

De Chinese vakbond, de ACFTU All-China Federation of Trade Unions

Onder redactie van ChinaWorks.be

Wat ?, bestaat er daar een vakbond ?, dat is zowat de meest gehoorde reactie als je vertelt op reis te zullen gaan naar de Chinese vakbond. Binnen de syndicale beweging overheerst de mening dat de ACFTU (All-China Federation of Trade Unions) niets anders is dan een officiële staatsvakbond, gecontroleerd door de Chinese CP en regering. Die zouden van China een kapitalistisch land hebben gemaakt en samenwerken met de multinationals om de Chinese arbeiders uit te buiten. Echte vooruitgang zou er maar kunnen komen met de oprichting van vrije vakbonden.

In de loop van 2006 bereiken ons plots een aantal feiten die niet blijken te passen in dat denkschema. In die zomer klaart de zogezegd machteloze Chinese vakbond ACFTU een klus die geen enkele vakbond in de wereld ooit heeft gekund: ze verplichten op 16 augustus 2006 de beruchte, anti-syndicale warenhuisketen Wal-Mart tot het accepteren van een vakbond. En ongeveer op hetzelfde moment lanceert de Chinese regering, in samenwerking met die ACFTU, een nieuwe Wet op de Arbeidscontracten die de situatie van vooral de migrantenarbeiders substantieel zou moeten verbeteren. De multinationals slaan alarm, ze zetten hun lobbyorganisaties aan het werk en dreigen hun investeringen naar goedkopere landen af te voeren.

De feiten botsen met de ideeën en dat leidt doorgaans tot interessante debatten. De tweede grootste Amerikaanse vakbond Change to Win trekt in mei 2007 officieel naar Beijing, gevolgd door delegaties van de AFL-CIO. Het EVV betuigt zijn steun aan de Nieuwe Arbeidswet. Het IVV zendt op 25 mei een brief aan de Chinese president Hu Jintao waarin het voorzichtig de nieuwe sociale maatregelen steunt maar ook duidelijk blijft stellen dat er in China geen sociale vooruitgang mogelijk is zonder vrije vakbonden. Het debat is geopend.

Een aantal zaken zijn de laatste maanden iets klaarder geworden maar vele vragen blijven. Is het land nog socialistisch of is de collectieve eigendom enkel nog een tijdelijke oase in een oprukkende kapitalistische woestijn ? De nieuwe leiding onder Hu Jintao probeert ongetwijfeld een meer sociale koers te varen maar kan zij de zaak nog keren met een bevolking, een jeugd en een deel van de CCP (Chinese CP), die al ver de weg zijn opgegaan van individualisme, winstbejag en corruptie ? En de nieuwe sociale maatregelen en de syndicalisatie, zijn dat reële veranderingen of veelal papieren façade ? Zullen kapitalisten verder ongestoord hun posities kunnen en mogen opbouwen in de Chinese CP ?

Zoals wel eens vaker in het leven, zal de tijd ook hier wat raad moeten brengen...

Onmenselijke arbeidsomstandigheden: een beetje nuancering

Men kan vandaag in China onmogelijk spreken over dé arbeidsomstandigheden in algemene termen. Die arbeidssituatie is vandaag zo divers als gevolg van de economische hervormingen die sedert 1978 zijn ingezet. Het bleek onmogelijk een centraalgeleide planeconomie, gekoppeld aan een egalitair sociaal model, uit te bouwen zolang de productiemiddelen zo weinig ontwikkeld en versnipperd waren. Er was een tijdelijke terugtocht van het socialisme nodig. De centraalgeleide planeconomie moest worden gesaneerd en versoepeld met marktmechanismen, privatiseringen en buitenlandse investeringen. Daarom moet men vandaag spreken over arbeidsomstandigheden naargelang het type eigendomsverhoudingen. (1)

Er zijn vooreerst de staats- en collectieve bedrijven die ongeveer één derde uitmaken van de Chinese economie. De vergevorderde, sociale wetgeving (44u-week en 5-dagenweek, verbod op kinderarbeid onder de 16 jaar, voldoende hoge minimumlonen, gendergelijkheid, veiligheid op het werk, etc..) wordt er doorgaans correct nageleefd. Er zijn afdelingen van de Chinese CP, de vakbond (ACFTU) en het Arbeiderscongres, het Staff and Workers Representative Congress (SWRC), een soort Ondernemingsraadsleden die ook zitting hebben in het Directiecomitee. Sterk afhankelijk van bedrijf tot bedrijf heeft die papieren of reële macht over productieplannen, budgetten, evaluatie en ontslag van managers.

Op de tweede plaats is er het Westers overlegmodel dat men veelal vindt bij grote jointventures tussen Chinese staatsbedrijven en West-Europese en Amerikaanse multinationals. Er zijn vaak vakbonden actief die zijn geërfd uit de tijd van de collectieve economie. In veel gevallen is er ook een systeem van collectieve onderhandeling met het westerse management.

De grote problemen van uitbuiting zijn vooral te vinden in een aantal specifieke sectoren en prive-ondernemingen.

Er zijn de bouwondernemingen in de grote steden die op grote schaal gebruik en misbruik maken van onderaanneming. Er is de kleinschalige en erg onveilige privé-uitbating van mijnen op het platteland die vaak blijft doorgaan ondanks de soms erg drastische maatregelen zoals het dynamiteren van schachten door de inspectiediensten. Er zijn de wantoestanden bij buitenlandse multinationals als McDonald's, KFC enzomeer.

Vooraf bekend via een reportage van journalist-andersglobalist Dirk Barrez is de situatie in een aantal Zuid-Koreaanse, Taiwanese en Hongkong-based ondernemingen die vooral werken voor de export. Het zijn veelal arbeidsintensieve onderaannemers voor grote Westerse handelsmerken en ketens. 90% van de arbeidskrachten zijn migranten van het platteland. Zij werken vaak 11 uur, dag in, dag uit. Ze slapen in overvolle slaapzalen en eten in povere fabriekskantines. Zij krijgen vaak niet eens het minimumloon uitbetaald. Vakbonden zijn er zo goed als onbestaande. Deze migranten komen van het platteland en verloren vroeger bij het verlaten van hun woonplaats hun recht op onderwijs, sociale zekerheid (voorzien in het Hukou-systeem of het Chinese registratiesysteem) en ook bij de vakbond waren ze ongewenst. Deze discriminatie is intussen door regering en vakbond stevig in handen genomen maar nog niet helemaal weggewerkt.

Maar zo vormden migranten wel enige tijd een laag van seizoenarbeiders die

bijzonder kwetsbaar waren voor een coalitie van kapitalisten en plaatselijke corrupte partijambtenaren.

De kritiek van de Schone Kleren Campagne en de Playfair 2008 Campagne (naar aanleiding van de Olympische Spelen in Beijing 2008) slaat op dergelijke ondernemingen. Hun recent onderzoek over de productie van de logo-producten voor de Olympische Spelen en hun kritiek op het IOC (Internationaal Olympisch Comité) in verband met de merchandizing slaat concreet op 4 Aziatische bedrijven: Mainland Headwear (Hongkong), Eagle Leather (Hongkong), Le Kit Stationary (Taiwan) en Yue Wing Cheong (Hongkong/VS). Deze laatste bijvoorbeeld maakt allerlei tassen en zakken voor Disney, Nike, Reebok, Wal-Mart, etc.(2). Het is een gekend mechanisme in vele ontwikkelingslanden dat deze multinationals door hun lage prijzen aan de onderaannemers rechtstreeks verantwoordelijk zijn voor dergelijke werkomstandigheden maar zich zo tegelijkertijd onttrekken aan de rechtstreekse verantwoordelijkheid... en zo kunnen blijven zwaaien met hun Gedragscodes tegen concurrenten uit de Derde Wereld.

Conclusie: men moet opletten om reële wantoestanden te veralgemenen. Een Vlaams ondernemer in Shanghai komt waarschijnlijk dicht bij de waarheid als hij verklaart: "Je kunt ook vragen stellen over het waarheidsgehalte van de westerse media. Er zijn hier in China zeker fabrieken waar mensen in mensonterende omstandigheden werken en waar milieuregels overtreden worden. De overheid slaagt er niet in om dat allemaal te controleren. Maar het zijn uitwassen van een systeem. De meeste bedrijven werken op een correcte manier, maar dat is minder spannend nieuws." (3)

Het feit blijft dat een gigantische exportindustrie in het Oosten en het Zuiden van China boomt op basis van de erg lage lonen (van migranten) die vaak niet meestijgen met de algemene snelle groeitrend.

En de Chinese vakbond?

Waar blijft de Chinese vakbond tegenover dergelijke wantoestanden? Eerst toch even een kleine stukje geschiedenisles.

De Chinese vakbond ACFTU wordt gesticht in 1925. Mao Zedong en Zhou En-Lai zijn bij de eerste syndicale leiders, respectievelijk in Hunan en Shanghai. Zij voeren een strijd om de 14-urendag te vervangen door de 8-urendag. Ze komen op tegen de kinderarbeid van kinderen van 7-8 jaar in de katoenspinnerijen van Shanghai. Tegelijkertijd werken ze met hun in 1921 opgerichte Communistische Partij ook aan een fundamentele maatschappijverandering. Zij willen de macht van het plaatselijk grootgrondbezit en de buitenlandse mogendheden breken. Daar ligt, volgens hen, de oorzaak van alle maatschappelijke ellende. De vakbondsbeweging groeit erg snel met als één van de eerste hoogtepunten, de grote stakingsbeweging van 1927 in Shanghai. De repressie is echter genadeloos. Met tienduizenden worden stakende arbeiders uitgemoord door de troepen van Chiang-Kai-Shek.

Een deel van de syndicale beweging, o.m. de mijnwerkers uit Hunan, vormen mee de basis van het Rode Leger dat op het platteland bevrijde bases opricht. Een ander deel moet onder een echt terreurbewind van de

Guomindang en later van de Japanse bezetter, ondergronds syndicaal werk zien te verrichten.

Met de bevrijding in 1949 wordt de positie van de ACFTU totaal anders. In plaats van repressie en clandestien werk, krijgt de vakbond een plaats bij de heropbouw van het land. In een totaal uitgeput en verpauperd land waar de arbeiders en boeren de macht veroveren is die heropbouw en ontwikkeling absoluut prioritair, ook voor een vakbond. Syndicaal werk is niet meer een kwestie van staken voor herverdeling tegen rijken en patroons want die zijn onteigend. En veel rijkdom kan er niet worden herverdeeld, er is er nagenoeg niets meer.

In heel de periode van 1949 tot 1978 bestaat het werk van de vakbond uit twee zaken. Eerst en vooral moeten de mensen betrokken worden bij de opbouw van het land. Dat is een taak die voor westerse syndicalisten onbekend is (en ook bij bezoeken aan Cuba vaak de wenkbrauwen doet fronsen). Een vakbond die zich inzet om de productiviteit van de arbeid en de kwaliteit van de producten te verhogen doet denken aan het vermaledijde medebeheer.

In een land als België is de geproduceerde rijkdom per arbeider 20 maal hoger. Er is een immense rijkdom waarvan in vergelijking met 1980 25 miljard € per jaar van de lonen en sociale uitkeringen naar de winsten is getransfereerd. Hier is het probleem, niet het gebrek aan rijkdom maar wel de verdeling ervan. En de rol van de vakbonden is niet rijkdom te helpen voortbrengen maar die te doen herverdelen.

De Chinese revolutie en de snelle socialistische opbouw van het land leidden, ondanks de vele dwaalsporen van de Grote Sprong Voorwaarts (1958) en de Culturele revolutie (1966), tot een opmerkelijke sociale vooruitgang. Honderden miljoenen mensen worden uit de armoede gehaald, tweederde van de Chinese bevolking is niet langer analfabeet en de levensverwachting van de gemiddelde Chinees stijgt van 35 jaar in 1949 tot 65 jaar in 1980. Dat is inderdaad het project van de Chinese CP maar is dat een reden om smalend te spreken over een "staatsvakbond" ?

Naast een actieve medewerking aan de algemene economische opbouw had de ACFTU nog een tweede taak. In de fabrieken zorgde de vakbond voor controle over veiligheid en gezondheid en kreeg zij het hoederecht over allerhandende sociale werken (van het toewijzen van woningen tot het beheer over kantines, kinderkribben en vakantiehuizen). Door het systeem van het Arbeiderscongres kreeg de ACFTU, tenminste op papier, ook medezeggenschap over productie en leidinggevend personeel.

Het verleden tekent ook nog vandaag de ACFTU en bepaalde in een eerste fase haar eerder zwakke reactie tegenover de nieuwe uitbuiting. Vanaf 1978 wordt de Chinese vakbond geconfronteerd met werkloosheid als gevolg van de sanering van de onrendabele staatsbedrijven. Daarbij slagen ze erin vaak redelijke ontslagvergoedingen te bedingen en helpen ze verder de mensen wegwijs in de bureaucratie van de uitkeringen en het volgen van herscholingsprogramma's. Maar de ACFTU verliest zo wel tientallen miljoenen van haar leden en dus ook flink wat inkomsten.

Nog harder is de confrontatie met de vele buitenlandse bedrijven. De helft daarvan is afkomstig uit Hongkong, Taiwan, Singapore en Zuid-Korea en brengt brutale kapitalistische uitbuitingsvormen. De ACFTU stond erbij en keek ernaar, want al sinds 1949 heeft de Chinese vakbond nauwelijks

ervaring meer met syndicalisme in kapitalistische bedrijven, waar er een belangentegenstelling bestaat tussen arbeid en kapitaal. De ACFTU is gewend medebeheerder te zijn die vanzelf en zonder inspanning noch engagement zijn positie heeft in het staatsbedrijf. Bovendien stelt de Wet op de Vakbond dat 2% van de loonkost bestemd is voor de vakbond om zijn activiteiten te organiseren. Nu staat de Chinese vakbond plots oog in oog met brutale en gewiekste kapitalisten. En op de koop toe worden de meeste exportfabrieken bevolkt met migrantenarbeiders van het platteland die totaal (syndicaal) onervaren en onwetend de fabriek intrekken. Minimumlonen en vaste werktijden zijn bij velen totaal onbekende begrippen. En om het allemaal nog wat moeilijker te maken gaat het daarbij veelal nog over kleine bedrijven die vaak even snel verdwijnen als ze gekomen zijn. Als Europese syndicalisten kennen wij het probleem om enkele tientallen of honderden arbeiders te omkaderen. In China gaat het om tientallen miljoenen...

Van crisis tot tegenreactie

Deze totaal nieuwe situatie brengt de ACFTU op het einde van de jaren '90 in een crisissituatie. Het aantal leden en inkomsten dalen spectaculair door de massale afdankingen in de staatsbedrijven. Ze hebben geen ervaring met de opbouw van basissyndicalisme in de nieuwe buitenlandse bedrijven en ze staan met een totaal onervaren arbeiderspopulatie. Tot overmaat van ramp wordt ook een deel van het eigen kader overweldigd door het neo-liberaal denken en aanvaarden ze sociale wantoestanden als onvermijdelijke gevolgen van de economische hervormingen. Net op dat moment groeien de sociale spanningen en nemen de spontane sociale conflicten toe die het land dreigen te destabiliseren. Een vakbond is meer dan nodig, maar de vakbond staat er niet.

De ACFTU reageert al vanaf eind jaren '80, vooral met wetgevend werk. Anita Chan noteert: "Op dat vlak kan de ACFTU zich op zekere successen beroepen. Sinds de late jaren '80 is zij er als een deel van de regering in geslaagd om succesvol te lobbyen om pro-arbeiders en pro-vakbondsregels in arbeidswetten te laten opnemen." (4). En Chan vermeldt The Enterprise Law uit 1988 maar vooral de Trade Union Law uit 1992 en 2001, die het recht op vakbonden doorvoert vanaf 25 werknemers, het recht op langzaam-aanacties en werkonderbrekingen garandeert, evenals het recht op collectieve onderhandelingen. Artikel 51 bepaalt de reïntegratie van onterecht afgedankte syndicalisten en gerechtelijke vervolging voor wie het syndicale werk belemmert of sanctioneert. (5)

Dit maakt duidelijk dat zowel regering als vakbond de wil hebben om paal en perk te stellen aan de brute excessen in de sweatshops. Maar het zwakke punt blijft: hoe die wetgeving afdwingen op het terrein als men geen ervaring heeft met syndicale werking aan de basis. De afdwingbaarheid blijft daardoor veelal beperkt tot het rechtzetten van een aantal individuele zaken langs Arbeidsrechtbanken en gewone rechtbanken om en waarbij in het overgrote deel van de dossiers de arbeiders gelijk krijgen.

Vanaf de jaren '90 ziet men de eerste pogingen tot de opbouw van basisvakbonden. De vakbond stelt objectieven in voor nieuwe leden en basiseenheden. Daarop trekken plaatselijke vakbondsleiders naar de

fabrieken en stellen het management een deal voor. Zij laten de vakbond toe en krijgen in ruil de eindbeslissing wie de plaatselijke hoofddelegee wordt (vaak zelfs iemand van het middenkader) en de garantie dat de vakbond kalm zal blijven. Een dergelijke vakbondsinplanting stelt op het vlak van syndicale macht natuurlijk niet veel voor maar het geeft de vakbond wel opnieuw een voet in huis en de mogelijkheid om de reële situatie in de fabrieken beter te leren kennen.

Een echte kentering lijkt er te komen vanaf 2002, met het aantreden van Hu Jintao en een duidelijke correctie op de gevaren koers. De economische hervormingen hebben snel spectaculaire resultaten opgeleverd. In 25 jaar tijd worden nogmaals 250 miljoen mensen uit de armoede getild, het inkomen stijgt netto 4% per jaar op het platteland en 8% in de steden. Maar ook de kostprijs van deze mega-groei is hoog: er groeit een diepe welvaarts kloof tussen stad en platteland en tussen een nieuwe klasse van miljonairs en de gewone bevolking. De ecologische schade is heel groot. Voor miljoenen arbeiders in de nieuwe private industrie is er brute uitbuiting. Het sociale zekerheidssysteem verbonden met de staatsbedrijven is grotendeels verdwenen. Corruptie, misdaad en plat egoïsme verdringen de collectieve moraal.

Er komt dus een grondiger correctie vanaf 2002 onder de noemer "Naar een harmonieuze samenleving.". Het komt er op aan om de taart én groter te maken én eerlijker te verdelen, stellen de nieuwe leiders. En daarin krijgt de vakbond een cruciale rol. Die visie wordt vertaald in een basisdocument van de ACFTU uit juli 2005 dat zowat de leidraad zal worden in de volgende jaren. (6). Men lanceert er de slogan "De niet-georganiseerde organiseren en vechten voor arbeidersrechten." Concreet legt men de nadruk op een verdere actieve deelname aan het wetgevend werk ten voordele van de arbeiders en de vakbond maar vooral "moeten we die wettelijke rechten in de praktijk verdedigen, durven de werkers te verdedigen, deskundig zijn in de verdediging van de arbeiders." Om daartoe te komen komt probeert men een ideologische rectificatie: terug naar het marxisme, de werkende klasse zien als de belangrijkste kracht in de opbouw van een welvarende maatschappij, een geest van collectivisme en socialisme promoten maar ook de internationale relaties met vakbonden van over de hele wereld actiever organiseren.

In een recente verklaring van april 2007 vat de ACFTU haar campagne als volgt samen: "De ACFTU besliste tot een nationale campagne om de harmonie tussen arbeid en management te versterken. (...) Om daar te geraken moeten de ondernemingen strikt het systeem van arbeidscontracten toepassen en een systeem van collectieve onderhandelingen opzetten; ze moeten de economische rechten en belangen van de werkers verdedigen; het systeem van democratisch management zoals het Arbeiderscongres steunen en perfectioneren, de mentale en culturele rechten van de arbeiders respecteren en verdedigen; de ondernemingen moeten mechanismen opbouwen voor het toezicht door de vakbonden over de toepassing van de arbeidswetten en voor de regeling van arbeidsconflicten; ze moeten de wettelijke rechten van vrouwen en minderheden verdedigen en de vakbonden steunen bij de uitoefening van hun werk en de wettelijke vakbondsbijdragen betalen."

Dat afdwingen van kapitalisten is natuurlijk een ander paar mouwen. En dat

zal men gauw ondervinden als de ACFTU vanaf 2006 een doorbraak probeert te forceren

op twee vlakken: een verscherping van de arbeidswetgeving met de “Labour Contract Law” en een doorbraak van het syndicalisme aan de basis bij o.m. Wal-Mart.

De “Labour Contract Law”: de multinationals roeren zich.

In maart 2006 lanceert de Chinese regering haar eerste ontwerp voor een nieuwe arbeidswet, “The Law on Employment Contracts” (de Contract Law). Dit wetsontwerp wil op de eerste plaats een groot aantal misbruiken wegwerken waarvan vooral migrantenarbeiders het slachtoffer zijn. 70% van alle werkers op het platteland, 15% in de steden en 40% in de bouw hebben geen geschreven arbeidscontract en 60% van alle contracten zijn voor 3 jaar of minder. (7) De arbeiders zijn daardoor vaak het slachtoffer van malafide werkgevers die hen te weinig of soms wekenlang niet uitbetalen. Met de wet worden geschreven contracten verplicht en als die er niet zijn, worden de arbeidsovereenkomst automatisch een contract van onbepaalde duur. Op de tweede plaats voorziet hoofdstuk 5 van het Ontwerp van Wet in een systeem van CAO's, te onderhandelen met de vakbond over problemen van veiligheid en gezondheid, arbeidsorganisatie en zelfs voorafgaande goedkeuring van de vakbond bij collectieve afdankingen. Als er geen vakbond aanwezig is, hebben de arbeiders het recht om zelf afgevaardigden te kiezen en te onderhandelen. Ook interimarbeiders kunnen vakbonden opzetten. Ten derde wordt voorzien in de versoepeling van “concurrentiebedingen” die de vrijheid beperken om van job te veranderen onder het mom van schade aan productiegeheimen of die terugbetaling eisen van opleidingskosten. Ten vierde worden de proefperiodes beperkt tot 1 à 6 maanden afhankelijk van de job, maar meestal tot 2 maanden. Ten vijfde wordt er voorzien in een beperking van interim-arbeid. Na één jaar zou men automatisch een vast contract krijgen. Ten zesde voorziet de wet ook strengere controles vanwege de overheid op lonen, overuren en arbeidsvoorwaarden. In hoofdstuk 6 wordt voorzien in de installatie van een systeem van arbeidsinspectie zoals wij dat hier kennen.

De Chinese regering zendt afgevaardigden van het Wetgevend Comité van het Nationale Volkscongres naar de fabrieken om de impact van de nieuwe wet-in-de-maak te onderzoeken en vraagt tegelijkertijd ook naar reacties van het grote publiek. Er komen 191.849 reacties, veelal van gewone arbeiders. Maar er komt ook onmiddellijk een uitgebreide tegenaanval van de grootste multinationals. Die wordt ingezet door hun drie belangrijkste lobby-organisaties. Eerst is er de European Chamber of Commerce in China die 860 Europese multinationals groepeerd en onder leiding staat van de Belg Serge Janssens de Varebeke, Chief Representative van de N.V. Fortis Bank in Beijing. Dan zijn er de US-China Business Council en de American Chamber of Commerce (in Shanghai) die 1300 ondernemingen groepeerd waaronder 150 uit de Fortune Top 500. Deze laatste dreigt in niet mis te verstane bewoordingen de Chinese regering af: “De strikte termen van het nieuwe wetsontwerp zullen de flexibiliteit van de ondernemers beperken en uiteindelijk resulteren in een verhoging van de arbeidskosten in China. Een

verhoging van de productiekosten zal er de buitenlandse ondernemingen toe verplichten om eventueel nieuwe investeringen of de voortzetting van hun activiteiten in China te herbekijken.” (8)

De inzet is inderdaad groot. Ongeveer 66% van de verdriedubbeling van de Chinese export in de laatste 12 jaar komt recht-of onrechtstreeks van deze multinationals en een verhoging van de arbeidskosten zou hun winsten substantieel kunnen raken. En, ... hun delokalisering kunnen aantasten. 25% van de globale arbeidskrachten zijn daarenboven Chinees en een verhoging van hun lonen kan niet zonder gevolgen blijven voor de lonen in de andere landen. Daarenboven is het voor de multinationals duidelijk dat het de Chinese regering en de ACFTU menens is om paal en perk te stellen aan de grove uitbuitingsvormen die ze in China hebben geïntroduceerd. De krant New York Times heeft de inzet van het debat goed begrepen: “Deze rel plaatst the American Chamber of Commerce, die ondernemingen vertegenwoordigt als Dell, Ford, General Electric, Microsoft en Nike tegenover syndicalisten en de All-China Federation of Trade Unions, de officiële vakbond van de Communistische Partij.”(9).

Succesvolle internationale steun

Deze ontwikkelingen vormen een belangrijke uitdaging voor de westerse vakbonden (die sedert de Tienanmen incidenten van 1989 elke samenwerking met de Chinese vakbond hebben opgezegd). Velen zijn afgelopen tijd opgekomen voor invoertaxen of vrijwillige invoerbepalingen tegenover het Chinese textiel als reactie op de “oneerlijke concurrentie”. Men eist een ernstige verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de Chinese exportindustrie. Nu de Chinese regering en vakbond daartoe een ernstige poging ondernemen is de vraag of zij daarvoor de steun zal krijgen van de internationale vakbeweging. Welke kant zal men kiezen, die van de Chinese regering en vakbond of de kant van de multinationals ?

Een voortrekkersrol werd gespeeld door de Internationale Textiel-, Kleding en Lederfederatie. Die eiste bij monde van haar secretaris-generaal Neil Kearney van verschillende kleding- en schoenproducenten dat ze zouden ophouden met hun oppositie tegen de nieuwe wet. Ook het EVV kwam in actie en bracht de zaak van de bedreigingen van de European Chamber of Commerce tot bij de Europese Commissie. Maar ook allerhande NGO's begonnen zich eind 2006 te roeren. In de VS vroegen 31 Congresleden aan Bush dat hij zich voor de nieuwe Labour Contract Law zou uitspreken en de oppositie van de multinationals zou veroordelen. Amerikaanse syndicalisten noteren dat dit een belangrijke wending is in het debat over internationale solidariteit. In plaats van Chinese arbeiders aan te vallen voor het “afpakken van Amerikaanse jobs” en in plaats van invoerbepalingen te eisen worden nu de multinationals met de vinger gewezen die de Chinese arbeiders willen arm houden door sociale wetgeving te blokkeren. Ze besluiten: “Deze aanpak laat toe om de Amerikaanse arbeidsnormen te verdedigen én tegelijkertijd de Chinese arbeiders te steunen in hun strijd voor basisrechten op hun werkplaatsen.”(10)

En deze aanpak loont. Verschillende multinationals, zoals Nike en Ericsson, distantiëren zich openlijk van hun lobby-organisatie. En ook de European Chamber of Commerce neemt in een verklaring (van 8 december 2006) gas

terug. Nu heet het dat ze de nieuwe wetgeving “verwelkomen” maar toch liever hadden gehad dat er meer werd gedaan om bestaande reglementering toe te passen dan om er nieuwe te maken. (11)

Onder druk van de multinationals en hun stromannen in de Chinese CP, heeft de Chinese regering intussen een aantal punten van de wetgeving afgezwakt, vooral na de tweede lezing. Zo wordt een situatie waarin er geen geschreven contract voor handen is niet automatisch omgezet in een contract van onbepaalde duur maar krijgt de werkgever één maand de tijd om de situatie in orde te brengen. Tijdelijke overeenkomsten blijven verder mogelijk met mondelinge overeenkomsten. Verandering in arbeidsorganisatie vereisen niet langer de “goedkeuring” van de vakbond, maar enkel “overleg”. En interim-contracten worden niet vast na 1 jaar maar pas na 10 jaar. De grote lijnen van het Eerste Ontwerp van de Labour Contract Law blijven echter behouden. In de uiteindelijke definitieve versie van de wet die op 29 juni 2007 werd goedgekeurd door het Nationaal Volkscongres, wordt in Artikel 14 de oorspronkelijke versie hersteld die stelt dat bij afwezigheid van een geschreven contract er automatisch een contract van onbepaalde duur wordt gegeven. (12) De nieuwe Wet wordt effectief vanaf 1 januari van 2008.

De zaak Wal-Mart

Wetgeving afdwingen is één zaak, ze in de praktijk doen toepassen is een andere. Arbeidsinspectie is één element maar hét cruciale blijft de opbouw van syndicale basisorganisaties om de wetgeving af te dwingen. Sinds 1999 heeft de ACFTU besloten om zijn ledenaantal bij de buitenlandse bedrijven op te drijven. Het verzet van de multinationals is erg groot en daarom wilde de ACFTU een doorbraak in het symbooldossier bij de Amerikaanse fanatiek anti-syndicale warenhuisketen Wal-Mart. Er werd overigens in november 2004 als steun van de regering een extra-decreet (Nr 423) uitgevaardigd, hierin wordt het ondernemers expliciet verboden de oprichting en de werking van vakbonden te bemoeilijken. (13)

Wal-Mart ging er prat op nergens in de wereld vakbonden te hebben toegelaten. Vanaf 2003 probeert de ACFTU er zijn oude methodes die wel tot “resultaat” hadden geleid bij Carrefour. Het districtsbestuur van de Chinese vakbond vroeg de oprichting van een vakbondsafdeling waarbij de directie een manager van het middenkader mocht aanduiden als voorzitter. Zonder verkiezing dus. (14). Wal-Mart weigert echter, waarop de ACFTU het bedrijf voor de rechter dreigde te dagen. Wal-Mart sloeg slim terug door te stellen dat volgens de wet het lidmaatschap van een bond vrijwillig is en dat de arbeiders er zelf maar moesten om vragen. De ACFTU besloot uiteindelijk die uitdaging aan te gaan in de stad Quanzhou in de provincie Fujian. Op 29 juli 2006 brengt Ke Yulong, werknemer in een afdeling waar ze het vlees verpakken, 29 van zijn collega's samen en in het holst van de nacht richten ze de eerste Wal-Mart-vakbond in de wereld op. Wal-Mart reageert met een hevige tegencampagne, dreigt daarbij met afdankingen, zegt de 2% van de loonkosten niet meer aan de vakbond te zullen betalen en beschuldigt de vakbond arbeiders te hebben omgekocht om toe te treden. Uiteindelijk zwicht Wal-Mart, volgens sommige bronnen door directe tussenkomst van president Hu Jintao zelf, en tekenen ze op 16 augustus een overeenkomst. De ACFTU

concludeert in een verklaring op die dag: “Deze totaal andere aanpak hield in dat we niet langer rekenden op het management om ons te helpen bij het opzetten van een bond. Nu richten we ons op het vakbondsbestaan van de arbeiders: dat willen we propageren, oproepen, aankweken en versterken. (...) Ook daar waar de werkgevers de boel afremmen of zelfs tegenwerken zullen we voortaan onze afdelingen oprichten. (...) de nieuwe logica bij het vestigen van vakbonden zal aanpassingen vragen aan ons werk, onze methodes, onze structuren. We zullen op zoek gaan naar de militanten die de ruggengraat moeten vormen van onze organisatie.” (15)

Intussen blijkt wel hoe lang de weg is die nog moet worden afgelegd. Vandaag blijken vele van die Wal-Mart vakbonden weinig of niet te werken. Er komt weinig initiatief uit de basis, gezien het totaal gebrek aan ervaring op dat vlak. Enkel een beperkt deel van de 170 miljoen leden van de ACFTU is verbonden met actieve afdelingen.

Ook de verbondenheid van de ACFTU met de plaatselijke regeringen die geen investeringen en werkgelegenheid willen in het gedrang brengen door vakbondsactiviteiten, blijkt een rem. In sommige streken is de ACFTU ook aangetast door corruptie en leggen ze zich eerder toe op commerciële activiteiten dan op syndicaal werk. (16) Om het nepotisme te temperen is intussen wel de maatregel doorgevoerd dat lokale vakbondsleiders geen familie mogen zijn van fabriekseigenaars.

Actieve krachten gaan echter door, met vallen en opstaan, en lanceren in maart van dit jaar een campagne tegen de betaling onder het minimumloon en de illegale overuren bij McDonald's, “McScandal” voor de gelegenheid. Ze plannen de oprichting van 866 nieuwe “Wetswinkels”, vooral voor migrantenarbeiders en willen een syndicalisatiegraad halen van 70% bij de multinationals tegen het eind van 2007.

Cruciaal voor de slagkracht en de representativiteit is de democratisering van de ACFTU, en die past, volgens de Britse professor Jude Howell, in een breder proces van democratisering en massificatie door directe verkiezingen van de dorpsraden, experimenten met verkiezing van de plaatselijke CCPartijafdelingen en van burgemeesters. (17)

Groot pleitbezorger daarvan binnen de vakbond is Guo Wencai, de nationaal verantwoordelijke van het Departement voor de Opbouw van de Basisorganisaties. Het verst gevorderd daarin is inmiddels de provincie Guangdong waar al één derde van de 40.000 vakbondsafdelingen vrije verkiezingen organiseert. Om de 3 jaar aan de basis en om de 5 jaar op het niveau van de regionale federatie. (18)

Wie wil “vrije vakbonden”?

Anita Chan schrijft als conclusie van haar studie over de zaak Wal-Mart: “Dat ze Wal-Mart op de knieën konden dwingen, kwam door wat er in de Chinese arbeidswetten staat en door de macht van de Chinese staat om de naleving van die wetten ook af te dwingen.” (19) Met andere woorden, in tegenstelling tot wat hier doorgaans wordt aangenomen is het precies de verbondenheid met de CCP en de regering die de Chinese vakbond vandaag sterke impulsen geeft. De ACFTU heeft andere tijden gekend, namelijk voor 1949 toen ze onder een verschrikkelijke repressie moesten werken. Vandaag is het

belemmeren van vakbondsactiviteiten strafbaar in China. Het gehele wettelijke kader heeft in een betrekkelijk korte tijd een instrumentarium geschapen waarmee het syndicalisme zich snel zou moeten kunnen ontwikkelen. Ook het gehele maatschappelijk project van snelle en nu ook meer evenwichtige economische en sociale ontwikkeling schept gunstige omstandigheden. De armoede verdwijnt snel, het analfabetisme is bijna uitgeroeid en er worden ernstige bedragen geïnvesteerd in een sociale zekerheid. De reële loonstijging schommelt de laatste jaren tussen de 5 à 10% naargelang de sector en de streek. Nooit in de wereldgeschiedenis is er een sociale vooruitgang van een dergelijke omvang gerealiseerd.

Het is dan ook begrijpbaar dat de Chinese vakbond het erg moeilijk heeft als ze keer op keer door de Internationale Arbeidsorganisatie worden veroordeeld voor kinderarbeid en het niet naleven van de IAO-Conventies in verband met vrije vakbonden en collectieve onderhandelingen (Conventies 87 en 98). Onlangs zond het IVV een brief aan president Hu Jintao waarin ze voorzichtig de nieuwe Arbeidswet verwelkomen maar verklaren dat er “zonder vastberaden vooruitgang naar vrijheid van vereniging er uiteindelijk geen echte vooruitgang kan komen.” (20)

Laat ons maar meteen met de deur in huis vallen... Wie zijn die vrije vakbonden dan wel? Volgens het IVV zijn die er wel terdege in China en worden ze onderdrukt. Het IVV begint zijn bewuste brief trouwens met te wijzen op voorgaande brieven over “de opsluiting van arbeiders die uitsluitend werden gearresteerd omdat ze vreedzaam hun wettelijke vakbondsrechten uitoefenden.” De reeds vernoemde Anita Chan die al meer dan 25 jaar de wereld van de arbeid in China volgt, onderzocht ook deze kwestie. Anita Chan is absoluut geen aanhangster van de Chinese regering maar wel een onderzoekster van de National University van Australië, zij verklaarde tijdens een lezing in het Brusselse Egmontpaleis voor Europese parlementsleden (22 juni 2007): “Sinds 1989 zijn er 23 syndicale activisten gevangengezet. 8 daarvan werden gearresteerd voor lidmaatschap van de Chinese Democratische Partij, die door de regering werd veroordeeld als een staatsgevaarlijke organisatie. 2 werden gearresteerd voor politieke motieven en 7 voor deelname aan de beweging van 1989. Zo blijven er 5 over die werden veroordeeld voor syndicale protestactiviteiten die allemaal te maken hadden met afdankingen en sociale begeleiding. Niet één daarvan kwam op voor vrije vakbonden.”(21). Er zijn vandaag ontelbare wantoestanden en grove fouten die men de Chinese regering kan aanwijzen maar dat de Chinese arbeiders vandaag zouden vechten voor vrije vakbonden en daarbij onderdrukt worden, blijkt toch nogal ver gezocht.

Het China Labor Bulletin (CLB) van Han Dongfang

Zo heet het embryo van de “vrije vakbond”. Het CLB is een organisatie die vanuit Hongkong wordt geleid door Han Dongfang. Hij was een leider van de Tienanmen revolutie van 1989. Hij werd gearresteerd en kwam vrij onder Westerse druk. Han Dongfang week in 1990 uit naar de VS waar hij werd opgevangen door de Heritage Foundation, de denktank achter Reagan en Bush, tot wiens sektarische kerk hij zich trouwens bekeerde.

Wat later keert hij terug naar Hongkong en gaat er op kosten van de National

Endowment for Democracy, een bijhuis van de CIA, werken voor Radio Free Asia, een CIA-zender, waar Condoleezza Rice in het coördinatiebestuur van zit. Dongfang richt er het China Labor Bulletin op, het blad van de "vrije vakbond" in wording.

Zijn doelstelling is die van zijn broodheren: "Het socialisme is een rem op de ontwikkeling.(...) Het regime veranderen zonder chaos door de arbeidersstrijd aan te wakkeren." (22)

De idee van "vrije vakbonden" komt sympathiek over. Wie kan daar in godsnaam tegen zijn, zou men denken op het eerste gezicht. Achter die slogan, schuilt echter een duidelijke politieke agenda van de Verenigde Staten. Zij kunnen zich onmogelijk neerleggen bij het feit dat China in deze eeuw een reële concurrent geworden is voor hun wereldheerschappij. Een militaire aanval tegen China is voorlopig slechts bij een minderheid van de VS-beleidskringen een optie. Zij mikken eerder op een Joegoeslavisch scenario door afscheiding van Tibet, de westelijke provincie Xinjiang, Binnen-Mongolië en Mandsjoerije. En vooral een Pools scenario van "vrije vakbonden" valt wel in de smaak van bepaalde Amerikaanse beleidsmakers. De oprichting van "vrije vakbonden" is altijd al een belangrijk middel geweest van de VS om progressieve en nationalistische regimes te verzwakken en proberen onderuit te halen. We weten nu, 20 jaar na datum, dat Solidarnosc tot stand gekomen is dankzij de logistieke en financiële steun van de CIA en het Vaticaan. In volle Vietnamoorlog stuurde de CIA vakbondsmensen naar Vietnam om er "vrije vakbonden" op te richten. Die moesten zorgen voor een breuk tussen de bevrijdings- en de arbeidersbeweging. Dezelfde strategie van "vrije vakbonden" probeerde diezelfde CIA tegen het Chili van Allende tegen de Sandinisten in Nicaragua, tegen de regering van Lumumba en tegen het Cuba van Castro. In China lijkt de strategie niet anders. Han Dongfang staat hier op de voorpost, zijn "vrije vakbond" moet de tegenstellingen in het land en binnen de CCP aanwakkeren.

Kan men zich een Pools scenario in China inbeelden ? Wat zou er dan gebeuren met de arbeidsvoorwaarden ? En met de syndicale rechten ? En wat zou dan het lot zijn van miljoenen Chinezen als een burgeroorlog hun land zou verscheuren en ze met duizenden aan onze grenzen zouden staan ?

Dat is misschien wel de echte inzet van de keuze die de tweede grootste vakbond van de VS heeft gemaakt (Change to Win heeft officieel contact met de ACFTU aangeknoopt in mei 2007) ... maar waar de internationale syndicale beweging vandaag nog onduidelijk over blijft: de ACFTU ondersteunen in een actief en krachtig syndicalisme opbouwen of in de VS-logica stappen van de "vrije vakbonden".

Het échte debat lijkt hiermee geopend...

(1) Chan Anita, The evolution of Chinese Labor conditions, Forum at the University of Brussels and the Egmont palace, Brussels, June 21-22, 2007, P.4-8, sponsored by Chinaworks and BICCS

(2) Visie, 22.06.07

(3) De Morgen, 16.06.07

(4) Chan Anita, Realities and possibilities for Chinese Trade Unionism, P.288

(5) Trade Union Law of the PRC, Order of the President Jiang Zemin, 27

October 2001, art. 51

(6) Resolution on Taking the Development Road of Socialist Trade Union with Chinese Characteristics, 4 July 2005

(7) Global Labour Strategies, Behind the great wall of China, US Corporations opposing new rights for Chinese workers, NYork 2007, P.3

(8) South China Morning Post, 22.4.06, gec. In Global Labor Strategies, Undue Influence, Corporations gain ground in battle over China's New Labor Law, but human rights and labor advocates pushing back, NYork, march 2007,

(9) New York Times, 13.10.06

(10) Undue influence, o.c., P.31

(11) European Chamber, Statement on the Draft Labour Contact Law, 8.12.06

(12) Law of the PRC on Employment Contracts, Adopted on June 29 2007. Effective from Jan. 2008)

(13) Howell Jude, New Democratic Trends in China, Reforming the ACFTU, Institute of Development Studies, maart 2006, P.9 (noot 14)

(14) Chan Anita, Vakbonden bij Wal-Mart; de Chinese vakbond op een tweesprong. P.2 (vertaling: Dirk Nimmegeers, uitgave Chinaworks)

(15) Ibidem, P 7

(16) Kan Wang, A changing area of industrial relations in China, What is happening after 1978, (Renmin People's University of China, Beijing), The International Journal, Strathclyde University, UK, Vol. 30, issue 2, 2007

(17) Howell Jude, o.c., P.12

(18) Ibidem, P.18

(19) Chan Anita, Vakbonden bij Wal-Mart, P.9

(20) ITUC aan President Hu Jintao, China:ontwerp van de wet op het arbeidscontract, 25 mei 2007

(21) Chan Anita, The evolution..., o.c., P 14

(22) Getuigenis van Han Dongfang voor de China-Commissie van het Amerikaans congres, 11 april 2006. Terug te vinden: http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getdoc.cgi?dbname=109_house-hearings&docid=f:27931.wais