Contributed by Liang Guowei en Tian Miao
zondag, 08 mei 2011 -

Op 4 juli 2010 gingen we voor de eerste keer naar het fabrieksterrein van Honda Nanhai, een toeleveringsbedrijf voor Honda waar ze onderdelen van versnellingsbakken maken. Het bedrijf, dat in 2005 is opgericht, ligt in het district Nanhai, ongeveer een uur van Guangzhou (Kanton). In deze fabriek vond van 17 mei tot 7 juni de indrukwekkende staking plaats die we als omwenteling in de geschiedenis van de Chinese arbeidersbeweging kunnen zien.

Tijdens de staking besloten we een onderzoeksgroep te vormen om ter plekke meer inzicht te krijgen in de gang van zaken en de effecten.Studenten en vaste krachten

Ongeveer tweederde van de tweeduizend werknemers bij Honda Nanhai zijn eenvoudige arbeiders aan de lopende band of aan machines. De overigen zijn managers, vaklui, ingenieurs of administratief personeel. De Chinese automobiel- en elektrotechnische industrie ronselt veel werkstudenten en dat is ook bij Honda Nanhai het geval. Afhankelijk van het seizoen vormen ze 30 tot 70 procent van de personeelsbezetting. In het derde jaar van het beroepsonderwijs moeten de studenten stage lopen. Ze zijn dan achttoien of negentien jaar. Bij Honda Nanhai doen ze hetzelfde werk als de vaste krachten, maar ze verdienen aanzienlijk minder. Pas na één jaar werk en na afronding van de studie hebben ze het recht een arbeidscontract af te sluiten. De meeste van de huidige vasten hebben deze weg gevolgd.

De werkstudenten zijn gehuisvest in wooneenheden die het bedrijf via een bureau, verspreid over de stad Shisan, heeft gehuurd. Over het algemeen delen vier tot zes personen een kamer met airconditioning en televisie. De vaste werknemers huren meestal een privéruimte. Zij wonen liever op het platteland, waar de huren lager zijn en waar ze over heel Foshan en Guangzhou verspreid kunnen wonen. Voor beide groepen organiseert het bedrijf transport met bussen. Onderweg praten de arbeiders nauwelijks met elkaar, ze spelen met hun mobieltje of luisteren muziek. Tijdens de staking was dat opeens heel anders.Autoritaire verhoudingen

Op de fabriek gaan de werknemers gebukt onder een onderdrukkend regime. Een jonge vrouw vertelde ons dat ze de hele dag alleen schroeven plaatst en vastdraait. Het werk is hiërarchisch georganiseerd. Eenvoudig geschoolde arbeiders hebben nauwelijks een mogelijkheid tot ontwikkeling of een loopbaan. Velen van hen klagen dat ze geen toekomst voor zichzelf in het bedrijf zien. Ze kunnen niet eens de kennis van hun studie toepassen. Het verloop in de firma is groot, in het voorjaar van 2010 bereikte het door de krapte op de arbeidsmarkt in Parelrivierdelta bijna 50 procent.

Op de werkplek neemt het management alle beslissingen. Dat geldt ook voor de jaarlijkse

beoordelingen, waarbij de weinige winnaars een bonus van 400 Renminbi (RMB), ongeveer 50 euro, krijgen. Zo kwamen op de tandwielafdeling twee arbeiders voor de toeslag in aanmerking. De jongste werkte er hard voor; de oudere haalde net de norm, maar kende de leidinggevende beter en ontving de bonus.

De vakbond bij Honda Nanhai is zeer zwak. De bedrijfsbond bestaat uit de voorzitter en zeven bestuurders die allen door de bedrijfsleiding zijn gekozen. De voorzitter, Wu Youhe, heeft een leidinggevende functie in het bedrijf. Volgens de arbeiders houdt de bond zich alleen bezig met de organisatie van uitstapjes en andere kleinigheden.

De assemblage van de versnellingsbakken vormt het hart van het bedrijf. Door de lean production, waarbij de tussenvoorraden naar Japans voorbeeld zijn geminimaliseerd, staat het hele bedrijf stil als het werk bij de assemblage stopt. Vergeleken met de andere afdelingen zijn de arbeidsomstandigheden beter, de verdiensten echter lager, omdat het moeilijker is overuren te maken. In alle bedrijven in de Parelrivierdelta zijn overuren een belangrijk middel om het inkomen op te krikken.

Behalve de strenge maatregelen om de discipline te handhaven en de efficiëntie te vergroten, veroorzaakte de beloning de meeste irritatie. Vóór de staking verdiende een werkstudent ongeveer 900 RMB (110 Euro) per maand. De vaste medewerkers kregen circa 1500 RMB. Het districtsbestuur van Foshan verhoogde in april 2010 vanwege de stijgende kosten voor levensonderhoud het minimumloon van 770 tot 920 RMB. De arbeiders bij Honda Nanhai verwachtten ook loonsverhogingen en wendden zich tot het management. Dat gaf echter geen antwoord.Escalatie van het conflict

De staking begon op 17 mei, bij het begin van de vroege dienst, op de eerste montageband van de versnellingsbakkenproductie. Een arbeider vertelde dat iemand op de alarmknop had gedrukt en de lopende band stil stond. Eén voor één gingen de arbeiders naar de verblijfsruimte en riepen de collega's op te staken. Een andere arbeider zei dat Xiao en Tan tot de staking hadden opgeroepen. Hoe dan ook, het is zeker dat het een wilde staking was. In de middag ontmoette mijnheer Yamada, de Japanse bedrijfsleider, de arbeiders in de kantine. Hij vroeg hun de eisen te formuleren en beloofde binnen een week antwoord op hun vragen. Later kwam de voorzitter van het plaatselijke vakbondsbestuur, Yuan Huolin, met andere functionarissen naar de kantine en overlegden met de arbeiders. De nachtploeg ging weer aan het werk.

Het werk ging door tot 21 mei 's avonds. Het management had nog geen antwoord gegeven, maar er gingen wel geruchten over een loonsverhoging van 50 RMB. De arbeiders vonden zo'n laag bedrag een belediging en verloren hun geduld. Dit keer deed bijna iedereen mee met de staking. Ze eisten 800 RMB meer loon en veranderingen aan de top van de vakbond in het bedrijf. De bedrijfsleider was verontwaardigd. Van het middelmanagement hoorden we dat ontslag van de stakers en aanname van nieuwe werknemers werd overwogen. Maar de plaatselijke autoriteiten grepen in en zetten Honda onder druk om een escalatie te voorkomen.

De staking had al snel werkonderbrekingen bij de andere Honda fabrieken in heel China tot gevolg: op 25 mei bij Honda Guangzhou Cars, 26 mei 's avonds bij Honda Dongfeng in Wuhan en bij alle vier de montagefabrieken. Op 27 mei stopte de motorenproductie bij Honda Dongfeng Engine. Reactie

Het management probeerde verscheidene keren de staking te breken. Op 22 mei om 13.00 uur werden Xiao en Tan op staande voet ontslagen. Maar de stakers bleven solidair. Op 24 mei deed het bedrijf het eerste voorstel: een loonsverhoging van 155 RMB. Op 26 mei tegen 16.00 uur volgde een tweede voorstel: de werkstudenten 634 RMB erbij en de vaste medewerkers slechts 355 RMB. Dat was een poging tweedracht te zaaien. De managers wisten dat zowel de meerderheid van de stakers als de meerderheid van de arbeiders werkstudenten waren. In werkelijkheid bleek echter uit onze

interviews dat de vaste medewerkers de leiding van de staking hadden, omdat ze het bedrijf en de mogelijkheden beter kenden.

De staking ging door en legde al snel alle Honda montageafdelingen lam. De nationale en internationale media schreven er uitvoerig over. De plaatselijke autoriteiten en de officiële vakbeweging waren tot een reactie gedwongen. De partijsecretaris van het Nanhai district trommelde alle verantwoordelijke instanties op. De besturen en leraren van het beroepsonderwijs werden verzocht de werkstudenten onder druk te zetten: Als de staking langer zou duren, zou hun afstuderen in gevaar komen.

En op 31 mei kwam Honda bovendien met een derde voorstel: 366 RMB per maand extra voor alle werknemers. Gezien de omstandigheden waren de meeste werknemers bereid weer aan de slag te gaan. Slecht dertig tot veertig hielden voet bij stuk. De lokale autoriteiten stuurden een horde ambtenaren, politieagenten en vakbondsbestuurders op hen af om ze tot overgave te dwingen. Omdat slechts de vakbondsbestuurders het recht hebben het terrein te betreden, droegen allen de insignes en de gele petten van de bond. Toen ze de stakers te lijf gingen, leek het alsof vakbondsbestuurders de stakers aanpakten. De berichten over dit schandaal verspreidden zich als een lopend vuur. Als reactie kwam de voorzitter van het regiobestuur Honda Guangzhou Cars, Zeng Qinghong, 1 juni naar Nanhai. Hij stelde zich voor als een lid van het nationale volkscongres dat de arbeiders wilde helpen. Vanwege zijn status als congreslid en zijn eerlijke optreden werd Zeng vertrouwd. 's Middags ontmoetten Zeng en Yamada zestien informeel gekozen vertegenwoordigers. Het management beloofde op 4 juni te antwoorden, waarop de stakers het werk hervatten en officiële vertegenwoordigers kozen.De afloop

Het vakbondsbestuur van Shisan publiceerde echter op dezelfde 1 juni een open brief over de gebeurtenissen van die ochtend, waarin het duidelijk de kant van het kapitaal koos. Dat bracht het bestuur in nog grotere problemen. De arbeiders antwoordden eveneens met een open brief die op 3 juni op het internet verscheen en veel belangstelling en instemming ontving.

Aan de onderhandelingen van 4 juni namen dertig vertegenwoordigers van de werknemers deel, managers van Honda, ambtenaren van de arbeidsdienst van Nanhai, de plaatselijk vakbondsleiding van Nanhai en de hoogleraar arbeidsrecht, Chang Kai. Na negen uur onderhandelen werd om 22.00 uur de overeenkomst getekend. Kernpunt: een loonsverhoging van ongeveer 500 RMB. Daarmee zijn veel eisen niet ingewilligd, maar sindsdien is niet meer gestaakt. Sommige arbeiders zeggen dat ze zich door de vertegenwoordigers bedrogen voelen.Hervorming van de vakbond

De staking bij Honda leidde tot een kettingreactie in de Parelrivierdelta. Vele stakingen volgden. De partijsecretaris van Guangdong, Wang Yang, verklaarde op 12 juni dat het voor privéondernemingen van belang is overlegmechanismen voor arbeidsconflicten in te voeren. De houding van de staat ten opzichte van de stakingen veranderde. Werden ze eerst als sociaal destabiliserend afgedaan, nu probeerden de autoriteiten mechanismen te vinden om collectieve conflicten op te lossen.

Daarmee werd Honda Nanhei een test case van vakbondshervorming. Een werkgroep van functionarissen van de vakbondsfederatie van Guangdong bezocht het bedrijf van 12 tot 15 juli om de woede van de arbeiders op te vangen en naar hun eisen te luisteren. In september gaf de voorzitter van de bond in het bedrijf zijn leidinggevende functie op. Hij bleef echter voorzitter van de bond. Volgens hem is er in de praktijk niets veranderd: hij doet hetzelfde werk en krijgt hetzelfde salaris. Van een klein deel ziet hij af.

De verkiezingen op het laagste niveau, vakbondsgroepen van twintig tot dertig werknemers, waren op 14 september. Het principe was one man, one vote. De werkstudenten mochten niet mee doen, zij zijn geen vakbondslid.

De verkiezingen voor de vakbondsafdelingen volgden begin november. Bij Honda Nanhai zijn zeven vakbondsafdelingen van elk ongeveer zevenhonderd medewerkers, met één voorzitter en twee plaatsvervangers. De verkiezingen vinden plaats in drie stappen. De afdelingen kiezen dertig kandidaten. In de tweede stap kiezen acht leiders van de vakbondsgroepen en twee vertegenwoordigers van het middelmanagement vier kandidaten uit de dertig. Uit deze vier kiezen tenslotte alle werknemers de drie officiële vertegenwoordigers. Deze procedure vol trucs had als resultaat dat de driehonderd arbeiders en veertig kantoorpersoneelsleden van de tandradfabriek slechts één arbeider en twee kantoorpersoneelsleden als vertegenwoordiger hebben. Het is onduidelijk hoe de leiding van de bedrijfsbond die aan het eind van het jaar aftreed, zal worden samengesteld.

Vergeleken met de eerdere stakingen, die klein, defensief en meestal irrationeel waren, was de staking bij Honda Nanhai offensief en rationeel. De arbeiders wisten niet alleen hoe ze hun rechten en voordelen moesten verdedigen, ze streden voor verdergaande rechten. Deze staking demonstreerde een klassebewustzijn, dat een nieuw tijdperk in de Chinese arbeidersbeweging inluidt.

Vertaling door Solidariteit

Liang Guowei en Tian Miao studeren aan de Sun Yat Sen Universiteit in Guangdong. Vertaling naar het Duits Sebastian Gerhardt. Nederlandse vertaling Jan Taat. Gepubliceerd in Lunapark21 Nr. 13 - Frühjahr 2011, pp. 57-60. Zie ook www.lunapark21.de en Solidariteit extra 169-2

chinastudygroup.net

chinastudygroup.net