet siirtolaiset ovat voineet liittyä kaupungeissa toimiviin ammattiliittoihin vasta vuodesta 2003 alkaen. Vuoden 2008 alusta voimaan tullut työsopimuslaki on tuonut siirtotyöntekijöiden asemaan uusia, tärkeitä parannuksia.

Ammattiliittojen jäsenyysoikeuden eroissa näkyvä kaupunkilaisten ja kaupungeissa asuvien ulkopaikkakuntalaisten eriarvoisuus on Kiinassa perustunut vuonna 1958 käyttöön otettuun hukou-asukasrekisteriin. Sen tarkoitus oli estää spontaani muuttoliike maan sisällä. Asuinpaikan rekisteröintiin perustuneessa järjestelmässä kiinalaiset pääsivät yhteiskunnan palvelujen piiriin vain sillä paikkakunnalla minne heidän oli rekisteröity. (O. Luova 2005) Jos henkilö muutti maalta kaupunkiin, joutui hän luopumaan kotikunnassaan nauttimistaan sosiaalisista oikeuksista kuten terveydenhuollosta tai peruskoulutuksesta.

ACFTU:n säännöissä luetellaan verrattain yksityiskohtaisesti jäsenen oikeudet (3 §). Jäsenten perusoikeuksien kuten ääni- ja vaalioikeuden lisäksi säännöissä on kirjattu muun muassa jäsenen oikeus niin järjestöjä kuin henkilöitä koskevaan kritiikkiin ja ay-toiminnan valvontaan. Edelleen sääntöjen mukaan jäsenellä on oikeus nostaa esiin yhteiskunnallisia ongelmia ja odottaa, että liitot niihin puuttuvat. Liitoilla on lisäksi velvollisuus puolustaa jäsentä, jonka oikeuksia tai etuja on loukattu.

Oikeuksien vastapainona säännöissä (4 §) korostetaan jäsenen velvollisuutta ponnistella määrätietoisesti täyttääkseen tuotantoon ja työhön asetetut tavoitteet. Samoin säännöissä korostetaan jäsenen lojaalisuutta sääntöjä, lakeja, yhteiskuntaa ja työväenluokkaa kohtaan.

Käytännön toiminnassa sääntöihin kirjatut oikeudet tai velvollisuudet eivät ole kuitenkaan toteutuneet. Kuvaavana ongelmana voidaan pitää sääntöihin sisältyvää ay-liikkeen perustehtävää koskevaa ristiriitaa. Tuleeko ay-liikkeen nähdä ensisijaisena tavoitteenaan työntekijöiden oikeuksien puolustaminen vai yhteiskunnan muiden intressien kuten puolueen tavoitteiden edistäminen. Samalla tavoin ristiriitaa on ollut demokraattista päätöksentekoa koskevien säännösten ja käytännön tilanteiden välillä.

Järjestäytymisperiaatteet

Kiinalainen ay-liike (ACFTU) soveltaa järjestötoimintaan ja liikkeen johtamiseen kahta rinnakkaista järjestäytymisperiaatetta: teollisuusliittoperiaatetta ja alueellisuus- tai maantieteellisyysperiaatetta.

Sääntöjen mukaan (11 §) tämä tarkoittaa sitä, että saman yrityksen tai julkisen yhteisön työntekijät kuuluvat samaan paikalliseen ammattiosastoon. Vastaavasti samalla tuotantoalalla toimivien yritysten ammattiosastot voivat muodostaa alueellisen tai kansallisen teollisuusalakohtaisen ammattiliiton. Lukuun ottamatta muutamia yksinomaan teollisuusalakohtaisia ja vertikaalisen hallintorakenteeseen perustuvaa liittoja, jotka soveltavat kahdesta suunnasta tulevaa johtamistapaa kaikki muuta ammattiliitot hyväksyvät alueellisen johtamisjärjestelmän ensisijaisuuden vaikka kuuluvatkin samalla omaan toimialaliittonsa.

Kiinan valtava maantieteellinen ja väestöllinen koko on yksi selitys ay-liikkeen monikerroksiselle organisointitavalle. Kiina jakaantuu 22 maakuntaan, viiteen autonomiseen alueeseen (Tiibet, Sisä-Mongolia, Xinjiang, Guangxi ja Ningxia) ja kolmeen, suoraan keskushallinnon alaisuudessa toimivaan kaupunkiin (Peking, Shanghai, Tianjin). Näiden alapuolella hallintorakenteessa ovat prefektoriaatit, kaupungit ja kunnat sekä vielä muut pienemmät hallintoyksiköt.

Ammattijärjestöjen rakenne noudattaa samaa mallia kaikilla aluehallinnon tasoilla. Provinssien, autonomisten alueiden, ja muiden aluehallinnon yksiköiden tasolla alueellisten ay-järjestöjen ja myös teollisuusalaliittojen toimintaa johtavat alueelliset ay-keskusjärjestöt eli federaatiot.

Alueellisten ay-federaatioiden korkein päättävä elin on kerran viidessä vuodessa kokoontuva kongressi. Kongressi valitsee alueellisen federaation ay-komitean, joka vastaa käytännön toiminnasta.

Sääntöjen mukaan paikallisella tasolla yrityksissä, instituutioissa ja hallintoyksiköissä tulee perustaa ay-komitea, joka valitaan kolmesta viiteen vuoteen ulottuvaksi toimintakaudeksi. Pienet työyksiköt, jossa on vähemmän kuin 25 työntekijää, voivat valita itsenäisesti joko oman ay-komitean, yhteisen komitean jonkun toisen yksikön kanssa tai sitten ainoastaan järjestäjän tai puheenjohtajan, joka huolehtii perustehtävistä. Kokoaikainen ay-komitean puheenjohtaja voidaan valita yrityksessä ja yksikössä, jossa on yli 200 työntekijää. Ay-komiteoiden kokous pidetään vähintään kerran vuodessa.

Ay-liikkeen järjestöjen kaikilla tasoilla perustetaan tarkastuskomitea valvomaan varojen käyttöä. Samoin organisaation eri tasoilla perustetaan naiskomiteat edustamaan ja suojelemaan naistyöntekijöiden oikeuksia ja etuja.

Kansallinen keskusjärjestö ACFTU yhdistää edellä kuvatut kaksi ay-liikkeen järjestäytymishaaraa ja on siten sekä alueellisia ay-federaatioita että eri tuotantoalojen kansallisia liittoja johtava elin.

ACFTU:n hallinto

Kiinan ammattiliittojen federaation korkein päättävä elin on kerran viidessä vuodessa kokoontuva kongressi. Kongressien välisenä aikana ammattiliittojen toimintaa johtaa keskusjärjestön hallitus. Hallituksen yleisistunto pidetään presidiumin kutsusta vähintään kerran vuodessa.

Hallituksen yleisistunto valitsee puheenjohtajan, varapuheenjohtajat ja presidiumin muut jäsenet. Hallitusten yleisistuntojen välisinä aikoina päätös- ja toimeenpanovaltaa käyttää presidiumi. Presidiumin kokousten välisinä aikoina toimeenpanovaltaa käyttää puheenjohtajan ja varapuheenjohtajien muodostama puheenjohtajisto (The Chairmen Assembly).

Presidiumin alaisuudessa toimii sihteeristö. Sihteeristöön kuuluu ensimmäinen sihteeri ja muut presidiumin valitsevat jäsenet.

Toiminnan rahoitus

Ammattiyhdistysliikkeen tulot muodostuvat seuraavista rahoituslähteistä (36 §):

- Jäsenmaksuista. Jäsen maksaa jäsenmaksua 0,5 % kuukausipalkastaan.
- Yritysten maksamasta lahjoituksesta (contribution). Sellaiset yritykset, instituutiot ja julkisen hallinnon yksiköt, joissa toimii ammattiosasto maksavat 2 % kuukausittaisesta palkkasummastaan ay-liikkeelle. Tästä summasta menee 60 % takaisin ay-perusjärjestöille, 5 % ACFTU:lle ja loput provinssien, kaupunkien ja valtakunnallisen tason ay-järjestöille.
- Yritystoiminnan tuloista. Ay-liikkeen omistamat yritykset kuten hotellit, lomakeskukset jne. tulouttavat osan tuloistaan ay-järjestöille.
- Yhteiskunnan tuesta ja mahdollisista muista tuloista.

Sääntöjen mukaan ay-liikkeen varat tulee käyttää jäsenten ja henkilöstön hyväksi sekä ay-liikkeen rahoittamiin toimintoihin. Ay-liikkeen varojen käyttöön liittyvistä toimenpiteistä päättää ACFTU.

ACFTU:n vaaliuudistus

Tarkastelu perustuu IHLO:n aineistoon Trade union elections in Mainland China

ACFTU:n sääntöjen mukaan ay-järjestöjen kaikilla tasoilla ay-toimihenkilöt tulee valita vaaleilla joko jäsenkokouksissa tai jäsenedustajien kokouksissa. Sama periaate on kirjattu myös vuonna 2001 Kiinassa voimaan tulleeseen ammattiliittoja koskevaan lakiin. Laissa todetaan edelleen, että yrityksen johdon jäsenten läheiset sukulaiset eivät voi asettua ehdolle yrityksen ammattiliittokomitean jäseniksi.

Vaaleja ei kuitenkaan käytännössä ole yleensä järjestetty, vaan ay-liikkeessä on ollut tapana tehdä valinnat nimittämällä. Nimityksen on yleensä tehnyt yrityksen paikallinen ay-komitea, joskus jopa yrityksen johto. Näin on perinteisesti tapahtunut esimerkiksi suurissa valtioyhtiöissä. Niissä vaikutusvaltaisille ay-komitean puheenjohtajan paikoille on yleensä huolellisesti etsitty ja nimetty sellaisia puolueen näkökulmasta luotettavia henkilöitä, joiden on arvioitu esimerkiksi pystyvän hallitsemaan työntekijöiden keskuudessa mahdollisesti kytevät tyytymättömyyden ilmaisut.

Kiinassa käynnissä ollut yhteiskunnallinen muutos on jatkuessaan ja voimistuessaan pakottanut ay-liikkeen kuitenkin uudistamaan toimintatapojaan. ACFTU:n varapuheenjohtaja Liu Shi totesi nämä tarpeet puheessaan marraskuussa 2003 seuraavasti:

Meidän on kehitettävä Kiinan ay-liikkeen luonteenlujuutta. Meidän tulee ymmärtää miten Kiinan sosialistisessa markkinataloudessa työtätekevät joukot organisoidaan ammattiliittoihin. Erityisesti huomiota tulee kiinnittää yksityisen sektorin työntekijöihin ja siirtotyöläisiin. Meidän tulee oppia miten oikeasti voimme edustaa työläisjoukkoja ja miten lujasti pystymme turvaamaan heidän laillisia oikeuksiaan... meidän on muutettava puolueen johtava asema suhteessa ay-liikkeeseen ja sallittava järjestäytyneille työläisille mahdollisuus tuoda esiin heidän vaatimuksensa ja sitoutumisensa etujen ajamiseen liittyvään kamppailuun.

Lokakuussa 2003 kokoontunut ACFTU:n 14. kongressi päätti käynnistää vaaliuudistuksen, jossa keskeiseksi nostettiin kysymys ay-jäsenten oikeudesta valita itse, suorilla vaaleilla, työpaikkatason ay-komiteoiden ja ammattiosastojen puheenjohtajat ja toimihenkilöt.

Uudistuksen avulla puolueen ja ay-liikkeen johto toivoi voivansa hälventää jäsenten keskuudessa ay-liikettä kohtaan nopeasti kasvanutta yleistä epäluottamusta. Asettamalla perustason puheenjohtajat suoraan vastaamaan toiminnastaan jäsenilleen tavoiteltiin myös ay-liikkeen toimintatavan rakenteellista muuttamista.

Suorien vaalien toteuttaminen voidaan nähdä myös osana tai jatkona Kiinassa toteutetuille perustason demokratian kehittämissyrkimyksille. Perustason demokratiahankkeessa tavoitteena on ollut kyläyhteisöjen edushenkilöiden valinta suorilla vaaleilla.

Miksi vaaliuudistus käynnistettiin juuri tuolloin?

1990-luvulta lähtien Kiinan talousuudistukset ovat vähittäin kaventaneet valtion suoraa vaikutusta yritysten päätöksiin ja talouden kehitykseen. Markkinoiden kehittymisen myötä kiristynyt kilpailu ja yritysten johdon aseman vahvistuminen ovat marginalisoineet myös ammattiyhdistysliikkeen merkitystä. Ammattiliitoilla ei tosin keskitetyn talouden ajoista alkaen 1970- ja 80-luvuilla ole ollut suurta roolia työntekijöiden etujen puolustamisessa tai edunvalvonnan organisoimisessa. Ay-liikkeen toiminta on suuntautunut pääasiassa muihin kuin edunvalvontaan liittyviin tehtäviin. Ay-liike on järjestänyt työntekijöille urheilukilpailuja, jakanut lomaseteleitä, valinnut parhaita työntekijöitä jne. Ajoittain ay-liikettä on myös tarvittu huolehtimaan puolueen päätösten markkinoinnista ja niiden hyväksyttävyyden varmistamisesta.

Kiinan talouden ja tuotantorakenteen uudistamiseen liittyneet suurten valtionyritysten saneeraukset ovat johtaneet kymmenien miljoonien työntekijöiden irtisanomisiin. Nämä toimenpiteet ovat luonnollisesti koskeneet myös yritysten ay-aktiiveja, työsuojelutoimijoita, ja tietysti liittojen maksavia jäseniä.

IHLO:n arvioiden mukaan ACFTU:n kykenemättömyys puolustaa jäsenten työpaikkoja tai työehtoja on johtanut kasvavaan tyytymättömyyteen ja epäluottamukseen koko liikettä kohtaan. Tyytymättömyys on lähtenyt liikkeelle ay-liikkeen peruskannatusalueilta, raskaasta teollisuudesta ja suurista valtionyhtiöistä, mutta se on levinnyt myös nopeasti kehittyvälle palvelusektorille, missä suuret siirtotyöntekijöiden joukot ovat edelleen erittäin vaikeassa asemassa.

Kuinka uudistus on edennyt?

IHLO:n tietojen mukaan monissa provinseissa on pyritty uudistamaan säännöksiä ay-lain edellyttämien vaalien toteuttamiseksi. Vaaliuudistuksen alkuvaiheen sekavaa ja alueittain vaihtelevaa tilannetta kuvaa oheinen lehtikirjoitus. Helmikuussa 2004 Hunanin provinssissa ilmestynyt sanomalehti (Hunan Workers Daily) kritisoi sitä, että ay-komiteoiden jäseniä ei ole laajasti valittu vaaleilla. Sen mukaan sen sijaan Gaundongin, Fujianin, Zhejianin, Hubein, Shandongin, Hebein ja Sisä-Mongolian provinseissa sijaitsevilla keskisuurissa yrityksissä 70 prosentissa on suoraan valittu ay-komitean puheenjohtaja. Lehti paheksui sitä, että Hunanin provinssissa toimivista 80 000 ammattiosastosta vain 500:lla oli suoraan valitut toimihenkilöt.

IHLO:n arvioissa korostetaan, että kaikkiin lukumääriä koskeviin tietoihin tulee suhtautua suurella varauksella. Tilannetta kuvaa IHLO:n Guanzhou:n alueella tekemät suurten kauppaja- ja hotelliyritysten työntekijöiden haastattelut. IHLO:n haastattelemat henkilöt eivät olleet kuulletkaan ammattiliitoista saati ay-komiteoiden toimihenkilöistä.

ACFTU on vienyt suorien vaalien järjestämistä voimalla eteenpäin, koska se on pyrkinyt vahvistamaan asemaansa Kiinan kasvavan työntekijäväestön piirissä. IHLO:n arvioissa huomautetaan, että pakolla eteenpäin viety uudistus uhkaa johtaa myös pelkkiin paperituloksiin. Erityisesti uusissa, yksityisissä yrityksissä halutaan noudattaa määräyksiä ja niiden täyttämiseksi yritysjohto, jopa johdon perheenjäsenet ovat perustaneet ammattiosastoja, vaikka se on laissa kiellettyä.

Vuoden 2001 ammattiliittolain muita määräyksiä

Vuonna 2001 uudistettu ammattiliittolaki vahvisti Kiinan kommunistisen puolueen asemaa ay-liikkeen johdossa. Samalla on kuitenkin todettava, että lakiuudistus avasi ay-liikkeen paikallisille toimijoille uusia toiminta- ja vaikutusmahdollisuuksia suorien vaalien toteuttamisen kautta. Uuden lain 17 § kieltää työnantajan erottamasta tai siirtämästä muualle vaaleilla valittua ammattiosaston puheenjohtajaa, jos hän ei ole rikkonut vakavasti sopimuksia. Määräys on tärkeä rajoittaessaan työnantajan toimivaltuuksia. Pykälän määräysten rikkominen herättää yleensä myös laajaa huomiota paikallisissa tiedotusvälineissä ja julkisuus seuraa tarkasti tällaisia prosesseja.

Kiistanalaisissa tilanteissa edellä mainittu 17 § mahdollistaa myös ammattiosaston puheenjohtajan vaihtamisen paikallisen ammattiosaston yleiskokouksissa yksinkertaisella enemmistöpäätöksellä. Tämän kaltainen toimintatapa saattaa monessa tapauksessa johtaa myös työntekijöiden näkökulmasta parempaan tulokseen kuin esimerkiksi suorat vaalit. Suorien vaalien ongelmana monesti on edelleen se, että niitä johdetaan ylhäältä ja poliittisesta suunnasta. Yleiskokouksen äänestyksessä aloite säilyy helpommin työntekijöillä.

Yhteenveto ACFTU:n vaaliuudistuksesta

Kiinan ay-liikkeen uudistamisen yksi pääteemoista on ollut järjestön sisäisen demokratian kehittäminen. Tässä pyrkimyksessä keskeinen tavoite on ollut aitojen ja vapaiden luottamushenkilövaalien toteuttaminen ay-liikkeen eri tasoilla alkaen yritys- ja paikalliselta tasolta. Kokeiluista ja pilottihankkeista on edetty vuoden 2003 jälkeen laajaan uudistuksen toteuttamiseen.

Vaaliuudistusta ovat kiirehtineet muun muassa seuraavat tekijät:

- Työntekijöiden kasvava tyytymättömyys työolosuhteisiin ja halu vaikuttaa itseään koskeviin asioihin.
- Ay-liikkeen pyrkimys lisätä jäsenmääriään ja vahvistaa asemaansa erityisesti yksityisellä sektorilla ja siirtotyöntekijöiden keskuudessa
- Ay-liikkeen uskottavuus on rapissut laajojen työntekijäjoukkojen keskuudessa ja sen palauttaminen voi tapahtua vain jäsenten vaikutusmahdollisuuksia parantamalla.
- Kiinan ay-liike haluaa vahvistaa omaa toimintaansa monikansallisissa yrityksissä eikä jättää niitä vain ulkopuolelta tulevan seurannan ja edunvalvonnan kohteeksi

ACFTU on vienyt uudistusta eteenpäin määrätietoisesti silläkin riskillä, että se tuottaa muodollisia tuloksia. Uudistus tulee nähdä osana laajaa ay-liikkeen uudistusohjelmaa, jonka tulokset tulevat näkyviin vain vaiheittain.

Ay-vaalit ja monikansalliset yritykset

Arviot perustuvat australialaisen tutkijan Anita Chanin syksyllä 2007 esittämiin näkemyksiin.

Kiinan ay-liikkeen ajama vaaliuudistus ei ole herättänyt laajaa mielenkiintoa Kiinassa toimivien monikansallisten yritysten piirissä. Monikansallisissa yrityksissä Kiinassa on työntekijöiden osallistumisen ja yritysten sosiaalisen vastuun kehittämissuunnaksi useimmiten valittu jokin lukuisista tarjolla olevista yhteiskuntavastuuohjelmista (CSR).

Yritysten yhteiskuntavastuuohjelmat ja niihin kytkeytyvät hankkeet ja tukitoiminnot ovat lisääntyneet räjähdysmäisesti viime vuosien aikana.

Puhutaan kokonaisesta CSR eli yhteiskuntavastuuhankkeiden teollisuudesta, joka pitää sisällään seminaareja, koulutusta ja konsultointia, ohjelmia, materiaalityöntantoa jne. Lisäksi itse hankeajattelu on hajonnut lukuisiksi kilpaileviksi ja jopa toisiaan vastustaviksi koulukunniksi. Kaikki tämä on johtamassa CSR-ajattelun umpikujaan ja hankkeiden kustannusten valtavaan kasvuun.

Australialaisen tutkijan Anita Chanin mukaan muun muassa Kiinassa toimivat monikansalliset yritykset ovatkin ryhtyneet miettimään muita, tuloksellisempia ja tehokkaampia henkilöstön osallistumismuotoja. Tässä tilanteessa esiin on noussut myös kysymys aitojen ay-vaalien kautta kehittyvän ay-toiminnan edistäminen.

Vaikka äkkiä ajatellen tuntuu mahdottomalta, että yritykset olisivat kiinnostuneita ay-toiminnan edistämisestä, käytännön esimerkkejä löytyy, mm. Reebok. Olosuhteet ovat muuttuneet Kiinassa monella eri suunnalla ja Chanin mukaan edellytykset ay-vaaliuudistuksen toteuttamiseen myös monikansallisissa yrityksissä tehtävällä yhteistyöllä ovat kypsymässä.

Mikä siis on muuttunut tai muuttumassa ja miksi edellytykset monikansallisten yritysten piirissä tehtävälle ay-työlle olisivat lisääntymässä? Muutosta voi hahmottaa muutamalla Chanin esittämällä kysymyksellä.

Olisivatko monikansalliset yritykset valmiita toimimaan ACFTU:n kanssa tai ACFTU valmis yhteistyöhön monikansallisten kanssa? Olisiko ACFTU valmis toimimaan ulkomaisten ammattiliittojen kanssa tai ulkomaiset liitot valmiita yhteistyöhön ACFTU:n kanssa? Olisiko ACFTU valmis parantamaan työntekijöiden itsenäistä vaikutusvaltaa ay-liikkeen sisällä ja samalla edistämään heidän edunvalvontaansa ?

Yllättävää kyllä, toisinkuin viisi vuotta sitten, kaikkiin edellä esitettyihin kysymyksiin voi vastata varovaisen myönteisesti seuraavista syistä:

Ensinnä, kuten edellä on kuvattu, ACFTU on käynnistänyt vaaliuudistuksen, jonka tavoitteena on parantaa jäsenten demokraattisia vaikutusmahdollisuuksia.

Toiseksi ACFTU toteutti Wal-Mart -ketjussa jäsenten aktiivisuuteen perustuvan paikallistason ay-toiminnan käynnistämishankkeen ja on sittemmin aloittanut uusia samanlaisia. Wal-Mart on käytännön esimerkki myös ACFTU:n ja monikansallisen yrityksen suorasta yhteistyöstä ja toistensa tunnustamisesta.

Kolmanneksi ACFTU on aikaisempaa halukkaampi yhteistyöhön ulkomaisten ay-järjestöjen kanssa Kiinassa toimivissa monikansallisissa yrityksissä. Syynä tähän on useassa tapauksessa pyrkimys perehtyä yrityksen kotimaan ay-käytäntöihin ja niiden soveltamiseen Kiinan olosuhteisiin. Ulkomainen osallistuminen hillitsee myös vanhaa yritysjohtoon suuntautuvaa kiinalaista ay-kulttuuria.

Lopuksi Anita Chan toteaa, että myös kiinalaiset työntekijät ovat muuttuneet. He ovat nykyään paljon tietoisempia oikeuksistaan kuin aikaisemmin. He osaavat myös käyttää esimerkiksi mediaa hyväkseen etujensa puolustamisessa.

Yhteenvetona Anita Chan toteaa, että muutaman vuoden takaisesta Reebokin epäonnistuneesta vaaliuudistuskokeilusta on tultu jo pitkälle. Olosuhteet ja edellytykset ovat muuttuneet. Näin ei ole tapahtunut vain Kiinassa vaan myös muualla kehittyvissä maissa. Esimerkkinä uudenlaisesta yhteistyövalmiudesta Chan mainitsee Vietnamin käynnissä olevan yritysten, ay-liikkeen ja työnantajien yhteishankkeen, jossa kumppaneina ovat vietnamilaisten lisäksi suomalaiset.

Anita Chanin esiin nostama esimerkki on SASK:n tuella vuonna 2006 Vietnamin käynnistetty Työolojen kehittämishanke. Hankkeessa pyritään parantamaan työoloja ja työelämän suhteita vietnamilaisissa vientiyrityksissä. Hankkeeseen osallistuvat vietnamilaisien kumppaneiden lisäksi ILO sekä Suomesta Keskuskauppakamari, Kesko, Stockmann ja Tuko sekä paikalla toimivana toteuttajana Australian ay-liikkeen solidaarisuuskeskus APHEDA:n Hanoin toimisto.

Suomalaista ay- ja vaaliosaamista

Suomalaisen ay-liikkeen piirissä ei ole kiinnitetty kovinkaan laajaa huomiota Kiinan ay-liikkeessä käynnissä olevaan vaaliuudistukseen. Se ei ole tullut esiin voimakkaammin varmaankaan siitä syystä, että suomalaisilla liitoilla ei ole Kiinassa konkreettisia ammattiosasto- tai työpaikkatasoa koskevia kehittämishankkeita.

Ay-liikkeen jäsenten vaikutusmahdollisuuksien parantaminen ja ennen kaikkea omien luottamushenkilöiden valintavapauden turvaaminen ovat perustavaa laatua olevia oikeuksia aidossa, jäsenten etuja puolustavassa ammattiyhdistysliikkeessä. Tästä syystä nyt Kiinassa käynnissä olevaa uudistusta on syytä tukea.

Suomalaisilla ammattiliitoilla on runsaasti ammattiliittovaaleja koskevaa tietotaitoa ja pitkälle kehittyneet jäsenrekisterijärjestelmät. Suomessa on myös jäsenrekistereihin ja järjestövaaleihin liittyvää yrityspohjaista osaamista, joka voidaan saattaa helposti tuotteistettuun muotoon. Näistä osaamis- ja yhteistyöalueista syntyvät mahdollisuudet on hyvä pitää mielessä, kun pohditaan suomalais-kiinalaisen ay-liikkeen yhteistyön kehittämissuuntia.

Aitojen, jäsenten tukeen nojaavien ammattiosastojen aikaansaaminen on avainkysymys myös yritystasolla tehtävässä yhteistyössä. Käytettävissä olevien arvioiden mukaan Kiinan ay-liike näyttäisi olevan aikaisempaa kiinnostuneempi myös näistä lähtökohdista lähtevään yhteistyöhön. Toivottavasti tämä muutos osaltaan innostaisi suomalaisia ammattiliittoja käynnistämään ay-toiminnan edistämishankkeita esimerkiksi Kiinassa toimivissa suomalaistaustaisissa monikansallisissa yrityksissä.

Lähteet

Kiina, Opas n:o 1, Linda Jakobson & Marja Sarvimäki, 1989

Kiinan yhteiskunta muutoksessa, Raisa Asikainen & Juha Vuori, Helsinki 2005

A New Step Forward: Corporate-facilitated Trade Union Elections involvin Trade Unions, Anita Chan, Australian National University, 2007

Constitution of the Chinese Trade Unions (2003), www.acftu.org.cn

Trade union elections in Mainland China, IHLO

International Guide to Trade Union contacts with China/ACFTU, International Confederation of Free Trade Unions, Global Union Federations, 2006

Työvoiman muuttoliikkeet Kiinassa: kohti vaurautta ja eriarvoisuutta, Outi Luova, teoksessa Kiinan yhteiskunta muutoksessa.

Organizational Structure on the ACFTU, www.acftu.org.cn

Trade Union Law of the People's Republic of China, 2001.11.15, Order of the President of the People's Republic of China.

Vietnam, Työolojen kehittäminen, Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus, www.sask.fi.