

„Wir müssen die Arbeiterbewegung in China aufbauen!“

Interview mit **May Wong** (Globalization Monitor, China/Hong Kong)

May, Du hast lange Zeit als Campaignerin für das AMRC gearbeitet. Welche Strategien benutzt das AMRC, um die Rechte der Arbeiter/innen in China zu verteidigen?

Die Arbeit des AMRC stützt sich auf zwei Säulen: Auf der einen Seite unterstützt das AMRC die chinesischen Arbeiter/innen, indem es ihnen Schulungen anbietet und sie über ihre Rechte aufklärt. Auf der anderen Seite betreibt das AMRC auch eigene Forschungsprojekte, für die wir in die Fabriken gehen und Interviews mit Arbeiter/innen führen. Das Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, die Welt darüber zu informieren, was in China wirklich passiert. Wir haben Studien über die Arbeitsbedingungen in der Spielzeug-, Bekleidungs- und Elektronikindustrie publiziert.

Wann hat das AMRC damit begonnen, über die Arbeitsbedingungen in chinesischen Fabriken Nachforschungen anzustellen?

Diese Arbeit begann 1993, als durch ein großes Feuer in einer Spielzeugfabrik 87 Frauen umkamen und 57 weitere Personen schwer verletzt wurden. Die Fabrik befand sich in Shenzhen, in der ersten Sonderwirtschaftszone Chinas. Dort ließ ein Subunternehmer aus Hong Kong für ein europäisches Unternehmen Spielzeug herstellen, das unter dem Markennamen Chicco auf dem us-amerikanischen und europäischen Markt verkauft wird. Die Presse in China und Hong Kong berichtete damals sehr ausführlich über das Feuer. Für uns war dieser Vorfall der Anlass, die Arbeitsbedingungen in China zu untersuchen. Wir starteten dann auch eine Kampagne gegen Chicco, in der wir finanzielle Entschädigungen für die Familien der verstorbenen oder schwer verletzten Arbeiter/innen forderten.

In den chinesischen Fertigungs- und Zulieferbetrieben, sei es in der Spielzeug-, Textil- oder Elektronikindustrie, arbeiten besonders viele Frauen. Unter welchen Bedingungen?

Man kann erst einmal ganz allgemein sagen, dass die Arbeitsbedingungen in China sehr schlecht sind. Viele Frauen, die in den chinesischen Sonderwirtschaftszonen an der Küste arbeiten, kommen aus ländlichen Gegenden. Oft sind diese weit entfernt von ihrem neuen Arbeitsplatz. Zum Teil müssen sie Reisen von mehreren Tagen auf sich nehmen, wenn sie in der Stadt nach einer Arbeit suchen wollen. Haben sie Arbeit gefunden, erhalten sie oft keinen Arbeitsvertrag. Die meisten von ihnen arbeiten zwischen zwölf und vierzehn Stunden täglich. Manchmal arbeiten sie zu Produktionshochzeiten auch die Nacht durch, ohne dass diese Überstunden bezahlt werden. Wir kennen viele Fälle, in denen die Fabrikbesitzer die Löhne der Arbeiter/innen monatelang zurückhalten. Hinzu kommt, dass in den meisten Fabriken kein ausreichender Arbeitsschutz besteht. Die Arbeiter/innen bekommen häufig keine Schutzkleidung gestellt, obwohl sie mit gefährlichen chemischen Substanzen zu tun haben. Auch erhalten sie oft keine Unterweisung darin, wie sie mit den toxischen Substanzen umgehen müssen. Aufgrund dessen werden viele der Arbeiter/innen schwer verletzt oder krank.

Wie verhält sich die Gewerkschaft angesichts dieser Zustände?

In ganz China existiert nur eine offizielle Gewerkschaft: die All-China Federation of Trade Unions (ACFTU). Wird in einem Betrieb eine neue Gewerkschaft gegründet, muss diese dem ACFTU beitreten. Der ACFTU behauptet, alle Arbeiter/innen zu schützen und zu vertreten. Aber in unseren Interviews erfahren wir etwas anderes. Die Arbeiter/innen erzählen uns, dass der ACFTU sie nicht schützt und deshalb sehen sie auch keinen Sinn darin, dem ACFTU beizutreten und Mitgliedsbeiträge zu bezahlen. So kommt es, dass derzeit der Großteil der Arbeiter/innen nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Vor allem die Wanderarbeiter/innen, die in den letzten Jahren zu Millionen vom Land in die Städte gekommen sind, sind der Gewerkschaft nicht beigetreten.

Und wie würdest Du das chinesische Arbeitsrecht charakterisieren? Kann es einen positiven Bezugspunkt darstellen, um Arbeiter/innen zu organisieren und ihre Rechte zu verteidigen?

Es gibt seit 1995 ein neues chinesisches Arbeitsrecht und ich würde schon sagen, dass dieses reformierte Arbeitsrecht viele positive Dinge enthält.⁵⁰ Aber das Problem ist, dass es nicht umgesetzt wird. Auch der ACFTU kämpft nicht für seine Einhaltung. Deswegen raten wir den Arbeiter/innen auch nicht dazu, der Gewerkschaft beizutreten oder eine neue zu gründen. Wir unterstützen sie vielmehr darin, sich unabhängig zu organisieren und für ihre Rechte zu kämpfen. Diese Bewegung für eine unabhängige Arbeiterorganisation begann in den 1990er Jahren, als Frauengruppen und später auch Gruppen von Arbeiter/innen anfangen, in den Zonen der industriellen Produktion Zentren einzurichten. In diesen werden Schulungen angeboten und die Arbeiter/innen werden über ihre Rechte aufgeklärt. Jetzt lassen sie sich nicht mehr so leicht von den Fabrikbesitzern kündigen und ohne Entschädigung oder medizinische Versorgung nach Hause schicken, wenn sie z.B. einen Arbeitsunfall erlitten haben. Nun bleiben sie in den Sonderwirtschaftszonen und reichen vor Gericht Klagen ein, um auf diesem Weg eine Entschädigung von dem Unternehmen oder auch der lokalen Regierung zu erstreiten. Für China ist das eine neue Entwicklung.

In der hiesigen Presse ist immer wieder von spontanen Unruhen in Fabriken oder in einigen Provinzen Chinas zu hören. Was hat es damit auf sich?

Ja, es gibt jetzt immer wieder spontane Streiks oder Arbeitsniederlegungen. Es kann vorkommen, dass die Arbeiter/innen kollektiv aufhören zu arbeiten und zusammen auf die Hauptstraße ziehen. Das ist ein äußerst spontaner Ausdruck von Widerstand und ich selbst weiß nicht, wie und wann das eigentlich anfing. Die Arbeiter/innen blockieren also die Straße und den Verkehr. Kommt die Polizei und fragt sie: „Warum blockiert ihr die Straße?“, sagen sie: „Weil uns der Chef monatelang nicht bezahlt hat!“ Die Straße zu blockieren, schafft ein Problem, es schafft Spannung und Aufmerksamkeit. Folglich sehen sich Polizei und Stadtverwaltung dazu gezwungen, das Problem irgendwie zu lösen. Es ist eine sinnvolle Strategie, um sich Gehör für die eigenen Probleme zu verschaffen.

Im Zusammenhang mit den Protesten gegen ausbeuterische Arbeitsbedingungen kommt es in einigen Regionen zu Arbeitskräftemangel. Welche Dimensionen hat dieses Phänomen?

Es gibt seit Mitte 2003 tatsächlich einen ernsthaften Arbeitskräftemangel in den Sonderwirtschaftszonen. Das ist ein sehr interessantes Phänomen. Auf den ersten Blick denkt man, dass es in China aufgrund der großen Anzahl von Wanderarbeiter/innen überhaupt keinen Arbeitskräftemangel geben kann. Aber es gibt viele Menschen, die genug vom existierenden Fabriksystem haben, die genug davon haben, immer mehr und immer schneller arbeiten zu müssen. Sie haben genug davon, dass ihre Rechte ständig missachtet werden. Also stimmen die Menschen sprichwörtlich mit den Füßen ab. Sie verlassen einfach ihren Arbeitsplatz, ohne das vorher anzukündigen. Man könnte sagen, sie fliehen regelrecht. Das Problem des Arbeitskräftemangels konnte bis heute nicht gelöst werden. Natürlich reagiert die chinesische Regierung auf dieses Phänomen und probiert verschiedene Methoden aus, um dagegen vorzugehen. Sie schicken z.B. Leute aufs Land, die Arbeiter/innen für die Sonderwirtschaftszonen anwerben sollen. Aber diese Methode ist nicht sehr effektiv. Der Arbeitskräftemangel hat aber noch etwas anderes zur Folge: Wenn die Fabrikbesitzer nicht genügend erwachsene Arbeitskräfte finden, rekrutieren sie vermehrt Kinder für die Fabrikarbeit. Davon konnten wir uns in den Fabriken mit unseren eigenen Augen überzeugen.⁵¹

Aber wohin gehen die Menschen, die ihren Arbeitsplatz verlassen und welche Perspektive haben sie?

Fast alle Wanderarbeiter/innen haben in ihren Dörfern noch Familie. Seit den 80er Jahren hat die chinesische Regierung jeder Familie ein kleines Stück Land zugeteilt, so dass sie ihr eigenes Land bestellen kann. Einen Teil der Erträge müssen die Leute

an den Staat abtreten, der damit die Ernährung der Bevölkerung in den Städten subventioniert. Aber in vielen Fällen können die Familien von dem, was für sie übrig bleibt, überleben. Hinzu kommt, dass die chinesische Regierung Maßnahmen ergriffen hat, die Lebenssituation auf dem Land insgesamt zu verbessern. Deshalb ziehen es manche Arbeiter/innen vor, zurück in ihr Heimatdorf zu gehen um dort als Bauern zu arbeiten. Sie denken, so können sie wenigstens manchmal eine Pause machen und sich etwas ausruhen, statt in der Fabrik Tag und Nacht ohne Pause zu schuften.

Auf der einen Seite gibt es also das Problem, dass zu wenig Arbeitskräfte für den Einsatz in der Fabrikarbeit in den Städten vorhanden sind – auf der anderen Seite existiert weiterhin das so genannte Haushaltsregistrierungssystem (hukou), das die Zuwanderung einschränkt. Warum wird dieses Kontrollsystem weiterhin Aufrecht erhalten?

Das hukou-System trat 1958 in Kraft, als die Regierung versuchte, die Bevölkerung Chinas in zwei Gruppen zu separieren. Das System bedeutet, dass eine Person, die auf dem Land geboren wurde, nur das Recht hat, in die Stadt zu ziehen, wenn sie dort einen offiziellen Arbeitsvertrag besitzt. Durch diese Maßnahme wollte die Regierung die Land-Stadt-Migration stoppen, weil viele chinesische Städte enorm bevölkert waren – es übrigens immer noch sind. Es ist eine sehr effektive Strategie, um einerseits die Land-Stadt-Migration zu unterbinden und andererseits sicher zu stellen, dass die Anzahl der Landbevölkerung ausreichend hoch bleibt, damit diese genug Nahrungsmittel für die Städte produziert. Aus diesem Grund existiert das Haushaltsregistrierungssystem bis heute, denn es hat sich für die chinesische Regierung als sehr nützlich erwiesen. Wenn ausländische Investoren nach China kommen und Arbeitskräfte verlangen, dann lässt man die Leute vom Land in die Städte. Aber wenn sie die Wanderarbeiter/innen nicht mehr brauchen, dann werden sie zurückgeschickt: „Tut uns leid, diese Stadt braucht Euch nicht mehr, geht zurück in Eure Dörfer und werdet wieder Bauern.“ Wir fordern seit Jahren die Abschaffung des hukou-Systems. Auf der ganzen Welt gibt es kein anderes Land, das einen Großteil seiner Bevölkerung, in China stellt die Landbevölkerung 75% der Gesamtbevölkerung dar, so einschränkt und bestraft.

Obwohl das Haushaltsregistrierungssystem existiert, ignorieren es viele und kommen ohne offizielle Autorisierung in die Städte. Was ist der Ansporn und die Motivation, als Wanderarbeiter/in in die Stadt zu ziehen?

Die Menschen entwickeln ein anderes Begehren, sie verfügen über andere Wünsche, wenn sie einmal in der Stadt gelebt haben. Das kann man vor allem an den Frauen beobachten. In der Vergangenheit hatten sie den Plan, für einige Jahre in den Städten zu arbeiten, dann in ihr Dorf zurückzukehren, zu heiraten und Kinder zu bekommen. Jetzt wollen viele nicht mehr zurückgehen, da die Erfahrungen mit dem Stadtleben ihre ganze Sicht auf das Leben verändert hat. Auch wenn es in der Stadt kein gutes Leben ist, so ist es zumindest nicht so langweilig wie in einem kleinen Dorf auf dem Land. Die Menschen beginnen, über die große Chance, den Aufstieg zu träumen, sie träumen davon, als Angestellte zu arbeiten. Das ist der Grund, warum viele Frauen, nachdem sie für eine Zeitlang aus der Stadt in ihr Dorf zurückgekehrt sind, ihre Familie und ihre Kinder in die Stadt nachholen. Sie versuchen nun gemeinsam, in der Stadt zu überleben. Doch ihre Hoffnungen erfüllen sich nicht in der Art und Weise, wie sie sich das erträumen. Es erwartet sie nicht das „Sex and the City“-Leben. Selbstverständlich leben sie nicht nur als Arbeitssubjekte, sondern auch als Konsumentinnen in den Städten. Aber für sie werden immer nur die Produkte zweiter oder dritter Wahl erreichbar sein. Die Markenprodukte, die sie tagtäglich in den Fabriken produzieren, werden dagegen in die ganze Welt verschickt. Die Arbeiter/innen werden nie das Geld verdienen, das sie bräuchten, um wirklich ein besseres Leben zu leben.

Stichwort Markenprodukte: Ein Ansatz Eurer Arbeit sind Kampagnen gegen Markenunternehmen, die in China Arbeitsrechte verletzen. Welche Strategie steht dahinter?

Wir fordern, dass die Markenunternehmen und ihre Zulieferer das chinesische Arbeitsrecht einhalten. Ein Ansatzpunkt der Arbeit des AMRC ist es, mit einigen Markenunternehmen Verhaltenskodizes zu verhandeln. Wir wollen, dass die Firmen soziale Verantwortung ausüben. Da viele ausländische Markenhersteller sich darüber beschweren, dass sie das angeblich so komplizierte und komplexe chinesische Arbeitsrecht nicht verstehen können, verhandeln wir mit ihnen, dass sie einen eigenen Verhaltenskodex verabschieden und sich ethisch verhalten. Dazu arbeiten NGOs und Konsumenten/innengruppen aus China und Hong Kong, aber auch aus Europa zusammen. Die Kampagnen für Verhaltenskodizes dienen uns aber auch dazu, die Arbeiter/innen in den Fabriken zu schulen. Darüber hinaus wollen wir in den Fabriken effektive Kommunikationswege zwischen den Arbeiter/innen und dem Management etablieren. Wir wollen Mechanismen einrichten, die es den Arbeiter/innen ermöglichen, auf direktem Weg von unten nach oben Beschwerden einzureichen, so dass die Verletzungen von Arbeitsrechten direkt kommuniziert und die Probleme gelöst werden können.



Proteste gegen den Batteriehersteller Gold Peak

Quelle: Globalization Monitor

Wann habt ihr damit begonnen, Verhaltenskodizes einzufordern und was ist eure bisherige Bilanz?

Die Arbeit dazu begann in den frühen 1990er Jahren in der Spielzeugindustrie. Aber wenn man mich fragt, ob die Politik der Verhaltenskodizes zu grundsätzlichen Veränderungen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen geführt hat, muss ich sagen: Nein. Natürlich gibt es kleine positive Veränderungen. Z.B. konnten wir in Einzelfällen erreichen, dass die übermäßige Anzahl von Überstunden zurückgenommen wurde. Dazu haben wir auf den Markenhersteller Druck ausgeübt, der dann wiederum Druck auf seinen Zulieferer ausübte. Aber im Großen und Ganzen gibt es keine Veränderungen hin zu einer generellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Man muss sich klar machen, wo solch eine Politik an ihre Grenzen stößt. Nehmen wir die Forderung nach würdigen und angemessenen Löhnen. In China gibt es gesetzlich vorgeschriebene Mindestlöhne, aber die meisten Fabrikarbeiter/innen erhalten diese bei weitem nicht. Denn genau das ist der Grund, warum China für ausländische Investoren so attraktiv ist und warum jeder in China investieren will: Die Produktionskosten sind so niedrig, weil die Löhne so extrem niedrig sind. Auf diesem Gebiet Veränderungen zu erzielen, ist also sehr schwierig.

Ein Beispiel für eine längerfristige Kampagne gegen ein Markenunternehmen, das in China produzieren lässt, ist die Kampagne gegen Gold Peak Industries. Aus welchem Grund begann diese Arbeit?

Gold Peak zählt zu den Top Ten der Markenproduzenten, die in Hong Kong ansässig sind. Zuerst befanden sich die Produktionsstätten von Gold Peak überwiegend in Hong Kong und Taiwan. Seit den frühen 80er Jahren hat Gold Peak seine Produktionsstätten mehrheitlich auf das chinesische Festland verlagert, wo sie derzeit 19 Produktionsstätten besitzen. Gold Peak produziert u.a. verschiedene Batterien. Das Unternehmen ist einer der größten Batteriehersteller weltweit und exportiert diese Batterien unter unterschiedlichen Namen auch nach Deutschland, wo man die Batterien in den Supermärkten kaufen kann.⁵² Standardmäßig werden häufig auch Spielzeug, Kameras oder Laptops mit Gold Peak Batterien bzw. Akkus ausgeliefert. Im Dezember 2003 ließen sich mehrere Arbeiter/innen, überwiegend junge Frauen, einer Produktionsstätte von Gold Peak im Krankenhaus untersuchen. In ihren Körpern fand man unnatürlich hohe Mengen an Cadmium. Cadmium ist sehr giftig. Ist es einmal in den Körper gelangt, kann es Jahrzehnte dauern, bis es vollständig abgebaut wird. Es kann u.a. Übelkeit, Nierenprobleme bis hin zu Nierenversagen, Lungenschäden und extreme Knochen- und Gelenkschmerzen verursachen. Zudem ist es krebserregend.

Sind die Arbeiter/innen darüber aufgeklärt worden, mit welcher gefährlicher Substanz sie an ihrem Arbeitsplatz in Berührung kommen würden oder wie kam es zu den Untersuchungen?

Nein, die Firmenleitung hatte den Arbeiter/innen kein Wort darüber gesagt, wie gefährlich Cadmium ist. Sie verbot ihnen später sogar, bei der Arbeit Schutzmasken zu tragen. Sie waren dem giftigen Cadmiumstaub vollkommen ungeschützt ausgesetzt. Nachdem die Arbeiter/innen die ersten Beschwerden zeigten, sie litten über eine längere Zeit unter Übelkeit, wurden sie sehr unruhig. Sie verlangten vom Management der Produktionsstätte, auf Firmenkosten ärztlich untersucht zu werden. Die Firmenleitung lehnte dies ab. Also begannen sie zu streiken und die Firma sah sich gezwungen nachzugeben und ärztliche Untersuchungen anzuordnen. Mitte 2004 tauchten dann Berichte darüber auf, dass mindestens 400 Arbeiter/innen in drei unterschiedlichen Gold Peak Produktionsstätten – zwei in Huizhou und eine Shenzhen, diese Orte liegen alle in der Provinz Guangdong – überhöhte Cadmiumwerte aufwiesen. Acht Arbeitern wurde die offizielle Diagnose erstellt, dass sie eine Cadmiumvergiftung haben.

Wie haben sich die Arbeiter/innen dann gegen Gold Peak gewehrt?

Sie verlangten Entschädigungszahlungen von Gold Peak. Doch Gold Peak zwang sie, zu kündigen. Zu diesem Zeitpunkt wussten die Betroffenen noch nicht, dass es fatal war, zu kündigen. Sobald sie nicht mehr für das Unternehmen arbeiteten, war es noch schwieriger, Entschädigungszahlungen zu erstreiten. Wir starteten deshalb eine Kampagne gegen Gold Peak, während gleichzeitig einige Arbeiter/innen vor Gericht zogen. Aber im Juni 2005 entschied das Gericht von Huizhou zu Gunsten von Gold Peak. Daraufhin verstärkten wir die Kampagnenarbeit und führten mit den betroffenen Arbeiter/innen Protestaktionen durch, z.B. vor der Gold Peak Zentrale in Hong Kong. Dann stiegen auch die Medien auf das Thema ein und begleiteten den Fall. Schließlich verkündete Gold Peak im August 2005, sie würden einen Entschädigungsfonds mit 1,3 Millionen US-Dollar einrichten. Es ist das erste Mal, dass sich ein an der Börse in Hong Kong notiertes Unternehmen dazu gezwungen sah, solch einen Fonds auf Grund des fortwährenden Drucks der Arbeiter/innen und der an der Kampagne beteiligten NGOs zu gründen.

Konntet Ihr mit diesem Ergebnis zufrieden sein?

Nein, sowohl die Arbeiter/innen als auch wir sind der Meinung, dass der Fonds bei weitem nicht ausreicht. Jede/r Arbeiter/in wird im Durchschnitt 3 200 US-Dollar erhalten. Das ist völlig inakzeptabel für das, was passiert ist. Zudem bezweifeln wir die Aufrichtigkeit der Unternehmensleitung. Bis heute hat Gold Peak die Arbeiter/innen nicht darüber informiert, auf welchem Weg sie die finanzielle Unterstützung bean-

tragen können. Des Weiteren wurde kürzlich bekannt, dass schon wieder 30 Gold Peak Arbeiter/innen, diesmal in Hong Kong, unnatürlich hohe Cadmium-Konzentrationen aufweisen. Die Anzahl der Opfer steigt also weiter und schon allein deshalb wird das Geld des Fonds nicht ausreichen.

Was sind Rückschlüsse aus den Erfahrungen, die Du während der Kampagnenarbeit zu Gold Peak gemacht hast?

Ich meine, Gold Peak ist ein sehr typischer Fall, um zu sehen, dass die ersten Opfer von Umweltverschmutzungen häufig die Arbeiter/innen sind, die an ihrem Arbeitsplatz mit den giftigen Substanzen in Kontakt kommen. Am Ende des Tages ist es ihre Gesundheit, die um den Preis so genannter niedriger Produktionskosten dauerhaft beeinträchtigt ist. Deswegen denken wir, dass sich beide Bewegungen - die Bewegung für Arbeitsrechte und die Bewegung für den Umweltschutz - verbünden müssen, um so gemeinsam die Arbeiter/innen in den industriellen Produktionszonen Chinas zu unterstützen.

Was wäre eine geeignete Strategie, um hier in Deutschland die Arbeiter/innen in China zu unterstützen?

Ich bin der Meinung, dass jede/r Konsument/in in Deutschland, der/die ein Produkt aus China kaufen möchte, wissen sollte, unter welchen Bedingungen dieses Produkt hergestellt wurde. Die Konsument/innen müssten diese Informationen verlangen. Will man hier in Deutschland verhindern, dass immer mehr Arbeitsplätze nach China verlagert werden, dann macht man das am Besten dadurch, dass man die Arbeiter/innen unterstützt, die in China oder anderen Entwicklungsländern für Markenfirmen produzieren. Ich weiß, dass die Gewerkschaften in Deutschland unter großem Druck stehen, weil ihnen die Arbeitgeber ständig erzählen, die Löhne seien hier zu hoch und die Produktion müsse deswegen verlagert werden. Aber die Gewerkschaften in Deutschland müssen verstehen, dass es nicht ausreicht, hier in Deutschland für ihre Arbeitsplätze zu streiken, auch wenn das natürlich wichtig ist. Sie müssen gleichzeitig die Arbeiter/innen und Gewerkschaften in China, Thailand, Kambodscha oder Vietnam unterstützen. Dort müssen sich die Arbeitsbedingungen verbessern, damit die Gründe für die Verlagerungen - die viel niedrigeren Löhne und die ständigen Missachtungen von Arbeits- und Menschenrechten - nachlassen. Die Belegschaften und die Gewerkschaften haben also die wichtige Aufgabe, internationale Solidarität zu üben und einzufordern. Und wir? Wir müssen die Arbeiterbewegung in China aufbauen!

Interview: Alexandra Weltz

Übersetzung aus dem Englischen: Eva Völpel

Der All-Chinesische Gewerkschaftsverband – ACFTU

Der ACFTU ist der offizielle chinesische Gewerkschaftsverband, dem alle Betriebsgewerkschaften beitreten müssen. Unabhängige Gewerkschaften sind in China nicht erlaubt und bis heute hat die chinesische Regierung nicht die ILO-Konventionen Nr. 87 und 98 über das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen unterzeichnet. Die Aufgaben des ACFTU, der 1925 gegründet wurde, beschränken sich traditionell weitgehend auf soziale Aktivitäten und Unterhaltung, und weniger auf eine Interessensvertretung der Belegschaft gegenüber dem Management. Nach eigenen Angaben vertritt der ACFTU derzeit rund 150 Millionen Mitglieder. Nach der in den 1990er Jahren eingeleiteten Reform der chinesischen Staatsbetriebe und deren zunehmender Privatisierung, sah sich der ACFTU mit sinkenden Mitgliederzahlen konfrontiert und ließ im Jahr 2001 zum ersten Mal in seiner Geschichte auch Wanderarbeiter/innen als Mitglieder zu. Bis heute ist der ACFTU in einem Großteil der Unternehmen mit ausländischer Kapitalbe-