

天下

Kina i verden

D E N N Y V E R D E N

TIDSSKRIFT FOR INTERNATIONALE STUDIER

DIIS • København • 2008

Det kinesiske fagforeningssystem og de vestlige virksomheder

Vi skal være på vagt over for vestlige fjendtlige kræfter, der stædigt forfølger deres planer om at vestliggøre og splitte os. De forsøger at udnytte konflikterne mellem forskellige sociale interesser og faglige relationer som påskud til at knuse alliancen mellem arbejderklassen og fagforeningerne i Kina

All-China Federation of Trade Unions
(ACFTU) (Zhang 2004)

Indledning

Kina er blevet 'verdens fabrik' og hermed er vilkårene for fabrikkens ansatte – de kinesiske arbejdstagere – blevet et anliggende, som verdenssamfundet bør tage stilling til. Det kinesiske fagforeningssystem er kommet højt på den internationale dagsorden, og diskussionerne om det er blevet et vigtigt moment i Kinas integration i den økonomiske globalisering. Denne artikel gør status over problemstillingen og sætter fokus på virksomhedernes tilgange til den.

Problemstillingen kan opsummeres sådan: Det kinesiske fagforeningssystem er underlagt regeringsmagten, der står i forbund med Kinas Kommunistiske Parti (KKP). Dette er i strid med fundamentale internationale standarder for frihed i fagforeningsdannelse og overenskomstforhandlinger. Kina tager også afstand fra disse standarder i sin udenrigspolitik. Internt har man formuleret en lovgivning, der tvinger vestlige virksomheder til at indordne sig i systemet, og dette resulterer i et svært dilemma for verdenssamfundet, i takt med at Kina integreres i økonomiske globalisering. Vestlige virksomheder med investeringer i Kina spiller en central rolle i denne proces, og det er af afgørende betydning, hvad de gør og kan gøre for at tackle dilemmaet. Umiddelbart kan virksomhederne vælge at trække sig ud af Kina eller blive med fare for at blive indordnet under systemet. Hvis de vælger at blive, udsætter de sig for kritik fra forkæmpere for arbejdstagerrettigheder, og regeringsorganer får kontrol over dispositioner, der ellers ville være

uafhængige under gængse markedsøkonomiske forhold. Hvis virksomhederne forsøger at omgå systemet, udsætter de sig for kritik fra kinesisk side, og de kan blive udsat for sanktioner. Kort sagt, både alliancesøgende indlemmelse og kategorisk afstandstagen kan lede til, at det kinesiske fagforeningssystem kommer til fuld udfoldelse på virksomheden. Endelig kan virksomhederne forsøge at arbejde inden for systemet med en dialog-baseret tilgang, hvorved de kan være med til at præge systemets indtog på og rolle i virksomheden.

I artiklen skitseres de relevante aspekter af det kinesiske fagforeningssystem, hvorefter det diskuteres, hvad vestlige virksomheder gør og kan gøre for at tackle denne problemstilling.

Det kinesiske fagforeningssystem

Det kinesiske fagforeningssystem omfattes af paraplyorganisationen All-China Federation of Trade Unions (ACFTU). ACFTU tog form under planøkonomien, hvor fagforeningerne havde to hovedfunktioner: at være formidlingsled for KKP og at assistere virksomhedernes ledelse i overholdelse af disciplin og planlægning af forskellige velfærdsaktiviteter.

Opmærksomheden på ACFTU er blevet intensiveret i takt med introduktionen af markedsøkonomiske elementer gennem de sidste årtier, og regeringen signalerer vilje til at reformere systemet. ACFTUs forhandlingsmandat er blevet styrket, og vedtagelsen af den reviderede Fagforeningslov (FFL) i 2001 gav ACFTU øgede beføjelser. FFL understreger ACFTUs krav om at repræsentere alle arbejdstagere i alle typer virksomheder og arbejdsgivernes pligt til at respektere dette krav. Fagforeningerne har øget indflydelse på forhold vedrørende arbejdsvilkår, sikkerhed og sundhed, og de har vetoret over for større skift i virksomhedernes forretningsdispositioner (§38). Med indførelsen af den ny Lov om Ansættelseskontrakter i januar 2008 har fagforeningerne fået et yderligere styrket mandat til at sikre arbejdstagernes rettigheder og indgå i forhandlinger om individuelle og kollektive ansættelseskontrakter. Man ser her ansatsen til noget, der kan udvikle sig til egentlige overenskomstforhandlinger (§20, Brown 2006, CLB 2007, NPC 2007).

Ændringer i ACFTUs ekspansionsstrategier er også udtryk for en vis vilje til at følge med udviklingen i de industrielle relationer. Jagten på nye medlemmer er koncentreret i den hastigt voksende private sektor, som omfatter størstedelen af migrantarbejderne, der anslås at udgøre op mod 10 procent af Kinas befolkning. Med regeringens erklærede ambitioner om at skabe et 'harmonisk samfund' med velfærd for alle er denne gruppe blevet udpeget som en gruppe med særligt behov for ACFTUs beskyttelse, og det officielle mål er at have alle migrantarbejdere organiseret i 2010 (Xiang & Tan 2005; Xinhua 2007).

FFL giver hjemmel for disse mere aktive ekspansionsstrategier (§10, §11), og det er bemærkelsesværdigt, at loven lægger op til, at fagbevægelsen bør ekspandere i mere direkte dialog med arbejdstagerne. Som nævnt ovenfor kørte ACFTUs repræsentanter typisk tæt parløb med ledelsen i de statsejede virksomheder. Denne praksis er delvist overført til de private kinesiske virksomheder, og det forekommer ligefrem, at en repræsentant for ledelsen også beklæder formandsposten i virksomhedens fagforeningskomité. I modsætning hertil understreger FFL, at fagforeninger dannes af de ansatte på frivillig basis (§2). Loven forbyder repræsentanter for ledelsen at være medlemmer af fagforeningskomiteen og foreskriver ligefrem, at komité-medlemmer skal være demokratisk valgt blandt de ansatte (§9). Dette stækker ikke kun arbejdsgivernes direkte indflydelse, det betyder også, at ACFTU i princippet kun kan få adgang til en virksomhed, hvis de ansatte først tager initiativ til at danne en fagforening, der sammensættes af demokratisk valgte repræsentanter for de ansatte. ACFTU skal altså i princippet opnå en vis legitimitet blandt de ansatte for at få adgang.

Men samtidig med at regeringen signalerer vilje til at nærme fagbevægelsens græsrodde, insisterer den fortsat på at bevare sit overherredømme. For det første nægter Kina til stadighed at underskrive de to centrale ILO konventioner 87 og 98, der omhandler arbejdstageres ret til at organisere sig i frie fagforeninger og deltage i overenskomstforhandlinger. Kina har også forbehold for artikel 8, 1, a i Konventionen om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder, der omhandler frit fagforeningsvalg (Aron 1999), og FFL beskriver i tre paragraffer, hvordan enhver fagforening skal indlemmes i ACFTU-systemet for at opnå lovlig status (§10, §11, §12). Loven efterlader heller ingen tvivl om, at fagbevægelsen skal tjene den siddende regeringsmagt (§1, §4, §5).

Ovenstående skitse omhandler primært fagforeningssystemet, som det fungerer internt i Kina. Vi skal nu se på momenterne i mødet mellem systemet på den ene side og den internationale dagsorden og økonomiske globalisering på den anden. Her finder man en variation af tilgange, som fordeler sig på et spektrum

Spektret for tilgange til ACFTU

Alle berørte organisationer skal forholde sig til udfordringen fra det kinesiske fagforeningssystem, når de søger engagement i Kina. Her er virksomheder, arbejdsgiver- og brancheorganisationer og fagforeninger – og regeringer – i samme båd. For eksempel bemærker The International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) i sin *China Policy*, at organisationens medlemmer fordeler sig over et spektrum af tilgange, spændende fra 'no contacts' til 'constructive dialogue'. I den kolde krigs velmagtsdage agiterede ICFTU for en kategorisk afstandstagen fra ACFTU,

altså ‘nul kontakt’. Men i erkendelse af Kinas tiltagende integration i den økonomiske globalisering begyndte ICFTU i slutningen af 1990erne at argumentere for, at total isolation af Kina ikke længere var fornuftigt, og at den internationale fagbevægelse ville stå stærkere i kraft af kinesisk deltagelse (Haworth & Hughes 2002: 158-162). ICFTUs *China Policy* anbefaler nu, at man indgår i ‘critical dialogue’ med ACFTU (ICFTU 2002). Spektret spænder altså fra forsøg på ‘nul kontakt’ i den ene ende, over ‘kritisk dialog’ og ‘konstruktiv dialog’. Som spektrets anden yderpol kan man sætte ‘alliance’. I det følgende vil jeg først diskutere henholdsvis ‘alliance’ og ‘nul kontakt’ som to tilgange, man finder anvendt blandt virksomhederne. Herefter vil jeg diskutere den dialogbaserede tilgang og skitsere diskussionen om virksomhedernes rolle heri.

‘Alliance’ eller ‘nul kontakt’

Et stigende antal vestlige virksomheder formulerer såkaldte *codes of conduct*, en slags etiske regelsæt, som de selv, deres samarbejdspartnere og leverandører skal efterleve. Her finder man oftest respekten for frie fagforeninger højt prioriteret, men hvad skal virksomhederne stille op med denne prioritering, når de opererer i Kina? Kritikerne er ikke i tvivl, “virksomheder som opererer i Kina med etiske regelsæt som omfatter retten til at organisere sig, forbryder sig grundlæggende mod deres eget regelsæt”, som en repræsentant for The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations formulerer det (Fishman 2003).

I Kina møder virksomhederne skarp kritik fra regerings- og fagforeningsorganer, hvis de forsøger at omgå fagforeningssystemet. Citatet i denne artikels indledning er et eksempel på, hvor skarp kritikken fra ACFTU kan være. Som eksempel på regeringsmagts kritik kan nævnes en udredning, som Folketingsudvalget Stående Udvalg offentliggjorde i oktober 2003. Udredningen viste, at private virksomheder ofte overtræder FFL, og i præsentationen af udredningen loftede vice-formanden for Det Stående Udvalg, Cheng Siwei, pegefingern mod vestlige virksomheder: “Lige gyldig hvilken type virksomhed, der er tale om, så må den lyde Folkerepublikkens love, fra det øjeblik den har indfundet sig på Folkerepublikkens territorium” (Cheng 2004).

Hermed sættes virksomhederne skakmat, for så længe de er i Kina, må de nødvendigvis henholde sig til national kinesisk lovgivning, der foreskriver, at virksomhederne må give adgang til Kinas regeringsafhængige fagforeningssystem.

Mange virksomheder forsøger at gennemføre en form for ‘nul kontakt’ ved at påkalde sig mindst mulig opmærksomhed, både fra vestlige kritikere og kinesiske regerings- og fagforeningsorganer. Således havde kun 30 procent af de vestlige virksomheder ACFTU-repræsentation, ifølge

officielle kinesiske statistikker fra 2006 (CLB, 2006). Helt praktisk indebærer dette, at virksomhederne undlader at tilskynde deres kinesiske ansatte til at organisere sig. Men hermed udsætter virksomhederne sig for kritikernes mistanke om, at de er grundlæggende fagforenings skeptiske. Det er ikke denne artikels formål at afdække systematisk, hvorvidt denne mistanke er begrundet, men som nævnt erklærer de fleste *codes of conduct* i hvert fald stor respekt for frie fagforeninger.

Som en bemærkelsesværdig undtagelse udtrykker Wal-Mart åbenlys skepsis over for fagforeninger. Wal-Mart, der af mange betragtes som en meget magtfuld og skruppelløs aktør på den globale scene (Hemphill 2005), fastholder den fagforenings skeptiske politik globalt og forsøgte også at gennemføre den i Kina. Men i ovennævnte udredning fremhævede Kinas Folkekongres Wal-Marts eklatante mangel på respekt for kinesisk fagforeningslovgivning, og kort tid efter truede Shanghai's byregering med sanktioner mod Wal-Marts investeringer (Liu 2004). Wal-Mart valgte efterfølgende at bøje sig for Kinas krav og erklærede, at man ikke ville modsætte sig, at kinesiske ansatte organiserede sig (Barboza 2004). Efter forbilledlige forberedelser kunne ACFTU i juli 2006 proklamere etableringen af den første demokratisk valgte fagforeningskomité i et Wal-Mart supermarked, og godt et år efter var ACFTU repræsenteret på 77 af Wal-Marts 84 supermarkeder i Kina (ACFTU 2007a).

ACFTU betegner sejren over Wal-Mart som et "historisk gennembrud" for fagbevægelsen (ACFTU 2007), og en række vestlige fagforeningsfolk udtrykte også begejstring over, at den kinesiske regering havde formået det, som internationale fagforeningsorganisationer og arbejdstagerrettighedsaktivister ikke havde formået: At tvinge den skruppelløse supermarkeds-gigant til at tolerere organiseret arbejdskraft på sine enemærker (Barboza 2004). Men bag begejstringen lurer mindst to bekymringer: en principiel bekymring for, at den sejrende part i styrkeprøven er en alliance mellem den kinesiske regeringsmagt og ACFTU, der ligesom Wal-Mart ikke anerkender arbejdstageres ret til fagforeningsfrihed. Og en anden mere praktisk-strategisk. Wal-Mart-sagen viser således, at forsøg på at bevare 'nul kontakt' til ACFTU kan give svidende bagslag. Det kan provokere regeringen og ACFTU til at statuere et eksempel i form af en magtdemonstration, der tvinger virksomheden til praktisk talt uforbeholden accept af det kinesiske fagforeningssystem. I modsætning til både 'alliance' og 'nul kontakt' forekommer en dialog-baseret tilgang imidlertid at rumme muligheder.

Dialogtilgangen

De mest udtalte og reflekterede argumenter for at indgå i dialog med ACFTU finder man blandt repræsentanter for den vestlige fagbevægelse, hvor der er en åben, vedvarende og til tider ganske ophedet debat om

emnet. Ligesom ICFTU har Landsorganisationen i Danmark (LO) også valgt en dialogtilgang.¹ LO fremfører fire argumenter for valget: 1) En åben og konstruktiv dialog er forudsætningen for fremskridt og bedre forhold for lønmodtagere; 2) Man kan ikke lukke for globaliseringen ved Kinas grænse; 3) Stadigt flere virksomheder investerer i Kina og for at føre en dialog med virksomhederne, må LO inkludere ACFTU i dialogen; 4) ACFTU ønsker at få et større kendskab til det nordiske arbejdsmarked, herunder blandt andet det danske system for arbejdsløshedsforsikring.

Ifølge ICFTU består det kritiske element i dialogmøderne med ACFTU i, at man omtaler krænkelse af arbejdstagerrettigheder og chikane af aktivister, samt at man udtrykker forventning om, at ACFTU udviser vilje til at fungere som en regulær fagforening (ICFTU 2002). LO har også valgt en kritisk dialogtilgang, hvilket ifølge Landsorganisationen betyder, at "vi har et åbent forhold til ACFTU, hvor vi udveksler holdninger og synspunkter på faglige forhold." I møder med ACFTU har LO fremført kritikpunkter på linie med ICFTU. ACFTU har afslået LOs tilbud om et udviklingsprojekt inden for tillidsrepræsentantuddannelse, og LO har ikke haft andre egentlige samarbejdsprojekter med ACFTU.

Vestlige virksomheder og arbejdsgiverorganisationer har ikke gjort sig bemærket med kritiske udtalelser på overordnet niveau om det kinesiske fagforeningssystem og dets brud på de internationale standarder. Dansk Industri (DI) har ikke fremkommet med nogen udtalelser specifikt om ACFTU, men henviser i stedet til den generelle politik, at "DI anbefaler danske virksomheder at overholde national lovgivning på udenlandske markeder". I den aktuelle sammenhæng betyder denne politik blot, at virksomhederne skal acceptere det kinesiske fagforeningssystem, som det er foreskrevet i FFL. Det skal dog understreges, at DI også anbefaler, at virksomhederne faciliterer alternative mekanismer, gennem hvilke de ansatte kan diskutere faglige spørgsmål og få ledelsen i tale.

Sidstnævnte anbefaling refererer til et felt i hastig udvikling i disse år. Der er tale om praktiske, resultatorienterede projekter, der henvender sig direkte til arbejdstagerne på græsrodsniveau, og der er udbredt enighed om, at virksomhederne netop her kan og bør bidrage til den dialogbaserede tilgang. Nogle går endog skridtet videre og fremhæver virksomhedernes resultatorienterede bidrag som afgørende. Vi skal nu se nærmere på virksomhedernes arbejde og muligheder inden for dette felt.

Virksomhederne og fagbevægelsens græsrodder

Vestlige virksomheder har gennem en årrække iværksat forskellige projekter i Kina, der omhandler arbejdstagernes forhold. Projekterne er formuleret inden for rammerne af *codes of conduct* og *Corporate Social Responsibility* (CSR), og de omhandler typisk arbejdstid, løn samt sik-

kerhed og sundhed (Jensen 2006). Der er store problemer omkring disse forhold, og forsøg på forbedringer er stærkt påkrævede, men projekterne opererer groft sagt med fastsatte mål, som man så forsøger at tilnærme sig på vegne af arbejdstagerne. I modsætning hertil defineres retten til fagforeningsfrihed som en såkaldt *enabling right*, fordi den ideelt set danner grundlag for arbejdstagernes mulighed for selv at formulere og værne om deres interesser (ILO 1998). En primær forudsætning herfor er, at arbejdstagerne har frihed til og mulighed for at organisere sig på eget initiativ og vælge deres repræsentanter. Netop denne forudsætning rummer store muligheder og lige så store forhindringer, både for den kinesiske regeringsmagt og for verdenssamfundets bestræbelser på at sikre de kinesiske arbejdstagerrettigheder.

Som nævnt ovenfor har reformtiltagene i princippet inkorporeret forudsætningen i fagforeningssystemet. Dette kan tolkes som udtryk for en oprigtig vilje til at nærme sig de internationale standarder, men regeringsmagten har også hermed fået muligheden for at kombinere lovtvang med brug af den internationale fagbevægelses kerneargumenter, når man vil indlemme en virksomhed i systemet. I Wal-Mart kommer regeringsmagten således til at fremstå som bastion for de internationale standarder imod den fagforeningsfjendtlige vestlige virksomhed, og de forbilledlige valgprocesser vækker begejstring. Foruden denne kommunikationsstrategiske mulighed giver forudsætningen også helt konkret mulighed for adgang til de virksomheder, som ellers kun ville bøje sig under tvang. Set i dette lys fremstår forudsætningen som et våben i regeringsmagtens bestræbelser på at ekspandere sin kontrol ud i den private sektor, hvor de vestlige virksomheder hører til blandt de mere genstridige. Et ACFTU dokument om "demokratisk ledelse" understreger således, at den nye lovgivning har "gennembrudt grænserne for virksomhedernes ejendomsret", men det indskræpes, at formålet er at "styrke de ansattes ret til medbestemmelse" (ACFTU 2007c). Disse muligheder udgør forhindringer for virksomheders forsøg på at gennemføre en 'nul kontakt' tilgang.

Men forudsætningen rummer også en afgørende forhindring for regeringens bestræbelser på at have fuld kontrol, særligt fordi den jo indebærer en valgproces, hvis komponenter og resultat ikke er givet på forhånd. Netop heraf udspringer virksomhedernes muligheder. DIs anbefaling om at facilitere alternative mekanismer for de ansatte refererer til *CSR Kompas*, der blev udarbejdet i samarbejde mellem DI, Økonomi- og Erhvervsministeriet og IMR. Anbefalingen stammer således fra CSR-værktøjet *The Human Rights Compliance Assessment* (HRCA), som er udviklet af Human Rights and Business Project ved IMR. Et antal virksomheder har fulgt denne eller tilsvarende anbefalinger. Som eksempler kan nævnes the China Capacity Building Project og the Eileen Fisher Project, men de mest kendte og respekterede eksempler er to projekter, som Reebok forestod (Cahn 2003; FRPCC 2002; Hall 2003).² Pladsen tillader kun en opsummering af projekternes tre hovedelementer:

- 1) *Valgprocesser*: Reebok-projekterne i særdeleshed viser, i hvor høj grad man kan udvikle processerne for valg af komitémedlemmer, der kan tage form som regulære kampvalg efter internationale standarder.
- 2) *Kommunikation*: Mange kinesiske virksomheder er kendetegnet ved ringe eller praktisk talt ikke-eksisterende kommunikationskanaler og -procedurer, både vertikalt og horisontalt. Vestlige virksomheder kan overføre mange af deres egne erfaringer med kommunikationskanaler og -procedurer direkte til arbejdspladserne i Kina, hvilket kan afværge, at faglige uoverensstemmelser eksploderer i voldsomme protester, der næsten aldrig løser problemerne.
- 3) *Træning*: Flertallet af kinesiske arbejdstagere, herunder særligt migrantarbejderne, mangler en rettighedsorienteret forståelse af faglige forhold og kan derfor ikke formulere deres frustrationer på en hensigtsmæssig måde. Dette er en anden hovedårsag til de eksplosive protester. Bevidsthedsstyrkelse og kapacitetsopbygning er kerneelementer i træningen. Som nævnt afslog ACFTU på overordnet niveau LOs tilbud om et udviklingsprojekt inden for tillidsrepræsentantuddannelse, men det forekommer sandsynligt, at sådanne uddannelsesforløb kan gennemføres på græsrodsniveau som del af de projekter, virksomhederne iværksætter.

Konklusion

I denne artikel har vi set på det kinesiske fagforeningssystem fra to vinkler. Vi har set på reformvilje og fornyede ekspansionsstrategier. ACFTUs alliance med virksomhedsledelsen udfordres nu af princippet om, at adgangen bør være betinget af de ansattes frie initiativ til at etablere en komité bestående af demokratisk valgte repræsentanter. Med markant styrket mandat og i visse tilfælde endda vetoret i forhandlinger på virksomheden fremstår ACFTU i stigende grad som arbejdstagernes repræsentant i potentielt modsætningsforhold til arbejdsgiversiden. Set fra den anden vinkel afslører systemet imidlertid regeringens ønske om at bevare kontrollen helt ud i kapillærerne af det kinesiske arbejdsmarked og langt ind i den private sektor.

I spektret af tilgange til ACFTU rummer både 'alliance' og 'nul kontakt' risikoen for, at det kinesiske fagforeningssystem kommer til fuld udfoldelse på virksomheden, hvorved de relaterede principielle og praktiske problemer består uantastede. Der er udbredt enighed om, at det er urealistisk og uhensigtsmæssigt at fastholde en kategorisk afvisning af det kinesiske fagforeningssystem. Dette har affødt en intens diskussion om mulighederne i en dialogbaseret tilgang, og man begynder at se konturerne af en arbejdsdeling: Repræsentanter for den internationale fagbevægelse konfronterer ACFTU og den kinesiske regering med kritisable forhold ved fagforeningssystemet på det overordnede niveau, og virksomhederne

iværksætter praktiske, resultatorienterede projekter, der henvender sig direkte til arbejdstagerne på græsrodsniveau.

Mads Holst Jensen er rådgiver ved IMR

Noter

¹ Oplysningerne om LOs politik og aktiviteter stammer fra personlig e-mail kommunikation den 21. februar, 2008 med Erik Nielsen, konsulent i LO, International Afdeling.

² Imarts 2007 blev der foretaget et studium af forholdene på en af de fabrikker, hvor Reebok fem år forinden havde iværksat sit projekt. Studiet konkluderer, at den proces, Reebok igangsatte, nu praktisk talt er løbet ud i sandet (Lee 2007).

Litteratur

Aaron N. Lehi. 1999. "China's trade union system under the international covenant on economic, social and cultural rights: is China in compliance with Article 8?". *University of Hawaii Law Review* vol. 21.

ACFTU. 2007a. *Trade union work among foreign-invested enterprises in China*. <http://www.acftu.org.cn/template/10002/file.jsp?aid=238&keyword=walmart>, 29.04.2008.

ACFTU. 2007b. *A brief introduction of the All-China Federation of Trade Unions (ACFTU)*. 20 September. <http://www.acftu.org.cn/template/10002/file.jsp?cid=63&aid=156>, 29.04.2008.

ACFTU. 2007c. Chinese trade unions vigorously advance the democratic management among enterprises and institutions with the workers' congress system as the basic form. <http://www.acftu.org.cn/template/10002/column.jsp?cid=79>, 29.04.2008.

Barboza, David. 2004. "Wal-Mart bows to trade unions at stores in China". *The New York Times*, 25 November. http://www.nytimes.com/2004/11/25/business/worldbusiness/25union.html?_r=1&oref=slogin, 29.04.2008.

Brown, Ronald C. 2006 China's collective contract provisions: can collective negotiations embody collective bargaining. *Duke Journal of Comparative and International Law* vol. 16, no. 36: 35-77.

Cahn, Doug. 2003. *Statement of Doug Cahn, Vice President, Human Rights Programs, Reebok International, Ltd., before the Congressional-Executive Commission on China*. 28 April. <http://www.cecc.gov/pages/roundtables/042803/cahn.php>, 29.04.2008.

Clarke, Simon & Change-Hee Lee. 2002. The significance of a tripartite consultation in China. *Asia Pacific Business Review* vol. 9, no. 2: 61-80.

Cheng Siwei. 2004. (no title). 人民日报, 23 October, p. 6.

CSC9000T. 2005. *China social compliance 9000 for textile & apparel industry*. Beijing, http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_ENG_2005.pdf, 29.04.2008.

CLB. 2008. CLB's corporate social responsibility initiatives. <http://iso.china-labour.org.hk/en/node/100187>, 29.04.2008.

CLB. 2007. *Breaking the impasse: promoting worker involvement in the collective bargaining and contracts process*. <http://www.clb.org.hk/en/node/50693>, 29.04.2008.

CLB. 2006. Wal-Mart gets first trade union, official reports say. <http://www.china-labour.org.hk/en/node/38882>, 29.04.2008.

FRPCC. 2002. *China capacity building project – occupational health and safety*. Final Report of the Project Coordinating Committee, 29 May. <http://mhssn.igc.org/China3.htm#e>, 29.04.2008.

Fishman, Phil. 2003. Testimony presented to the Congressional-Executive Committee on China. <http://www.cecc.gov/pages/roundtables/070703/fishman.php?mode=print&PHPSESSID=cfac8efe43191b5a2ac94ed79f972700>, 29.04.2008.

Hall, Amy. 2003. Promoting worker representation in Chinese factories – the SAI approach. Statement to the Congressional-Executive Commission on China. Issues roundtable on freedom of association, July 7. <http://www.cecc.gov/pages/roundtables/070703/hall.php>, 29.04.2008.

Haworth, Nigel & Steve Hughes. 2002. International labour and regional integration in the Asia-Pacific. In *Global unions?: Theory and strategies of organized labour in the global political economy*, eds. Jeffrey Harrod & Robert O'Brien. London & New York: Routledge.

Hemphill, Thomas A. 2005. Rejuvenating Wal-Mart's reputation". *Business Horizons* vol. 48, no. 1: 11-21.

ICFTU. 2002. *ICFTU China Policy*. <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991217172&Language=EN>, 29.04.2008.

ILO. 1998. *ILO declaration on fundamental principles and rights at work*. http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=EN, 29.04.2008.

ITUC. 2007. *List of affiliated organisations*. 3rd General Council, 12-14 December, Washington. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_06_-_Appendix_List_Affiliates-2.pdf, 29.04.2008.

Jensen, Mads Holst. 2006. *Serve the people! Corporate social responsibility (CSR) in China*. Copenhagen Discussion Papers no. 6. Copenhagen: CBS. <http://chinaworld.cbs.dk/cdp/paper/6mads.asp>, 29.04.2008.

Lee, Peter. 2007. *Reebok's Chinese trade union experiment: five years on – update on the democratically elected union at the Shun Da Sporting Goods Corporation*. http://www.clntranslations.org/file_download/19, 29.04.2008.

Lieberthal, Kenneth. 2004. *Governing China: from revolution through reform*. New York: W. W. Norton.

- Liu Sheng. 2004. 沃尔玛拒建工会 上海拒绝沃尔玛. 中国青年报. 人民网, 25 October. <http://www.people.com.cn/GB/news/37454/37459/2940866.html>, 29.04.2008.
- NPC. 2004. 工会法执法调研情况汇总
- NPC. 2007. 中华人民共和国劳动合同法. http://www.legalinfo.gov.cn/misc/2007-07/02/content_650514.htm, 29.04.2008.
- Sun Ruizhe. 2006. CSC9000T: a uniquely Chinese social compliance management system. *Business for Social Responsibility: Leading Perspectives*, Summer: 20-23.
- Wal-Mart. 2007. *Wal-Mart China celebrates 100th store*. <http://www.walmart-facts.com/articles/5555.aspx>, 29.04.2008.
- Xiang Biao & Tan Shen. 2005. Does migrantion research matter in China? A review of its relationship to policy since the 1980s. *International Journal on Multicultural Societies* vol. 7, no. 1: 11-32.
- Xinhua, 2007: “两会速递: 全总今年欲新增一千万农民工入工会”. 11 March. <http://news.tfol.com/10026/11373/11375/2007/3/11/10303912.shtml>, 29.04.2008.
- Zhang Junjiu, 2004: 在全总十四届二次执委会议上的工作报告. ACFTU, 21 December. <http://www.acftu.net/template/10004/file.jsp?cid=318&aid=3796>, 29.04.2008.

