

Nieuwsbrief

Schone Kleren

n° 17 september 2006

NaaimaCHINA



China wordt de kledingfabriek van de wereld genoemd. Onderzoek voorspelt dat het marktaandeel van China in de kledingexport nog aanzienlijk zal toenemen de volgende jaren. M.a.w. China staat aan de top. Tegelijk wordt vastgesteld dat de arbeidsomstandigheden en de sociale positie van de miljoenen kledingarbeidsters een bodempeil bereikt hebben.

MADE IN CHINA

D	NaaimaCHINA	1
U	Groei door buitenlandse investeringen	2
O	Interne migratie en tweederangsburgers	3
H	De laagste lonen ter wereld? Nee, maar...	4
N	Arbeidsrechten	6
I	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	7
	Internationale Solidariteit	8

Niet alleen zijn de lonen in de kledingindustrie in China laag, ook de migratiestroom van miljoenen goedkope arbeidskrachten zorgt voor een druk om ten koste van alles werk te behouden. Het specifieke hukou-systeem versterkt nog hun precaire statuut. En ten slotte, is er de All China Federation of Trade Unions die de enige officiële toegelaten vakbond is in China én onderdeel van het partij- en staatsapparaat.

Groei door buitenlandse investeringen



Vanaf het einde van de jaren zeventig voert het communistische China duizelingwekkende economische hervormingen door. Het privatiseert of sluit bedrijven die niet langer in staat blijken de concurrentie op een zich liberaliserende markt aan te gaan en opent zijn grenzen voor buitenlandse investeerders. Vanaf 1980 begint het buitenland massaal te investeren. Men profiteert hierbij van de lage productiekosten en produceert voor de export maar ook voor een groeiende binnenlandse markt. Het toestromen van buitenlands privékapitaal zorgt voor een ware explosie van nieuwe bedrijven, vooral in de speciale economische ontwikkelingszones in het zuid-westen van het land. In zoverre dat in 2001 88% van de zowat 23.600 textiel- en kledingbedrijven in China in particuliere handen zijn.

Men vindt de meeste buitenlandse investeringen in de provincie Guangdong die instaat voor een kwart van alle uitvoer van kleding. In de speciale zone van Dongguan (Guangdong), werd in 2001 92,8% van de kledingproductie gerealiseerd door ondernemingen die toebehoren aan buitenlandse investeerders uit Hong Kong, Taiwan en buurlanden, maar ook uit Europa en Noord-Amerika.

China en het einde van de quota

Het multivezelakkoord dat in 1974 in het kader van de GATT, voorloper van de WHO, afgesloten was, bestond uit een systeem van quota om de Europese textiel- en kledingindustrieën te beschermen tegen de toegenomen concurrentie van de landen met lage productiekosten, hoofdzakelijk Aziatische. Het multivezelakkoord sloeg niet op de handel tussen rijke industriële landen.

De quota zijn beperkingen opgelegd door een land m.b.t. de hoeveelheid van een bepaald product dat mag ingevoerd worden in dit land uit een ander land. In de kleding werden de quota opgesteld per categorie van producten, bij voorbeeld kleding voor mannen, geweven of in jersey (broeken, katoenen hemden, hemden

in andere materialen) die vanuit Zuid-Korea mag uitgevoerd worden naar de EU. Het uitvoerende land -Zuid-Korea in ons voorbeeld- verkoopt dan licenties aan ondernemingen en fabrieken. Die licenties laten hen toe een bepaald deel van ieder quotum uit te voeren.

Dit systeem heeft een ingrijpende invloed gehad op de geografische spreiding van de kledingindustrie door inplantingen te bevorderen waar de quota geen hinderpaal vormden voor export. Op die manier kon de kledingindustrie snel groeien in landen waar ze voorheen niet bestond zoals bv. in Bangladesh.

Oorspronkelijk voorzien voor een periode van 5 jaar werd het multivezelakkoord telkens verlengd tot in 1994. Toen werd het vervangen door een nieuwe Overeenkomst voor Textiel en Kleding met een 10 jarige periode van geleidelijke afbouw van het Multivezelakkoord met als einddatum 31 december 2004. De WHO heeft echter wel de mogelijkheid voorzien van bewarende maatregelen in het geval de eigen industrie zwaar belaagd wordt. Dergelijke maatregelen zijn van toepassing op Chinese invoer van textiel en kleding in de EU en de USA. Zij beperken de verhoging van de import voor de duur van één jaar en kunnen verlengd worden tot einde 2008, waarbij telkens het toegelaten importniveau verhoogd wordt met 7,5%. Een andere bewarende maatregel van meer algemene aard, bestaat in anti-dumpingmaatregelen die tegenover China kunnen aangewend worden tot in 2017. Het einde van het Multivezelakkoord

	Aantal uitgevoerde stukken (in miljarden)	Waarde van de uitvoer (in miljarden \$)
Kleding	14,65	41,31
geweven	5,3	20,58
Jersey	9,35	15,98

luidde in de eerste maanden van 2005 een tsunami in van import van Chinees textiel. Reacties in de VS en EU bleven niet uit en mondten uit in bilaterale akkoorden met China met quota die de jaarlijkse toename van Chinees import beperken tot 15% per jaar. Deze beperkingen zorgden op hun beurt voor een boost van de import van Indisch textiel.

Belangrijkste kledingproducerende CHinese provincies Bron¹

	Guangdong	Zhejiang	Jiangsu	Shanghai	Shandong
Export van textiel en kleding in miljarden US \$ (2002)	142,72	108,11	94,08	80,25	58,12

Interne Migratie en tweederangsburgers

Er werken 19 miljoen arbeid(st)ers in de textiel & kledingindustrie, meer dan 70% van de werknemers zijn migranten uit landelijke gebieden.

Nadat de communistische partij aan de macht kwam, werd een registratiesysteem ingevoerd om de voedsel-rantsoenen te kunnen bepalen. De bevolking kreeg een gezinsregistratieboekje (hukou) waarop niet alleen de woonplaats werd vermeld maar ook - in functie van die woonplaats - de classificatie landbouwer of niet-landbouwer. In de loop der jaren werd het niet-landbouwersstatuut in de steden de toegang tot een groeiend aantal sociale en openbare diensten, zoals een vaste baan in een staatsonderneming ('de ijzeren rijstkom'), voedsel-rantsoenen, een goedkope woning, sociale zekerheid voor het hele gezin, toegang tot de openbare scholen, enz... Er ontstond een administratieve hiërarchie van dorpen en steden, met het dorp onderaan en de grootste steden bovenaan. Aanvankelijk werd de verhuis naar de steden erg moeilijk gemaakt. De sociale voordelen voor de arbeiders uit de zware industrie werden niet opengesteld voor plat-

telanders. Arbeiders met een plattelandersstatuut werden slechts tijdelijk in de steden toegelaten, wanneer ze nodig waren voor grootschalige projecten of campagnes zoals de Grote Sprong Voorwaarts. Een plattelander kon alleen een niet-landbouwersstatuut (nongzhuanfei) verkrijgen indien hij hogere studies deed, tot een bepaalde graad in het leger kon opklimmen, via opname in de communistische partijkaders of dankzij uitzonderlijke sportprestaties.

De economische hervormingen brachten een zekere versoepeling van het hukousysteem met zich mee. Meer en meer mensen van het platteland kregen onder bepaalde voorwaarden een tijdelijke verblijfsvergunning om in de steden te werken.

De Chinese binnenlandse arbeidsmigratie verschilt echter grondig van die in andere landen. Immers de migrant(e) krijgt wel een tijdelijke toelating om de woonplaats te verlaten en een tijdelijke verblijfsvergunning in de stad—meestal op voorwaarde dat hij/zij een arbeidscontract heeft—maar zijn/haar landbouwersstatuut blijft. Dat bepaalt op grondige wijze de sociale positie van

de migrant in de stad: men krijgt geen (of slechts tegen betaling van grote sommen) toegang tot sociale diensten zoals onderwijs, huisvesting, medische verzorging, sociale uitkeringen, enz... Op basis van het landbouwersstatuut (of eventueel tijdelijk niet-landbouwersstatuut) krijgt de migrant meestal enkel toegang tot werk dat door de stedelijke inwoners wordt misprezen (zang, ku, lei: vuil, zwaar en afmatend werk). De migranten zijn bovendien het slachtoffer van stedelijke administraties (allerlei belastingen en formaliteiten) en van afpersing door corrupte politie- en veiligheidsdiensten bij controles en -razzia's. Er zijn namelijk ook veel interne migranten zonder (alle) documenten, met vervalste documenten of zonder werk. De Chinese migranten vormen een klasse van gediscrimineerde arbeidskrachten, die ten allen tijde voorlopig, tijdelijk en in transit is. Verliest men z'n werk, dan moet men terug naar z'n woonplaats of moet men in de illegaliteit. Zij worden bovendien dikwijls door de stedelijke bevolking geminacht en gewantwoord als onopgevoede plattelanders uit het onontwikkelde binnenland.

Wegwerparbeiders

Het zijn die "wegwerparbeiders" die men talrijk terugvindt in de Chinese confectienijverheid. De meer dan twee miljoen arbeiders zijn overwegend vrouwelijk, zeer jong (tussen de 18 en 30 jaar) en ongeschoold.

Heel wat onder hen leven op of in de nabijheid van hun werkplek in slaapzalen van de werkgever. De huurpijs wordt gewoonlijk van hun loon afgehouden.

Men kan zich voorstellen tot welke economische afhankelijkheid dit aanleiding geeft. Het komt niet zelden voor dat de werkgever zijn geïmmigreerde werknemers slechts een paar maal per week of een paar uur per dag het fabrieksterrein laat verlaten of dat hij de identiteitskaart van zijn werknemers achterhoudt of hen via waarborgsommen die ze moeten betalen in de schulden steekt. Die afhankelijkheid uit zich ook vaak via seksuele intimidatie.

8 uur per dag, 40 uur per week zegt de wet

De Chinese wetgeving voorziet een werkdag van 8 uur en een werkweek van 40 uur met ten minste één wekelijkse rustdag. De overuren mogen niet meer dan 3 per dag en 36 per maand bedragen. Maar de overgrote meerderheid van de confectiewerkgevers, ook die van Europese komaf, overtreden die wetgeving. Op piekmomenten werkt men gewoonlijk 10 tot 14 uren per dag; anders gezegd, men presteert 2 tot 6 overuren, zeven dagen op zeven. In extreme gevallen kunnen de overuren meer dan 100 bedragen per maand.

In dalmomenten varieert de dagelijkse werkduur tussen 6 en 10 uren. Wanneer de fabriek om bestellingen verlegen zit, worden de arbeiders verplicht onbetaalde vakantiedagen op te nemen en moeten ze naar hun provincie terugkeren. Zij die op post blijven, werken slechts sporadisch en worden onregelmatig betaald in

functie van de kwantiteit van de productie. Ze zijn zelfs niet zeker dat ze het minimumloon ontvangen.

De lange werktijden zorgen voor vermoeidheid, stress en ziekte en kunnen oorzaak zijn van arbeidsongevallen. Doorgaans hebben de arbeiders geen veiligheidskleding en worden ze niet geïnformeerd over de meest elementaire veiligheidsvoorschriften.

Kinderarbeid

In de exportgerichte kledingindustrie komt kinderarbeid nog slechts heel zelden voor. Wanneer het voorkomt gaat het veelal om meisjes van 14 tot 16 jaar die de armoede in hun dorp ontvlucht zijn. Ze zijn vaak het voorwerp van discriminatie (bv. inzake scholing). Ze hopen op een beter leven en volgen hun migrerende ouders naar de speciale ontwikkelingszones. Soms worden ze gerecruteerd onder de mom van vakantiejobs. Het loon van een volwassene is niet voor hen weggelegd en ze hebben geen arbeidsovereenkomst.

De laagste lonen ter wereld? Nee, maar...

In de joint-venture-bedrijven of de bedrijven die in handen zijn van buitenlandse investeerders die ingeplant zijn in de kustregio's en die exportgericht zijn, liggen de lonen doorgaans hoger dan in nationale bedrijven die voor de binnenlandse markt produceren. In de provincie Guangdong bij voorbeeld worden de maandlonen van de productiearbeiders gewoonlijk berekend op basis van een bedrag per geproduceerd stuk. Aan het einde van de maand bestaat het loon van een productiearbeider uit drie of vier elementen :

- het stukloon vermenigvuldigd met het aantal geproduceerde stuks;

- de gepresteerde overuren (doorgaans lager betaald dan de wet voorschrijft);
- productiviteitsbonussen;
- supplementen, bijvoorbeeld voor nachtwerk.

Het gemiddelde maandloon gedurende een piekperiode voor een kledingarbeider die in een privébedrijf werkt dat volledig of ten dele in handen is van buitenlandse investeerders bedraagt in de provincie Guangdong na aftrek van 600 tot iets meer dan 1000 RMB (tussen 67 en 112 €) volgens het bekwaamheidsniveau. In het laagseizoen valt

dit loon terug tot 400-500 RMB (44 à 55 euro).

In tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt is het loon van de Chinese confectiearbeider, al is het zeer laag, (tussen 400 en 1000 RMB hetzij van 44 en 112 euro per maand), niet het allerlaagste van de belangrijkste Aziatische productielanden. In Bangladesh, bij voorbeeld, verdient een confectiearbeider tussen 700 en 2000 takas of 10 tot 29 euro per maand. In China wordt het uurloon geraamd op 0,7 dollar, in India bedraagt dit slechts 0,6 dollar.

Kan een Chinese arbeidster van haar loon leven?

In de maand augustus 2002 tijdens het hoogseizoen verdient een arbeidster die de 31 dagen van de maand gewerkt heeft, zonder één dag rust, hetzij 336,5 uren, waarvan 127,5 overuren (dit komt overeen met twee volledige dagtaken in België), 729 RMB (81€), na aftrek van de kosten voor de slaapzaal en andere bijdragen. Diezelfde maand geeft ze 316,2 RMB uit: 35 € om te eten, zich

te kleden en voor lichaamsverzorging. Ze heeft gegeten, en heeft één kledingstuk gekocht, een paar plastic sandalen, shampoo, één stuk zeep, maandverband, waspoeder, een lotion en deodorant.

Door zeven dagen op zeven 9 à 12,5 uren per dag te werken, heeft die migrante dus de helft van haar loon gebruikt om te overleven als

persoon, zonder rekening te houden met medische kosten sociale, culturele uitgaven, uitgaven voor vrije tijd, vorming en transport, noch familiale uitgaven.

Het weinig gespaarde geld moet haar toelaten het laagseizoen door te komen en voor een spaarpotje te zorgen voor wanneer ze rond haar vijftienvingste afgedankt wordt.

Dag (augustus 2002)	werkuren	werktijd	overuren	Uitgaven RMB	aankopen
1.	7u – 11u30 • 12u – 19u	11u30	3u30	103	Kleding 95RMB, slippers 5RMB, avondeten
2.	7u – 11u30 • 13u – 18u, 19u – 22u	12u30	4u30	19,5	Shampoo, handdoek, ontbijt, lunch, avondeten
3.	7u – 11u30 • 12u30 – 19u	11u	11u	10	Chilisaus, snack, avondeten
4.	7u – 11u30 • 13u20 – 17u	8u10	8u10	53	Lunch, avondeten, verzorgingscrème 41RMB, zeep 8,5 RMB
5.	7u – 11u30 • 12u30 – 19u30	11u30	3u30	7	Ontbijt, lunch, avondeten, waspoeder
6.	7u – 11u30 • 12u30 – 19u15	11u15	3u15	14	Deodorant, dessert, avondeten
7.	7u – 11u30 • 12u30 – 19u30	11u30	3u30	3	Ontbijt, lunch, avondeten
8.	7u – 11u30 • 13u – 18u 19u – 22u	12u30	4u30	2,5	Ontbijt, lunch, avondeten
9.	7u – 11u30 • 13u – 18u30	10u	2u	5,7	Ontbijt, lunch, avondeten
10.	7u – 11u30 • 13u – 19u	10u30	2u30	3,75	Ontbijt, lunch, avondeten
11.	7u – 11u30 • 12u30 – 17u	9u	1u	3,75	Ontbijt, lunch, avondeten
12.	7u – 11u30 • 13u – 19u	10u30	2u30	3,25	Ontbijt, lunch, avondeten
13.	7u – 11u30 • 12u40 – 19u15	11u05	3u05	3,5	Ontbijt, lunch, avondeten
14.	7u – 11u30 • 12u30 – 18u 19u – 22u	12U	4u	5,25	Ontbijt, lunch, avondeten
15.	7u – 11u30 • 13u – 18u20	9u50	1u50	5	Ontbijt, lunch, avondeten
16.	7u – 11u30 • 13u30 – 18u40	9u40	1u40	4	Ontbijt, lunch, avondeten
17.	7u – 11u30 • 13u – 19u	10u30	10u30	3,75	Ontbijt, lunch, avondeten
18.	7u – 11u30, 13u30 – 17u30	8u30	8u30	2,75	Ontbijt, lunch, avondeten
19.	7u – 11u30 • 13u – 18u 19u – 21u	11u30	3u30	2,75	Ontbijt, lunch, avondeten
20.	7u – 11u30 • 13u30 – 18u	12u	4u	2,75	Ontbijt, lunch, avondeten
21.	7u – 11u30 • 13u – 19u	10u30	2u30	4,5	Ontbijt, lunch, avondeten
22.	7u – 11u30 • 13u30 – 18u	9u	1u	5,5	Ontbijt, lunch, avondeten
23.	7u – 11u30 • 12u30 – 18u 19u – 21u	12u	4u	2,75	Ontbijt, lunch, avondeten
24.	7u – 11u30 • 13u30 – 18u	9u	9u	4,5	Ontbijt, lunch, avondeten
25.	7u – 11u30 • 12u30 – 17u30	9u30	9u30	6,5	Ontbijt, lunch, avondeten, fruit
26.	7u – 11u30 • 12u30 – 19u	11u	3u	2,5	Ontbijt, lunch, avondeten
27.	7u – 11u30 • 13u – 18u 19u – 22u	12u30	4u30	6	Ontbijt, lunch, avondeten, laatavondmaal
28.	7u – 11u30 • 12u30 – 18 19u – 21u	12u	4u	5,5	Ontbijt, lunch, avondeten, fles water
29.	7u – 11u30 • 13u30 – 18u	9u	1u	5	Ontbijt, lunch, avondeten, koekjes
30.	7u – 11u30 • 13u30 – 18u	9u	1u	5,75	Ontbijt, lunch, avondeten
31.	7u – 11u30 • 13u30 – 18u	9u	1u	10,5	Ontbijt, lunch, avondeten, snack, water
		336,5	127,5	316,2	

MADE IN CHINA

Arbeidsrechten

Interview van 93 arbeiders naar aanleiding van een onderzoek van het HKCIC geciteerd in C. Crabbé en I. Delforge 2003	Ja	Ik heb ervan gehoord	Neen
• Kent u het wettelijke minimumloon in de stad waar u werkt?	10%	0%	90%
• Weet u hoeveel overuren u in de stad waar u werkt mag presteren ?	4%	1%	95%
• Kent u het bedrag van de compensaties waarop u recht hebt wanneer u het slachtoffer bent van een arbeidsongeval ?	0%	1%	99%
• Weet u iets over het Chinese arbeidsrecht?	8%	25%	67%
• Weet u iets over de "Reglementering inzake de bescherming van de werkende vrouwen" ?	0%	1%	99%
• Weet u iets over de « Wet op de bescherming van de adolescenten » ?	1%	1%	98%
• Weet u iets over de gedragscodes ?	9%	1%	90%
• Wenst u meer informatie over veiligheid en hygiëne op de werkplek?	82%	geen mening 16%	2%

In China mogen de arbeiders zich niet vrij organiseren in de vakbond van hun keuze. China heeft de IAO-conventie over het recht op organisatie van de arbeiders niet geratificeerd. De Chinese wetgeving laat in feite slechts één vakbond toe: de ACFTU (All China Federation of Trade Union). Iedere vakbond die niet aangesloten is bij de ACFTU wordt als onwettelijk beschouwd. Slechts een paar privé-ondernemingen hebben een vakbond bij de ACFTU aangesloten. Veelal is die in het leven geroepen door de directie van het bedrijf of de syndicale hiërarchie van de vakbondsfederatie. Die vakbonden gaan niet uit van de arbeiders zelf. Gewoonlijk wordt dergelijke vakbond voorgezeten door de directeur generaal of de personeelsverantwoordelijke eerder dan door een verkozen arbeider. Die vakbonden organiseren sociale en vrijetijdsactiviteiten. Zeer zelden

is dit type van vakbonden opiniërend, verdedigt het de rechten van de arbeiders of sluit het collectieve arbeidsovereenkomsten met de directie.

Door het ontbreken van het recht op organisatie en staking, hebben de arbeiders slechts een beperkte toegang tot informatie en beschikken zij niet over middelen om hun eisen collectief te uiten.

Daarom gaat het nog niet om een amorfe massa. De verslagen over de schendingen van de syndicale rechten hebben het uitvoerig over de vele gevallen van hechtenis voor Chinese arbeiders die het poogden de spreekbuis te zijn van hun collega's of over massale ontslagen van honderden arbeiders die bij voorbeeld de betaling eisten van achterstallige lonen.

Maar arbeiders weten vaak niet wat een vakbond is, laat staan dat ze weten welke hun rechten zijn. Ze hebben geen weet van de vigerende wetgeving die hen zou toelaten hun rechten uit te oefenen. Een in 2003 gehouden enquête heeft aangetoond dat de situatie in

Ratificatie door China van fundamentele IAO-conventies	
Bron : IAO	
Syndicale vrijheid (nr 87)	NEEN
Recht van organisatie en collectief overleg (nr 98)	NEEN
Verbod op kinderarbeid	
• Verbod op kinderarbeid (nr 138)	JA sinds 1999
• Uitroeijing van de ergste vormen van kinderarbeid (nr 182)	JA sinds 2002
Verbod op gedwongen arbeid	
• Gedwongen arbeid (nr 29)	NEEN
• Afschaffing gedwongen arbeid	NEEN
Niet-discriminatie	
• Discriminatie (tewerkstelling en beroep) (nr 111)	NEEN
• Gelijkheid van beloning (nr 100)	JA sinds 1990



China alarmerend is. Informatie en vorming van de arbeiders zijn dus een essentiële voorafgaande stap wil men een einde stellen aan het schenden van de meest elementaire rechten. En de aangehaalde studie toont aan dat de arbeiders vragende partij zijn.

Arbeidsovereenkomsten zijn nog geen gemeengoed in China. Heel wat werknemers werken er zonder enige vorm van contract of jarenlang als stagiair in 'proefperiode'. Willekeurig ontslag is schering en inslag, de uitbetaling van loon vaak 'too little and too late'.

Onder impuls van president Hu Jintao is er een wet in de maak die het opstellen, wijzigen en beëindigen van arbeidscontracten zal regelen. De Labour Contract Law gaat nu door een 3e lezing in het NPCongres en moet misbruik van Chinese werknemers tegengaan. Proefperiodes zullen beperkt worden in de tijd. Het vervroegd beëindigen van een contract wordt moeilijker en collectief ontslag zal pas mogelijk zijn na onderhandeling met de staatsvakbond.

Of de nieuwe wet, in een China zonder vakbondsvrijheid en met een corrupt controleapparaat, overal zal toegepast worden, zal nog moeten blijken. Maar de intentie van het regime is er: betere bescherming van werknemers, sociale stabiliteit en 'harmonie in de samenleving' bereiken. De sociale cohesie kwam immers sterk onder druk te staan door de gapende kloof tussen West- en Oost-China.

Chinese organisaties steunen arbeiders

De Chinese civiele samenleving is op een kookpunt gekomen. Met de steun van academische kringen verenigen almaar meer groepen, gezondheidswerkers, onderzoekscentra in Hong Kong en China zich en organiseren zij dienstverlening en steun- en vormingsacties voor Chinese arbeiders. Dit gebeurt bij voorbeeld via het opzetten van

comités voor veiligheid en gezondheid in fabrieken. Die organisaties maken gebruik van de instrumenten die de Chinese wet hen ter beschikking stelt en soms van de gedragscodes van de distributieondernemingen. Ze onderhouden bovendien contacten met informatie- en mobilisatienetwerken in de hele wereld.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

De aankomende Labour Contract Law moet een aantal misbruiken met betrekking tot arbeidsovereenkomsten tegen gaan. Een écht grote stap voorwaarts. Het is dan ook erg stuitend dat het onze vertegenwoordigers zijn die krachtig weerwerk bieden. Zowel de Europese als Amerikaanse Kamer van Koophandel lobbyen intensief om de bescherming van werknemers in deze nieuwe wet te beperken.

De American Chamber of Commerce strijdt op haar website volluit tegen de aankomende Chinese Labour Contract Law en is tegelijk zonder schroom pleitbezorger voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Als kers op de hypocriete taart reikt ze jaarlijks een award uit aan de beste MVO-leerling onder haar leden.

Haar Europese evenknie gaat subtieler te werk. De European Union

Chamber of Commerce meldt dat ze "zoveel mogelijk mensen de kans wil bieden te proeven van de arbeidsmarkt". Tegelijk laat ze niet na te dreigen met een eventuele herallocatie van toekomstige investeringen mocht de Labour Contract Law erdoor komen. Fortis levert momenteel de voorzitter van de EUCC.

De toenemende import uit China wordt door Europese kledingproducenten ervaren als een bedreiging, al zijn er heel wat ondernemingen die in China een joint venture gestart zijn. De distributieketens van hun kant zijn tevreden met de invoer van goedkope kleding en vrezen dat er nieuwe beperkingen komen.

Een wedloop voor de laagste prijs zal veel kosten: de Chinese arbeiders en arbeidsters, maar ook die van Bangladesh, Roemenië, Portugal, Italië en van bij ons weten dat maar al te goed.



Onder druk van vakbonden en 'anti-sweatshop' consumentencampagnes hebben de meeste grote ondernemingen een sociale gedragscode aangenomen die minimale arbeidsnormen voorschrijft in de hele productieketen. Aanvankelijk leek dat vooral een public-relationsoefening. Maar door de continue druk, gingen de bedrijven hun sociale verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden in de leveringsketen ernstiger opnemen. Gedragscodes werden vollediger, de interne controle werd uitgebreid en bepaalde merken traden toe tot een organisatie voor onafhankelijke controle – een voorwaarde voor geloofwaardigheid.

Toch zijn de problemen daarmee verre van opgelost.

- De gedragscodes houden meestal slechts de lokale wettelijke minimumnormen in, bijv. inzake loon of sociale zekerheid. Dat is bijna nooit een leefbaar loon.
- Vrijheid van vereniging en recht op collectief onderhandelen zijn wettelijk niet mogelijk.
- De meeste externe controles worden uitgevoerd volgens een checklistbenadering, die heel wat problemen niet kan detecteren.
- En cruciaal is: de prijs die de merkenbedrijven bereid zijn te betalen en de flexibiliteit die ze eisen, maken het de leveranciers

onmogelijk om de gedragscode na te leven. Leveranciers worden immers mondiaal tegen elkaar uitgespeeld om op de meest flexibele manier aan de goedkoopste prijs te leveren. In een arbeidsintensieve sector betekent dat concurreren tegen landen waar de arbeidskosten het laagst zijn.

De Schone Kleren Campagne is voorstander van multistakeholderinitiatieven, waar werkgevers, vakbonden, ngo's en andere stakeholders nauw betrokken zijn bij zowel controles, vorming, klachten, verbeterplannen zodat een continue en duurzame verbetering nagestreefd kan worden.

Internationale Solidariteit

Op 31 december 2004 werden zeven arbeiders van de sportschoenenfabriek Stella vrijgesproken door het strafhof van de stad Dongguan, provincie de Guangdong, hoewel ze eerst veroordeeld waren tot drie jaar en half hechtenis. Allen hadden zij deelgenomen aan twee betogingen in april 2004 waarop vele duizenden arbeiders van de Stellafabrieken aanwezig waren. Ze wilden uiting geven aan hun ongenoegen over bovenmatige werktijden, te lage lonen, veelvuldige laattijdige betalingen en de slechte kwaliteit van het voedsel in de bedrijfskantine. De verdediging had haar pleidooien gebaseerd op een fundamentele invraagstelling van de houding van de Chinese regering die sinds twintig jaar de deuren heeft opengezet voor buitenlandse investeerders ten koste van de rechten van de meest elementaire rechten van de Chinese arbeiders.

Die vrijpraak is een betekenisvolle stap in de hedendaagse geschiedenis van de Chinese arbeidersbeweging. Zij toont dat een kwaliteitsvolle verdediging door Chinese advocaten samen met een nationale en internationale mediacampagne het verschil kan uitmaken. Het IVVV en de Schone Kleren Campagne hebben tot dit resultaat bijgedragen via een interpellatie van de Chinese overheid en de belangrijkste klanten van de onderneming: Nike, Reebok, Clarks. De organisatie China Labour Bulletin, die de verdediging van de vrijgesproken arbeiders gefinancierd heeft is van mening dat alleen de erkenning van de vrijheid van vereniging van de arbeiders in vakbonden hen zal in staat stellen hun stem op een vreedzame wijze te laten horen en met de werkgever te onderhandelen.

Bronnen

- Leo Doise - SCHONE KLEREN CAMPAGNE (2003) – *China aan de mouw trekken*
 Carole Crabbé, Isabel Delforge – OXFAM MAGASINS DU MONDE (2003) – *Jouets de la mondialisation*
 CHINA LABOUR BULLETIN : www.china-labour.org.hk
 FAIR WEAR FOUNDATION (2004) - *Background study on China*
 GRESEA (2002) – *La face cachée du jouet*
 H. K. Nordas – WORLD TRADE ORGANIZATION (2004) – *The global and clothing industry post the Agreement on textile and clothing, Discussion paper n°5*
 J. Wai-Ling Chan – CHINESE WORKING WOMEN NETWORK (2005) – *Gender and Global Labor Organizing: Migrant women workers of Garment Industry in South China*
 Officiële berichtgeving op China Internet Information Center <http://www.china.org.cn/english/BAT/156783.htm>
 FEBELTEX, 2004
 CREAMODA (2003) – *trade statistics of Belgium*
 EURATEX, 2003
 FAIR WEAR FOUNDATION (2004)- *China textile and Industry Development Report 2001, 2002-2003*
 FAIR WEAR FOUNDATION (2004)- *TDC website: information on PRD Guangdong province, Regional Perspectives: <http://www.tdctrade.com/prd/index.htm#region>*
 Werner Internatics geciteerd in *Le Monde*, 4 mei 2005
 Artikel *Textination*.de gebaseerd op cijfers van Chinese Duane autoriteiten. <http://www.textination.de/de/Daten%20Infos/China%20News>
 EU-China : *Memorandum of Understanding - June 2005*
 Anil Sasi 2/01/2006 thehindubusinessline.com

Documentaire China Blue

De 16-jarige Jasmine is een van de miljoenen, vaak piepjonge arbeiders die het arme Chinese platteland verruilen voor de fabriek in de hoop dat ze hun achtergebleven familieleden met hun salaris kunnen helpen. Ze werkt als losse-draadjesknipper in een jeansfabriek en woont net als haar vriendinnen Li Ping, Orchid en Jade op het terrein van de fabriek, met 12 meiden op een kamer. De huur en het geld voor de maaltijden uit de kantine worden op hun loon ingehouden. In haar dagboek schrijft Jasmine over haar dagelijkse bestaan: over het werk, het vieze eten, en de heimwee.

'Wij missen nooit een deadline, al betekent dat dat de arbeiders de hele nacht moeten doorwerken.', zegt de baas van de fabriek trots tegen een klant. Om zijn belofte waar te kunnen maken en de orders op tijd te kunnen leveren, werken de arbeiders zeven dagen per week, soms wel 20 uur per dag, voor 5 eurocent per uur. Overuren worden meestal niet uitbetaald. De meisjes zijn zo moe, dat ze in een pauze boven op een berg spijkerbroeken in slaap vallen. Maar ze hebben geen keus, vakbonden zijn verboden en wie protesteert of te langzaam werkt, wacht een boete of ontslag.

CHINA BLUE vertelt het verhaal van Jasmine en haar collega's van binnenuit en geeft zo een des te schokkender beeld van de gevolgen van een overspannen textielmarkt, waarin de grote westerse merken alles bepalen en fabrieksarbeiders de prijs betalen.

Regie en scenario: Micha X. Peled - Productie: Teddy Bear Films en Micha X. Peled
 Camera: Micha X. Peled - Montage: Manuel Tsingaris - Geluid : Song Chen
 Muziek : Miriam Cutler - USA- 2005 – 87 min.

TE BEKIJKEN

Op 21 oktober in Flagey
 Tijdens het 'Open Doek' festival in
 Turnhout in april 2007