

## Udviklingstendenser i den kinesiske fagbevægelse - ånden har (måske) forladt flasken

Skrevet af: **Jonas Giefeldt** | Offentliggjort: 15. august 2014

---

Resten af verden følger interesseret med i udviklingen i den kinesiske arbejderklasse og dens muligheder for at organisere sig. Kina har sammen med andre nyligt industrialiserede lande, haft en klar vækststrategi med fokus på at opsuge udenlandske investeringer gennem at tilbyde en global arbejdskraftreserve til en meget lav løn. Dette har muliggjort, at Kina er blevet hele verdens fabrik, hvad der har været afgørende for den globale kapitalisme og dens mulighed for at presse løn og arbejdsvilkår i de højt udviklede I-lande. Der er dog en række interessante udviklingstendenser i gang i den kinesiske arbejderklasse, der i stigende omfang siger fra over den udbytning og de overgreb de udsættes for af virksomhederne. Denne artikel vil først klargøre den overordnede indretning af det kinesiske arbejdsmarked, for herefter at beskrive de udviklingstendenser, der måske peger i retningen af en bedre organiseret arbejderklasse i Kina.

### De industrielle relationer i Kina

Kina er en særligt interessant case, når man skal diskutere den globale kapitalismes udvikling gennem de seneste snart 25 år. Kina er således på mange måder et mønster på, hvordan den 3. verden i stigende grad er blevet inkorporeret i den globale markedsøkonomi. Disse lande har i opsuget stadigt flere udenlandske investeringer og deraf følgende arbejdspladser, der i stigende omfang er rykket fra I-landene. Dette skyldes, som den engelske geograf og marxist David Harvey påpeger i 'The Enigma of Capital', at Kina blandt sine mange ressourcer har haft især én central ressource i overflod; arbejdskraft. Kinas enorme befolkning har givet hele den kapitalistiske økonomi en kæmpe overflod af arbejdskraft, der dermed også har konkurrenceudsat hele den industrialiserede verdens arbejderklasser (Harvey 2011). Uden at forfalde til simple udbudsøkonomiske betragtninger, er det åbenbart, at den enorme mængde af arbejdskraft, med en tillige lav levestandard, vil skabe en global forskydning i de sekundære erhverv, som Kina i udgangspunktet satsede på at tiltrække.

Dermed har Kina af naturlige grunde også en central placering når fagbevægelser, arbejderpartier og venstreintellektuelle har tematiseret udfordringerne for arbejderklassen. Som den polske sociolog Zygmunt Bauman i bogen 'Globalisering' konstaterer, så er kapitalen global mens arbejderklassen er lokal, i den forstand, at kapitalen nu har mulighed for at flytte hen, hvor lønnen er lavest og profitten dermed er størst, mens arbejderklassen og dens organisationer i vidt omfang er bundet til den traditionelle nationalstat (Bauman 2003). Spørgsmålet er i forlængelse af denne observation, hvornår Kinas arbejderklasse er i en position, hvor de kan udfordre status quo og kræve bedre forhold. For kineserne er dette selvfølgelig en kamp for at forbedre egne forhold, men i et globalt perspektiv kan dette også rykke styrkepositionerne mellem kapital og arbejde, i hvert fald indtil en ny arbejdskraft i fx Afrika kan igangsættes.

Det er her vigtigt at gøre sig klart under hvilke betingelser den kinesiske fagbevægelse er skabt, og hvordan den opererer. I de fleste vestlige lande med liberalt markedsdemokrati, herunder Danmark, opererer fagbevægelsen i et trepartssystem spændt ud mellem stat og kapital. Disse kan have forskellige variationer. I Danmark har vi en høj grad af integration mellem arbejdsmarkedets parter, og til dels også staten. I lande som fx England eksisterer denne integration slet ikke i samme omfang, og i Tyskland har den korporatistiske tradition i høj grad skabt en tæt relation mellem den tyske fagbevægelse og staten (Esping-Andersen 1990). Denne trepartsmodel kan sagtens udvides,

som blandt andre den engelske arbejdsmarkedsforsker Richard Hyman har gjort, ved også at integrere civilsamfundet i denne model (Hyman 2001). Under alle omstændigheder passer ingen af disse modeller stringent på Kina.

Kinas fagbevægelse ACFTU er således ikke opstået i spændingen mellem stat, kapital, og civilsamfund. Den er fuldkomment skabt af det herskende kinesiske kommunist parti, som en forlænget arm på de statsejede arbejdspladser. Dermed er ACFTU også en markant anderledes størrelse end en vestlig fagbevægelse.

For det første har man i fasen med planøkonomisk produktion før markedsreformerne begyndte i 1979 ikke skullet forholde sig til kapitalen, men derimod alene til statsapparatet. For det andet er det bevægelsesaspekt, der var den europæiske fagbevægelses udgangspunkt, ikke eksisterende i ACFTU. Det kommunistiske bevægelse rummede bestemt bevægelsesaspektet, men dette har i mange år været fraværende for fagbevægelsens del. Hvis man i dag kan pege på, at fagbevægelsen i Danmark har et klart element af systembevaring og mulighed for at kontrollere arbejderklassen ved 'at holde ro på bagsmækken' så har dette været ekstremt udtalt i den kinesiske fagbevægelse.

Med Deng Xiaopengs liberaliseringer startende i 1980'erne er der dog sket en udvikling, der naturligt ændrer denne meget enkle relation mellem partistaten og fagbevægelsen. Kapitalen bliver introduceret i ligningen og en lang række udenlandske og udenlandsk kontrollerede firmaer kommer ind i billedet og skaber en række store udfordringer for både staten men i særdeleshed for ACFTU. Pludselig er store dele af den kinesiske økonomi ikke længere underlagt ACFTU, dvs. i sidste instans partiets, kontrol. I takt med at større og større dele af økonomien bliver udlagt til udenlandske firmaer, er færre og færre kinesere organiseret i ACFTU. Et redskab til kontrol af den kinesiske arbejderklasse er ved at glide partiet af hænde (Chen, Ngok & Huang 2011). For at genvinde fodfæstet har ACFTU i løbet af 00'erne arbejdet intensivt med mobilisering af medlemsmassen på de kinesiske arbejdspladser.

### **Det strategiske valg - 'top-down' eller 'bottom-up'**

For at kunne genvinde sin styrkeposition måtte ACFTU navigere i hajfyldt farvand. På den ene side nyttede det ikke noget at gå for hårdt frem, fx ved at ACFTU gik til partiet og statsmagten, og fik denne til at tvinge de udenlandske virksomheder til at indgå aftaler med ACFTU. Dette ville blive anset for en fjendtlig handling fra selve den kinesiske stat mod virksomhederne, der potentielt ville skræmme udenlandske investeringer væk, hvilket det kinesiske regime ikke var interesseret i. Derfor var der to modeller tilgængelige for ACFTU. Den ene var, at gå ind i et tæt samarbejde med virksomhederne og få dem involveret i oprettelsen af fagforeningerne. Dette ville sige en strikt top-down proces, hvor ACFTU uden at søge nogen form for legitimitet blandt medarbejderne, aftalte oprettelsen af en fagforening med virksomhedernes ledelse. Denne model blev anvendt i starten af 2000'erne, hvor de mere velvillige udenlandske virksomheder gik med til denne model. Modydelsen blev dog, at virksomhedsledelsen blev direkte involveret i ledelsen af fagforeningerne på virksomhedsniveau. Dette betød de facto, at ACFTU mod at få foden formelt inden for døren, samtidigt overgav deres medlemmers skæbne til virksomhedernes forgodtbefindende. Dermed var der i formel forstand vækst i antallet af organiserede under ACFTU, men i praksis var der ikke sket den store forandring for medlemmerne (Liu 2010, He & Xie 2011).

Selv om 'top-down' metoden i høj grad boostede ACFTU's medlemstal, gav den ikke mere legitimitet blandt medarbejderne, og dermed fik den ikke betydning for den stadigt større mængde af arbejdskonflikter i løbet af 00'erne<sup>[1]</sup>. Her var billedet, at en underskov af lokale græsrodsbaserede fagforeninger skød op på virksomhederne for at kæmpe for arbejderne rettigheder og levevilkår.

Dette bekymrede ACFTU, der kunne se en faldende legitimitet, og dermed en faldende kontrol med

arbejderne. Derfor var det vigtigt at udvikle en græsrodsbaseret 'bottom-up' strategi, der kunne aktivere medarbejderne og dermed sikre en større normativ tilslutning til ACFTU.

### **Case 1: Wal-Mart - den store test**

Den amerikanske gigant varehus gigant Wal-Mart etablerede sig hurtigt i Kina, hvor den videreførte sin nul-tolerance overfor faglig organisering af arbejderne, som den også bedrev i USA. Derfor var Wal-Mart også det rigtige sted at forsøge sig med 'bottom-up' strategien. ACFTU ville alligevel ikke i udgangspunktet kunne forhandle sig til en ledelsesstyret fagforening med Wal-Mart pga. den helt specifikke anti-fagforeningsideologi. Som nævnt ovenfor var der ingen interesse hos ACFTU i at søge en regulær konflikt mellem en af verdens største multinationale virksomheder og ACFTU, hvilket i praksis vil sige den kinesiske stat. Derfor havde man brug for at overtale medarbejderne til selv at skabe deres fagforening fra bunden, således at det var et medarbejderpres mere end ACFTU's pres, der kunne organisere medarbejderne under den kinesiske fagbevægelse. I 2006 begyndte ACFTU denne overtaleelsesproces, hvor den bragte sig i dialog med de græsrodsorganiseringer på arbejdspladsen, der allerede eksisterede i det små, men som manglede de ressourcer som ACFTU kunne bidrage med. Wal-Mart agerede fjendtligt på organiseringsplanerne og forsøgte først gennem intimideringer og skræmmekampanjer, at få folk til at afstå fra at deltage i møder med ACFTU, fx ved at true de involverede med at fyre dem. Det nyttede dog ikke noget. 28. juli 2006 kunne Quanzhou Wal-Mart supermarked præsentere den første fagforening. Efter to uger opgav Wal-Mart deres modstand og accepterede den nye situation (Fan & Gahan 2012, Chen, Ngok & Huang 2011).

De efterfølgende begivenheder er særligt interessante, idet de viser, at når først 'ånden er undsluppet flasken', her at græsrodderne er blevet aktiverede og i langt højere grad end før selv producerer deres fagforening, så sker der ting, som ACFTU ikke selv havde forestillet sig.

Først og fremmest forsøgte Wal-Mart at inddæmme deres nederlag ved at søge den model ACFTU tidligere havde anvendt. Det vil sige en 'top-down' model, hvor græsrodderne blev sat ud af spillet, og hvor management niveauet i praksis overtog kontrollen med fagforeningen med ACFTU's velsignelse. Det lykkedes dog ikke Wal-Mart at få valgt en af deres managers til at lede fagforeningsarbejdet. I stedet blev en af arbejderlederne valgt som chefforhandler. Dette skyldes at der allerede var sket en mobilisering, hvor det eneste legitime udkomme var, at medarbejderne tog kontrollen med fagforeningen.

Den næste markante forandring var den stigende aktivitet, der spredte organiseringen af Wal-Mart medarbejdere fra varehus til varehus i arbejdet på at få en fælles overenskomst for alle butikkerne, forhandlet ved den netop valgte arbejderleder. Dette var ifølge Fan & Gahan's studier (2012) kendetegnet ved, at bureaukraterne fra ACFTU ikke tog lederskabet i denne proces, men blot blev facilitatorer for processen. Billedet der præsenteres af Fan & Gahan er således, at når først ånden er sluppet ud af flasken, når først man har frisat græsrodsbevægelsernes energi, så kommer disse græsrodsbevægelser til at få en stadigt større autonomi, hvor de selv tager en større grad af lederskab og formulerer sine egne mål, uagtet hvad ACFTU og virksomhederne i øvrigt ønsker.

Her er det nødvendigt med et kort ophold. Der er således ikke enighed i litteraturen om, hvordan man skal tolke arbejdskampen med Wal-Mart. Selv om Fan & Gahan påpeger, at der stadig er væsentlige begrænsninger på græsrodsfagforeningernes autonomi grundet pres fra både virksomhedernes og ACFTU's side, er deres argument, at der stadig er sket en højere grad af demokratisering, hvor medarbejderne har haft ganske stor indflydelse på ledelsen af deres fagforening og hvilket indhold de kollektive forhandlinger skulle have. Dette har forstærket fagforeningernes evne til at organisere yderligere arbejdere. Der er kort sagt skabt nye rum for arbejdermagt, som ikke tidligere eksisterede, selv om den kinesiske arbejderklasse stadig lider under ACFTU's tætte bånd til både statsmagt og kapitalinteresser. He & Xie (2011) er af en anden

og langt mere pessimistisk opfattelse. De afviser, at der med arbejdskampene på Wal-Mart skete det paradigmeskift som både kinesiske og udenlandske græsrodsbevægelser og NGO'er har peget på. For dem var arbejdskampen endnu et systemisk forsøg fra ACFTU og Wal-Marts side på, at appropriere sig det græsrodsarbejde, der allerede eksisterede, og gøre dem bovlamme og ufarlige gennem en integration med Wal-Mart. Deres bevisførelse knytter sig til en række eksempler, hvor de græsrodsfolk, der i udgangspunktet fik tillidsposter, som tiden gik blev udskiftet med 'firmaets mænd' i form af mellemledere og managementpersonel, der overtog styringen med fagforeningerne.

Der er ingen tvivl om, at både ACFTU og ikke mindst Wal-Mart har arbejdet på denne strategi, og at det er en kontinuerlig fare man skal være opmærksom på. Spørgsmålet er så om He & Xies fund, at management i højere grad har manøvreret sig ind i ledelsen af fagforeningerne på arbejdspladserne, har haft en betydning for aktivitets- og konfliktniveauet efter deres artikel blev forfattet i 2011.

Umiddelbart er billedet dog ikke så entydigt som He & Xie peger på. Strejkeniveauet er ifølge The Economist[2] i 2012 og Bloomberg[3] i 2014 således stærkt stigende, og Bloomberg nævner specifikt Wal-Mart som et af de steder, der er ramt af et stigende konfliktniveau. Der er således ikke et empirisk belæg for He & Xies tese om, at virksomhederne via ACFTU overtager kontrollen og fjerner det kritiske potentiale i græsrodsfagbevægelsen.

### **Bevægelseperspektivet i den kinesiske fagbevægelse**

De to artikler fra The Economist og Bloomberg peger på en klar optrapning af konfliktniveauet på virksomhederne i Kina. Spørgsmålet er så, hvordan dette skal tolkes. The Economist artiklen argumenterer for, at det er den økonomiske krise og de forværrede levevilkår, der skaber større generel uro, mens Bloomberg artiklen fokuserer på en nyorientering i det kinesiske kommunistparti, hvor man initierer øget konfliktniveau. Dette fordi man i stigende omfang ønsker et skifte fra en lavtløns- og eksportstrategi til en mere keynesiansk inspireret strategi, der satser på stigende lønninger for at opbygge et stærkere hjemmemarked.

Dette er to helt igennem valide forklaringer, der dog ikke kan stå alene. Ny forskning peger således på, hvordan de politiske mulighedsstrukturer, som de to artikler peger på, må kobles til meso og mikroplanet. Manfred Elfström & Sarosh Kuruvilla (2014) argumenterer således for, at de strukturelle forskydninger må sættes i relation til både den sociale bevægelse, som fagbevægelsen udgør, og de kognitive forandringer i arbejdernes bevidstheder, som de strukturelle forskydninger er med til at skabe. Elfström & Kuruvilla tager her udgangspunkt i den såkaldte 'politiske procesmodel', der er udviklet af Doug McAdam, en af de store navne i den sociale bevægelses forskning internationalt. McAdams politiske procesmodel består af tre centrale elementer, der skal kobles sammen for at en bevægelse kan blive handlekraftig. Dels skal der være en politisk mulighedsstruktur, der er gunstig for en bevægelse og de krav den har. Dernæst skal der være mobiliseringsstrukturer tilstede, dvs. de formelle såvel som informelle organiseringer, der skaber rum for at bevægelsens konstituenters kan mødes og udveksle synspunkter. Slutteligt skal der være en fortolkningsproces, dvs. rent kognitivt skal medlemmerne opleve, at bevægelsen kan give svar på de udfordringer, man står overfor, og gribe ind i den politiske mulighedsstruktur. Det skal altså på mikroplan vække genklang (McAdam 1999).

Elfström & Kuruvilla peger på en række forskydninger i disse år ift. de politiske mulighedsstrukturer. Her er der sket en opblødning fra den kinesiske stats side ift. at skabe mere human lovgivning på arbejdsmarkedsområdet. Samtidigt med dette påpeger forfatterne også, at der i stigende omfang er en mangel på arbejdskraft, som skyldes en stigende utilfredshed med de elendige vilkår man tilbydes som migrantarbejder, der i stigende omfang får de fattige mennesker fra landet til at blive hvor de er, frem for at rejse til de store industrikomplekser. Dermed sættes der en prop i arbejdsudbuddet, hvilket kan styrke arbejdernes muligheder for at presse virksomhederne.

For at kunne udnytte disse mulighedsstrukturer er det nødvendigt med organiseringer, der kan skabe kontakten og opbygge kollektive identiteter. Her har de græsrodsbevægelser, der selv er spiret frem, samt NGO'ere ifølge Elfström & Kuruvilla helt afgørende, da de tilbyder mulighederne for at kunne foretage selvorganiserede strejker, hvilket er kutyme i Kina, idet ACFTU ikke bruger strejkekortet af ovennævnte grunde. Her kan der suppleres med netop denne artikels argument, at 'ånden er sluppet ud af flasken'. ACFTU har således selv været med til at initiere opbygningen af græsrodsfagforeninger, noget som Elfström & Kuruvilla ikke tager notits af, men som netop baner vejen for det mobiliseringsniveau, der ifølge McAdams model er nødvendigt. Slutteligt må de kinesiske arbejdere også kognitivt se, at de nye mulighedsstrukturer og den stærkere organisering giver dem mulighed for at forandre tingene til det bedre. Et af de bedste eksempler på denne nyvundne selvtillid er konflikten omkring Hondas fabrik i 2010.

## **Case 2: Honda - radikalisering af kravene**

Uroen i Hondas fabrik, der producerede gearkasser til moderkoncernen, blev udløst af især et krav om bedre løn. Honda medarbejderne var således frustrerede over lønnens størrelse sammenlignet både med andre bilfabrikker, såvel som de meget højere lønninger til de japanske ansatte på fabrikken. Hvor ACFTU i Wal-Marts tilfælde spillede rollen som bagvedliggende organisator, var Honda strejken en spontant opstået strejke, der hverken var organiseret bag kulissen af ACFTU, men ej heller initieret af græsrodsfagforeningen. Der var altså tale om en fuldkommen medarbejderskabt strejke. Kravene var en 50% lønstigning, som Honda ikke havde i sinde at imødekomme. For at inddæmme denne forsøgte man som før, at få valgt en komite bestående af ledelsens repræsentanter. Dette førte dog til fornyet vrede hos medarbejderne, der krævede en mere demokratisk proces til valget af den nye komite til en mere medarbejderstyret fagforening. Dette blev gennem strejkeaktiviteten muligt, og den nye arbejderkomite forhandlede sig i 2011 efter lange forhandlinger frem til en lønstigning på omkring 40% (Fan & Gahan 2012). Disse forhandlinger blev ligesom i Wal-Marts tilfælde ført som kollektive forhandlinger med kollektive aftaler for alle Hondas fabrikker. Alt i alt en stor sejr for arbejderne ved Honda.

Elfström & Kuruvilla peger på, at Honda udover at være en stor succes i kroner og ører, også lancerede nye former for krav. Nemlig krav om respekt og fokus på detaljer i arbejdslivet som tidligere var blevet negligeret (fx rimelige pauser, ordentlige sanitetsforhold, sikkerhed og den simple mulighed for at kunne få lov til at tale med hinanden i løbet af arbejdsdagen). Derfor tjener Honda som et eksempel på, hvordan det, at ACFTU og græsrodsarbejdet var blevet intensiveret, muliggjorde ikke blot at bevægelsen kunne agere, men at konstituenterne faktisk selv tog styringen og selv var med til at forandre mulighedsstrukturen.

## **Perspektiverne**

Flere perspektiver kan fremdrages ud fra det i artiklen skitserede. Først og fremmest er der grund til at være forsigtig optimist på den kinesiske arbejderklasses vegne. Der er sket en stadig mobilisering fra både ACFTU's side. En mobilisering, der måske har de mest noble bevæggrunde, men et mere systemreproducerende perspektiv. Som denne artikel har forsøgt at redegøre for er der mere dunkle motiver dog mindre vigtige end de effekter ACFTU's mobilisering har ført med sig. 'Ånden er lukket ud af flasken' og en stadigt mere organiseret og aktiv kinesisk fagbevægelse med udgangspunkt i medlemmerne frem for systemet er ved at rejse sig. Dette kan ses i det stigende konfliktniveau, der ikke nødvendigvis altid er i partistatens interesse. Samtidigt kan der anes konturerne af en bred dagsorden, der både fokuserer på lønkamp, såvel som en kamp for respekt og ordentlig behandling.

Perspektivet peger dog også tilbage på den danske fagbevægelse, der lever på en helt anden og langt mere behagelig planet end de kinesiske strejkende. De kinesiske arbejderskampe viser således,

at faglig involvering, mobilisering, organisering og modet til at gå i konflikt styrker medarbejdernes selvtillid selv under for os i Danmark helt umulige vilkår med en autoritær stat, der også har fagbevægelsen som et halehæng. Kinesiske arbejdere har set ændringer i mulighedsstrukturen i Doug McAdams terminologi, og har gennem deres mobilisering også været med til at forandre mulighedsstrukturen. Arbejdet med at organize, mobilisere og inddrage medlemmer kan således selv under de værste tænkelige forhold nytte.

I det helt store perspektiv kan de seneste års udvikling på det kinesiske arbejdsmarked tænde et svagt håb om, at den kinesiske arbejderklasse kan udfordre kapitalens jerngreb om dem, hvilket kan forskubbe det skævvredne styrkeforhold mellem kapital og arbejde på globalt plan.

## Litteraturliste

Bauman, Zygmunt (2003): Globalisering - de menneskelige konsekvenser. København: Hans Reitzels Forlag.

Cheng, Joseph Yu-shek, King-lun Ngok & Yan Huang (2012): Multinational corporations, global civil society and Chinese labour: Workers' solidarity in China in the era of globalization. I *Economic and Industrial Democracy* 33(3).

**Elfström, Manfred & Sarosh Kuruvilla (2014): The Changing Nature of Labor Unrest in China.** I *Industrial and Labor Relations Review* 67(2).

Esping-Andersen, Gösta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton: Princeton University Press.

Fan, Y. and Gahan, P (2012): What Are Chinese Unions Doing? Explaining Innovation & Change in Grassroots Unions. Konferencepapir.

Harvey, David (2011): The Enigma of Capital. London: Profile Books.

He, Baogang & Yuhua Xie (2012): Wal-Mart's trade union in China. I *Economic and Industrial Democracy* 33(3).

Hyman, Richard (2001): Understanding European Trade Unionism. London: Sage.

Liu, Mingwei (2010): Union Organizing in China: Still a Monolithic Labor Movement? I *Industrial and Labor Relations Review* 64(1).

McAdam, Doug (1999): Political Process and the Development of Black Insurgency, 1930-1970. Chicago: The University of Chicago Press.

---

[1] OECD'S arbejdspapir her: OECD Arbejdspapir 307

<http://www.oecd.org/dev/devworkingpaper/307/labourmarketchangeslabourdisputesandsocialcohesioninchina.htm>

[2] <http://www.economist.com/node/21543477>

[3]

<http://www.bloomberg.com/news/2014-05-06/china-workers-power-sets-off-strikes-for-nike-wal-mart.html>