

COVALENCE ANALYST PAPERS

L'exploitation des ouvriers chinois par les multinationales

[Fatma Benallal](#), Université de Lille 1 (France), stagiaire analyste Covalence SA, Genève, 13 juillet 2006

La Chine est un pays qui n'a pas fini parlé de lui dans la sphère mondiale ; en effet, ce pays affiche une croissance mondiale supérieure au reste du monde qui équivaut à 9% par an, le placent ainsi parmi les plus compétitifs du monde derrière les Etats Unis et l'Union Européenne. La Chine a, donc, depuis quelques années attirée beaucoup d'investisseurs notamment les grandes multinationales désireuses de profiter de cette ascension fulgurante. Cette arrivée massive d'étrangers n'a pas été sans conséquence puisque la volonté d'un déplacement d'une partie de leur moyen de production par certaines multinationales comme Nike ou Apple s'explique par le désir de diminuer considérablement leurs coûts du travail difficile à supporter pour celles ci dans les pays du Nord.

Ce redéploiement d'une partie de leur production en Chine s'explique par des coûts de travail très faible leur permettant d'obtenir des marges de profit très importantes.

Face à cette situation fortement répandue sur le territoire chinois, il serait intéressant d'analyser d'un peu plus près la position sociale des ouvriers chinois dans les entreprises ainsi que les conditions dans lesquelles ces derniers travaillent. Cette analyse aura pour principal objectif de montrer les raisons qui poussent les multinationales à s'implanter en Chine.

1. La position sociale des ouvriers chinois

Malgré l'adoption d'un nouveau code de législation industrielle en 1999 par les autorités chinoises, la réalité reste toutefois inchangée. En effet, en pratique, ce code a liquidité toutes les sauvegardes sociales qui avaient été acquises par les ouvriers chinois avant 1999.

Bien que l'article 73 de ce nouveau code proclame formellement le droit des ouvriers aux prestations sociales, dans la réalité le droit à un service médical gratuit, à des indemnités chômagees sont des fictions. Conformément aux articles 70 et 72 du nouveau code, ces prestations sont dans la réalité assurées par une politique d'assurance où chaque ouvrier et employeur se doit de contribuer par le biais de déductions faites sur les salaires versés. Les déductions faites sur les salaires dépendent de divers critères notamment la condition physique de l'ouvrier, des salaires et s'il est employé ou non. Aussi, les contributions au fonds de protection faites en principe par les employeurs ne sont généralement pas faites, plus particulièrement dans les entreprises privatisées où l'exploitation des ouvriers reste très importante. Suite à de nombreux cas de non paiement des contributions par les employeurs, beaucoup de conflits sont apparus entre ouvriers et employeurs.

La position sociale des ouvriers chinois ne reste donc très affable par ce nouveau code qui ne laisse place à aucune sécurité pour ces derniers.

2. les conditions de travail des ouvriers chinois

Les conditions de travail des ouvriers chinois dans les entreprises multinationales sont les plus dramatiques. Ces conditions peuvent être assimilées à celles des ouvriers européens du 19ème durant la Révolution Industrielle.

Selon l'article 36 du nouveau code rédigé en 1999, la durée de travail des ouvriers ne doit pas excéder huit heures et la semaine quarante quatre heures. Cet article entre en complète contradiction avec l'article 41 qui stipule que l'employeur a la possibilité de faire travailler les ouvriers trente six heures de plus par mois.

D'un point de vue salarial, le salaire minimum est établi par les autorités locales : dans les zones industrielles, le minimum horaire est de l'ordre de 0.35\$; dans la réalité ce salaire minimum représente le maximum versé par les employeurs. Si on prend un exemple concret, la production de chaussures de sport, chaque paire fabriquée rapporte moins de un dollars à l'ouvrier alors que le prix d'une paire en occident se situe entre 50 et 100 dollars. Cet exemple montre les énormes profits qui sont obtenus de la super exploitation des ouvriers chinois qui sont appropriées par des révisionnistes et capitalistes chinois.

- *Les révisionnistes chinois permettent volontairement aux grandes multinationales américaines de devenir riche par l'exploitation brutale du prolétariat chinois puisque eux meme se sont enrichis de la spéculation sur le produit vivant national : le travail*

3. Le mouvement syndical en Chine

Concernant les syndicats en Chine, on dénote un manque réel de droit syndical dans les entreprises chinoises. Le seul grand syndicat existant est la *Fédération des syndicats de toute la chine*. En 2001, le gouvernement chinois a voté un amendement interdisant la formation de syndicats en Chine.

Par sa nature, le seul syndicat présent en chine n'est pas conforme aux normes internationales puisqu'il comprend exploités et exploités. Les membres sont directement élus par des membres de l'Etat révisionniste chinois.

Ce syndicat s'oppose également aux grèves et aux discussions ente ouvriers et employeurs. En agissant d'une telle manière, ce syndicat sert les intérêts des capitalistes ainsi que leurs propres intérêts.

La Chine peut donc être considérée comme un pays capitaliste avec un dur régime policier.

Le pouvoir est détenu par une clique révisionniste qui essaie de masquer son essence bourgeoise en mentant à propos de la construction du socialisme avec des caractéristiques chinoises et en le dissimulant avec des attributs communistes.

- Ce constat accablant à propos du système chinois démontre le manque de droit du travail dans ce pays ; le peu de textes juridiques existant sont en complètes contradiction avec les textes internationaux notamment ceux rédigées par l'Organisation Internationale du Travail.

4. Le rôle de l'Organisation Internationale du Travail

L'organisation internationale du travail est une institution spécialisée de l'ONU. Elle est chargée de promouvoir les droits des travailleurs, d'améliorer leurs conditions de travail et de lutter contre le chômage.

Les normes internationales instaurées par l'OIT sont des instruments juridiques qui définissent les principes et les droits minimums au travail. Il s'agit soit des conventions qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les États Membres, soit de recommandations, qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant. Parmi les conventions de l'OIT, on distingue des conventions fondamentales et des conventions prioritaires :

- les conventions fondamentales, au nombre de huit, traitant de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- les conventions prioritaires : ce sont des conventions qualifiées d'instruments prioritaires dont l'OIT propose la ratification auprès des états membres car elles sont utiles au fonctionnement des normes de travail.

Malgré le caractère contraignant des traités ratifiés par les États membres, leur non application n'entraîne pas de sanctions de la part de cette institution et c'est ce qui peut montrer les limites d'une telle organisation à l'échelle internationale.

Dans le cas de la Chine, les violations sont donc multiples :

- on peut noter une violation de la convention 87 sur la liberté syndicale en son article 2

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

- aussi on constate une violation de la convention sur la liberté de rémunération

L'expression égalité de rémunération entre la main d'œuvre féminine et masculine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Il faut savoir qu'en Chine, bien que les salaires soient très bas, les employeurs ne se privent pas pour payer les femmes nettement moins que les hommes.

(cette liste n'est bien sûr pas exhaustive)

On peut donc ainsi dire que cette situation est profitable aux multinationales ; récemment, l'entreprise Apple a été sujette à des accusations portant sur la fabrication des Ipod dans le sud de la Chine. En effet, elle est accusée de faire travailler les ouvriers 80 heures de plus par mois sans aucune contrepartie financière alors qu'en principe les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 36 heures par mois.

Bien que la Chine est aujourd'hui est un pays qui d'un point de vue économique fonctionne bien, l'envers du décor reste toutefois discutable. Il est vrai que d'un point de vue éthique les entreprises multinationales ont un rôle à jouer quant à la mise en place et au respect de principes du travail mais il est aussi significatif de souligner que la Chine possède un système juridico politique qui présente de nombreuses failles ; c'est l'Etat même qui a mis en place ce nouveau code de législation industrielle et qui de ce fait exploite la main d'œuvre chinoise.

Le développement social des pays du sud doit donc passer par un contrôle plus intense au sein des filiales occidentales qui y implantées et donc par un rôle beaucoup plus important pour l'organisation internationale du travail qui jusqu'à aujourd'hui n'a pas le pouvoir d'infliger de sanctions en cas de non respect des normes qu'elles édictent.

Covalence SA, Av. Industrielle 1, 1227 Carouge, Geneva, Switzerland
tel: +41 (0)22 800 08 55 ; Fax: +41 (0)22 800 08 56
US Representative Office, 143 Dudley Street, Cambridge MA, 02140, USA, tel +(1) 617 429 4758
Scandinavian Rep.Office, Lokföregatan 7C, 222 37, Lund, Sweden, Tel: 0046 (0) 46 14 97 15
<http://www.covalence.ch> / email info@covalence.ch