

JOURNAL FÜR ENTWICKLUNGSPOLITIK

vol. XXXI 2-2015

GEWERKSCHAFTSARBEIT IN NORD UND SÜD

Schwerpunktredaktion: Julia Eder

Herausgegeben von:
Mattersburger Kreis für Entwicklungspolitik
an den österreichischen Universitäten

Inhalt

- 4 JULIA EDER
Gewerkschaftsarbeit in Nord und Süd in Zeiten deregulierter
Globalisierung
- 11 JULIA HOFMANN
Gewerkschaftsarbeit im Süden Europas: Spanische Gewerkschaften
sowie Arbeitsbeziehungen vor und nach der Krise
- 31 DEVAN PILLAY
Zwischen Fragmentierung und Wiederbelebung: COSATU,
NUMSA und die Politik für die Arbeiterklasse in Südafrika
- 53 TIM PRINGLE, DANIEL FUCHS
Chinas ArbeiterInnen schlagen zurück: Migrantische Kämpfe und
Perspektiven gewerkschaftlicher Reform
- 79 DARIO AZZELLINI
Besetzen, Widerstand leisten, produzieren – Betriebsbesetzungen in
Argentinien, Brasilien, Uruguay und Venezuela
- Essays*
- 106 MARCUS STROHMEIER
Der ÖGB als aktiver Akteur in der Entwicklungszusammenarbeit:
Vom internationalen Selbstverständnis
- 114 SEPP WALL-STRASSER
20 Jahre weltumspannend arbeiten: Internationale
Gewerkschaftsarbeit ist entwicklungspolitische Arbeit
- 130 SchwerpunktredakteurInnen und AutorInnen
- 134 Impressum

TIM PRINGLE, DANIEL FUCHS

Chinas ArbeiterInnen schlagen zurück: Migrantische Kämpfe und Perspektiven gewerkschaftlicher Reform

China's Workers under Assault: the Exploitation of Labor in a Globalizing Economy (Chan A. 2001) wurde vor fünfzehn Jahren veröffentlicht. Im Zentrum des Buches stand eine Reihe von übersetzten Zeitungsartikeln, welche die schrecklichen Bedingungen der vorwiegend migrantischen ArbeiterInnen in Chinas „globaler Fabrik“ (Chang 2009: 164) beschrieben. Der wohl düsterste Aspekt dieser Artikel war die augenscheinliche Hoffnungslosigkeit jeglichen Widerstands in einer Situation, in der KapitalistInnen und Lokalregierungen zusammenarbeiteten, um investorenfreundliche und besonders ausbeuterische Bedingungen für die Kapitalakkumulation sicherzustellen. Zum damaligen Zeitpunkt wurden die sogenannten „Bauern-ArbeiterInnen“ (nongmingong) vom All-Chinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB), der unter Parteiführung stehenden und einzigen legalen Gewerkschaftsorganisation Chinas, noch nicht einmal als legitime ArbeiterInnen mit einem Recht zum Gewerkschaftsbeitritt anerkannt. ArbeiterInnen in China waren, so schien es, gefangen in einem Opfer-Narrativ, demzufolge sie den organisierten Lohnabhängigen in den entwickelten Ländern im Rahmen eines von Unternehmen weltweit vorangetriebenen „Wettlaufs nach unten“ auch die Arbeitsplätze „wegnahmen“ (AFL-CIO 2005: 42).

Anderthalb Jahrzehnte später hat sich dieser Narrativ angesichts der wachsenden Militanz chinesischer ArbeiterInnen und der Forschungsergebnisse von AkademikerInnen und AktivistInnen, welche die Rolle von Klassenhandeln als Motor der Veränderung unterstreichen (Silver 2003; Chan C. 2010; Pringle 2011; CLB 2011), gewandelt. Dies bedeutet keineswegs, die bestehenden Hindernisse für die Organisation von ArbeiterInnen zu unterschätzen: keine Vereinigungsfreiheit, kein Schutz des

Streikrechts, keine Tradition von Tarifverhandlungen und ein wachsender, repressiver Staatsapparat. Dennoch gibt es mittlerweile deutliche Belege dafür, dass mittels der zunehmenden Arbeitskämpfe Zugeständnisse von Staat und Kapital errungen sowie Impulse für Gewerkschaftsreformen gesetzt werden konnten. Es ist dieses Verhältnis zwischen institutionellen Reformen und der Handlungsmacht von ArbeiterInnen in China, auf das wir uns in diesem Artikel fokussieren: Wie hat der ACGB auf die durch die Kämpfe der entstehenden ArbeiterInnenbewegung gestellten Herausforderungen reagiert? Und welche Auswirkungen haben Streiks auf die Versuche, diese „mächtige Arbeiterbürokratie“ in eine tatsächliche Interessenvertretung zu transformieren?

Um diese Fragen zu beantworten, haben wir unseren Beitrag folgendermaßen aufgebaut: Im ersten Abschnitt werden wir einige zentrale Veränderungen in den Klassenverhältnissen im Verlauf der Reformära skizzieren und dabei auch einen Fokus auf die staatlichen Versuche des Aufbaus eines rechtlichen Rahmens zur Regulation der kapitalistischen Arbeitsverhältnisse legen. Der zweite Abschnitt untersucht die jüngsten Veränderungen in den Arbeitskämpfen sowie die Gründe hierfür. Im letzten Abschnitt unterziehen wir die zentralen Reformversuche des ACGB in den vergangenen zehn Jahren einer kritischen Analyse.

Gestützt auf Forschungsliteratur in englischer und chinesischer Sprache, Berichte in traditionellen und „neuen“ sozialen Medien sowie Erkenntnisse aus Interviews mit MitarbeiterInnen von Arbeits-NGOs, AkademikerInnen und ArbeiterInnen während mehrerer Feldforschungsaufenthalte¹ entwickeln wir drei wesentliche Argumente: Erstens nehmen Arbeitskämpfe zunehmend die Form von interessenbasierten und erfolgreichen Streikhandlungen an. Mittels autonomer Formen der Organisation konnten bedeutende Lohnerhöhungen und Verbesserungen mit Blick auf die rechtliche Regulation der Arbeitsverhältnisse errungen werden. Dieses aufstrebende Handeln der chinesischen ArbeiterInnenklasse wurde, zweitens, nicht in Gewerkschaftsmilitanz übersetzt, sondern stattdessen in Gewerkschaftsreformen kanalisiert, die wesentliche Charakteristika des staatsgewerkschaftlichen Handelns vor Beginn der Reformära – inklusive der strengen Überwachung durch die Partei – fortschreiben. Drittens argumentieren wir, dass es für eine adäquate Einschätzung der Auswirkungen von Gewerkschaftsreformen in China notwendig ist, analytisch zwischen

Reformen „von oben“ und „von unten“ zu unterscheiden und das Verhältnis zwischen ihnen in den Blick zu nehmen. Durch eine Analyse ausgewählter Bereiche gewerkschaftlichen Handelns werden wir demonstrieren, dass der ACGB zu Reformen fähig ist, die nicht durch Initiativen von oben vorgegeben werden. Dies schließt nicht die reale Möglichkeit – und, in der Tat, Wahrscheinlichkeit – aus, dass auch Reformen von unten jederzeit bürokratisch gewendet und verzerrt werden können. Unsere Analyse zeigt jedoch: Je mehr Druck vonseiten der Basis ausgeübt wird, desto potenziell progressiver können sich durch Streiks errungene Reformen den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen entsprechend auswirken.

I. Sozio-ökonomische Reformen und die Veränderung der Arbeitsverhältnisse

Mit Blick auf die Arbeitsverhältnisse stellt Chinas Transformation zu einer marktorientierten Wirtschaft die schrittweise Etablierung eines einheitlichen, jedoch räumlich ausdifferenzierten Arbeitsmarktes dar (Sheldon et al. 2011). Die Distanz zwischen dem Arbeitsmarkt im entstehenden und mittlerweile dominanten Privatsektor und der Praxis der Allokation von Arbeitsplätzen in staatlichen Unternehmen – die unter anderem durch ein als *hukou zhidu* bekanntes System der aufenthaltsrechtlichen Beschränkungen und Exklusion aus dem urbanen Raum voneinander getrennt waren – wurde reduziert und dennoch nicht vollständig abgebaut. Einerseits bedeutete dies die Aufhebung der Absicherungen und relativ guten Arbeitsbedingungen im staatlichen Sektor. Andererseits erforderte es die Ausarbeitung von rechtlichen Rahmenbedingungen, die es – zumindest auf dem Papier – ermöglichen sollten, die besonders rücksichtslosen Praktiken des privaten Kapitals insbesondere in der exportorientierten Industrie einzuschränken. Da die Schaffung von Arbeitsplätzen eine der zentralen politischen wie ökonomischen Prioritäten in der Reformära blieb, stell(t)en die Versuche, die Umsetzung politischer Ziele mit der Herstellung und Aufrechterhaltung eines attraktiven Investitionsumfelds sowie der Regulation des Handelns der Lohnabhängigen zu vereinbaren, eine der größten Herausforderungen für den Parteistaat dar.

Die Restrukturierung der chinesischen Staatsunternehmen war mit erheblichen politischen Risiken verbunden. Die städtische ArbeiterInnenklasse in der verstaatlichten Industrie war seit Mitte der 1950er Jahre vor Arbeitslosigkeit geschützt gewesen. Sie hatte zudem Zugang zu weitreichenden Sozialleistungen genossen, während die ländliche Bevölkerung von Beschäftigungsmöglichkeiten in den Städten ausgeschlossen geblieben war (Pringle 2011: 11-18). Während die Löhne relativ niedrig blieben, bildeten Sozialleistungen und Zuschüsse einen erheblichen Teil – bis zu 122 Prozent – des Gesamteinkommens (De Cieri/Zhu/Dowling 1998: 6). Diese Absicherungen wurden durch die Einführung von Arbeitsverträgen ab 1986 (You 1998: 51), die Entstehung von Dorf- und Gemeindeunternehmen (*township and village enterprises: TVEs*) (Che/Qian 1998) sowie die Förderung des Privatsektors ab 1992 (Pringle 2011: 34) schrittweise untergraben. Den Wendepunkt markierte der 15. Parteikongress im Jahr 1997, auf dem unter dem Motto „die Großen festhalten, die Kleinen gehen lassen“ (*zhua da fang xiao*) die vollständige Restrukturierung der staatlichen Industrie angekündigt wurde. Dem folgte eine massive Welle an stufenweise vollzogenen Entlassungen, durch welche allein zwischen 1998 und 2001 mehr als 25,5 Millionen ArbeiterInnen „vom Zentrum an den Rand der Gesellschaft“ (Zou/Qin 2001: 55-60) gedrängt wurden (State Council Information Office 2002).

Diese Umwälzungen wurden zum Teil von der Partei- und Staatsführung selbst vorangetrieben, zum Teil stellten sie das Ergebnis des zunehmend auf der staatlichen Industrie lastenden Konkurrenzdrucks durch privates Kapital aus dem In- und Ausland dar. Die zunehmend privat geführten TVEs untergruben staatliche Unternehmen oftmals durch „zügellosten Wettbewerb, minderwertige Waren und ausbeuterische Arbeitsbedingungen“ (Gallagher 2005: 140), während sie eine wichtige Beschäftigungsmöglichkeit für jenen Teil der ländlichen Bevölkerung boten, der aufgrund vorangegangener Agrarreformen nicht mehr in der landwirtschaftlichen Produktion benötigt wurde. Ausländisches Kapital floss mehrheitlich in Richtung der küstennahen Sonderwirtschaftszonen, in denen die Exportproduktion – vorangetrieben durch internationale Markenunternehmen – in die globalen Wertschöpfungsketten integriert wurde. Diese neuen Akkumulationsräume zogen ein scheinbar unbegrenztes Angebot an jungen ArbeiterInnen ländlicher Herkunft an, von

denen viele weit migrierten und *hukou*-bezogene administrative Hürden überwinden, um sich in prekären, gefährlichen und kräfteraubenden Arbeitsverhältnissen wiederzufinden (Pun 2005).

Die Annäherung dieser beiden Arbeitsmärkte war begleitet vom staatlichen Aufbau eines rechtlichen Rahmens, mittels dessen die Einführung unterschiedlicher Eigentumsformen reguliert werden sollte. Im Jahr 1995 trat Chinas erstes nationales Arbeitsgesetz in Kraft. Es war darauf fokussiert, Mindeststandards für individuelle, befristete Arbeitsverträge zu setzen, die den Inbegriff des Bruchs mit dem bisherigen Beschäftigungssystem darstellten und „das Verhältnis zwischen ArbeiterInnen und dem Staat fundamental veränderten“ (Ngok 2008: 46). Dem neuen Gesetz folgte eine umfangreiche, vor allem auf den privaten Sektor fokussierte Kampagne zur „Implementierung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen“ (Zhu 2002: 172). Dies hatte jedoch kaum Auswirkungen auf die Löhne oder Arbeitsbedingungen, da UnternehmerInnen das Gesetz schlichtweg ignorierten und bestenfalls Minimalstandards umsetzten (Chan A. 2001).

Begleitet wurde das Arbeitsgesetz von Bestimmungen für ein System zur Konfliktbeilegung, das an ILO-Richtlinien zu Schlichtungs-, Schieds- und Gerichtsverfahren angelehnt war – und rasch von einer Vielzahl an Arbeitskonflikten überrollt wurde (Cooney/Biddulph/Zhu 2013). Aufgrund der Zunahme an kollektiven Arbeitskämpfen verstärkte der Staat im Jahr 2008 seine Bemühungen, diese mittels zweier neuer Gesetze in rechtliche Kanäle zu lenken (Pringle/Clarke 2011: 44): Das Gesetz über Schlichtung und Schiedsverfahren bei Arbeitsstreitigkeiten machte es für ArbeiterInnen einfacher, UnternehmerInnen in Schiedsverfahren zu belangen (Cooney/Biddulph/Zhu 2013: 141). Das Arbeitsvertragsgesetz zielte darauf, der Informalisierung der Arbeit entgegenzuwirken, und enthielt ein gesamtes Kapitel zu Kollektivverhandlungen, das von einigen ForscherInnen als Schritt zur (Re-)Kollektivisierung der Arbeitsverhältnisse interpretiert wurde (Chang 2015).

Die graduelle Aufnahme von ILO-Standards in nationale Gesetze (Cooney/Biddulph/Zhu 2013: 143) steht im Kontrast zum schwerwiegenden Verstoß gegen des ILO-Grundprinzip der Vereinigungsfreiheit. Der unter Parteiführung stehende ACGB bleibt die einzige legale Organisation zur Repräsentation der chinesischen ArbeiterInnenklasse, und jegliche Versuche der Gründung alternativer Gewerkschaften werden unterdrückt.

Die absolute Unterordnung des ACGB gegenüber der Partei wurde auf dem 7. ACFTU-Kongress im Jahr 1953 nach einer lebhaften Debatte über die Rolle von Gewerkschaften in der noch jungen Volksrepublik bekräftigt (Sheehan 1998: 13), und die Organisation nahm in der Ära der zentralstaatlich gesteuerten Planwirtschaft (1955–1978) eine weitgehend direktive und produktionsorientierte Rolle ein (Pringle/Clarke 2011: 6–10). Aufgrund dieser Rolle als bürokratischer Arm der Partei waren Gewerkschaftskader während der Kulturrevolution Attacken von Teilen der radikalen „Roten Garden“ ausgesetzt, aus denen der ACGB als stark angeschlagene und dysfunktionale Organisation hervorging – kaum in der Lage, den neuen Herausforderungen durch die wirtschaftlichen Reformen und die allmähliche Rückkehr kapitalistischer Arbeitsverhältnisse gerecht zu werden.

Die Führung durch die Partei stellte in der Reformära ein zweischneidiges Schwert für den ACGB dar. Einerseits verlieh es der Organisation ausreichend politisches Kapital, um sich zu regenerieren und eine tragende Rolle in der Ausarbeitung von Gesetzen sowie innerhalb der neuen Institutionen zur Regulation der Arbeitsverhältnisse einzunehmen (Chen 2009: 67ff). Andererseits wurde das Vertrauen in die Repräsentationsfähigkeit des ACGB durch seine Unterordnung unter die Partei und die entsprechende Befolgung politischer Vorgaben zersetzt. An seiner traditionellen Basis im Staatssektor war der ACGB politisch daran gehindert, sich gegen die Restrukturierungen und die massiven Jobverluste aufzulehnen. Während Gewerkschaften im Privatsektor zu Beginn der Reformära schlichtweg nicht existieren, erlangten sie auch im weiteren Verlauf nur eine schwache Verankerung auf der Betriebsebene, auf der Gewerkschaftsvorsitzende entweder Teil des Managements oder zumindest von diesem abhängig sind (Pringle/Clarke 2011: 132).

Die Impulse für die Überwindung dieses „Stillstands“ (IHLO 2004) oder „starrten Korsetts“ (Pringle 2016) bei der Ausübung tatsächlich repräsentativer Funktionen kommen von unten. Mit der Annäherung der Arbeitsmärkte im staatlichen und privaten Sektor durch die Ausbreitung kapitalistischer Arbeitsverhältnisse wurden Klassenkämpfe zur entscheidenden Triebkraft für Gewerkschaftsreformen. Bevor wir die Versuche des ACGB analysieren, seine Repräsentationsfähigkeit zu verbessern und die Herausbildung alternativer Gewerkschaften zu verhindern, werden wir im Folgenden den Wandel von Arbeitskämpfen in China beleuchten.

2. Die Zunahme und Veränderung von Arbeitskämpfen

Während es auch in der Mao-Ära (1949–1976) wiederholt zu Streiks in China kam (Perry 1995; Sheehan 1998), stellt die oben skizzierte Transformation der Arbeitsverhältnisse den Hintergrund für die bedeutende Zunahme von Arbeitskämpfen seit den 1990er Jahren dar. Trotz des fehlenden Streikrechts ist die Zahl der „Massenvorfälle“ (*quntixing shijian*), der Sammelbegriff des Parteistaats für größere Streiks, Proteste, Demonstrationen und Unruhen, zwischen 1993 und 2005 von 8.700 um das Zehnfache auf 87.000 angestiegen (Schucher 2006: 49).² Chinesischen WissenschaftlerInnen zufolge hat die Zahl weiter auf bis zu 180.000 Vorfälle im Jahr 2010 zugenommen (People's Daily Online 2012), wobei der Anteil an Arbeitskämpfen laut früheren Schätzungen bei etwa einem Drittel liegt (Yu 2007; Wedemann 2009). In ähnlich deutlicher Weise haben auch die bei lokalen Arbeitsbehörden als Schiedsfälle registrierten Arbeitskonflikte von 48.121 im Jahr 1996 auf einen Höchststand von 693.465 im Jahr 2008 zugenommen, während das Niveau laut den jüngsten verfügbaren Zahlen für 2012 mit 641.202 Arbeitskonflikten weiterhin hoch geblieben ist (ZLTN 2013).

Diese quantitativen Beobachtungen sind offenkundig von Bedeutung. Unser Fokus im Folgenden richtet sich jedoch auf die sich wandelnden Charakteristika von Arbeitskämpfen und die damit einhergehenden Herausforderungen für den Parteistaat und den ACGB. Hierbei ist in einem ersten Schritt auf die sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten verändernde sektorale und räumliche Verteilung von Streiks und ArbeiterInnenprotesten zu verweisen. Während Arbeitskämpfe von Mitte der 1990er bis Anfang der 2000er Jahre vorwiegend auf die staatliche (Schwer-)Industrie im Nordosten Chinas konzentriert waren, ist die Zunahme seither in erster Linie auf den wachsenden Widerstand der gegenwärtig 280 Millionen WanderarbeiterInnen zurückzuführen (Wenten 2011; Chen 2013; Fuchs 2015). Die Mehrheit dieser Kämpfe von migrantischen ArbeiterInnen findet in der verarbeitenden (Export-)Industrie in Chinas Küstenregionen und hier vor allem im Perlflossdelta der südlichen Provinz Guangdong statt (CLB 2014).³

Ein bedeutender Faktor für das gewachsene Vermögen von WanderarbeiterInnen, Zugeständnisse von Staat und Kapital zu erlangen, besteht

darin, dass sich sowohl Formen als auch Inhalte von Arbeitskämpfen seit etwa Mitte der 2000er Jahre zu ändern begannen. Der Widerstand von ArbeitsmigrantInnen war in den 1990er Jahren noch in der Regel als „kurzlebig“ und „spontan“ (Pun 2005: 6) beschrieben worden. Lee (2007: 157-203) argumentierte, dass migrantische Arbeitskämpfe als „Proteste gegen Diskriminierung“ charakterisiert werden können:⁴ Forderungen blieben auf den staatlich vorgegebenen rechtlichen Rahmen beschränkt und waren daher defensiver Natur, während sie zudem basierend auf einem dominanten Selbstverständnis als „BürgerInnen zweiter Klasse“ anstatt als Klassensubjekte artikuliert wurden.⁵ Widerstand nahm die Form eines „zellulären Aktivismus“ ein, d.h. Streiks und Proteste blieben fragmentiert und räumlich auf die betriebliche oder lokale Ebene beschränkt. In jüngeren Untersuchungen wurde die Verallgemeinerbarkeit dieser Charakterisierung angesichts qualitativer Veränderungen im Verlauf der letzten zehn Jahre jedoch infrage gestellt (Chan/Pun 2009; Leung/Pun 2009; Chan C. 2010; Pun/Lu 2010; Wang 2011; Leung/So 2012; Elfstrom/Kuruville 2014; Hao et al. 2014; Fuchs 2015).

Erstens haben diese Studien eine klare Tendenz in Richtung interessenbasierter und offensiver Forderungen aufgezeigt, die jenseits des arbeitsrechtlichen Rahmens oder der von Lokalregierungen festgesetzten Mindestlöhne liegen. Chan (2008: 232) erläutert dies anhand eines Vergleichs von Streiks in der Elektronikindustrie in Shenzhen aus den Jahren 1993 und 2007: „Im Streik von 2007 war klar zu beobachten: Als dem Gesetz weitgehend entsprochen war, ohne dass ihren Interessen Genüge getan war, gingen die Forderungen der ArbeiterInnen wie selbstverständlich über die Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Unzweifelhaft basiert ihr Kampf eher auf Interessen als auf Rechten.“

Die erhobenen Forderungen im Verlauf der 2000er Jahre gingen auch zunehmend über individuell-ökonomische Anliegen hinaus und bezogen sich stattdessen auf die kollektiven Interessen gesamter Belegschaften. Des Weiteren wurde eine ansteigende Zahl an Streiks registriert, in denen ArbeiterInnen – den ACGB direkt in Frage stellend – eigenständig VertreterInnen für Verhandlungen mit dem Management außerhalb der betriebsgewerkschaftlichen Strukturen wählten. Zugleich wurden seit Mitte der 2000er Jahre auch häufiger Reformen der bestehenden Betriebsgewerkschaften gefordert.

Neben den Inhalten von Arbeitskämpfen haben sich zweitens auch die Organisierungsmuster und spezifischen Protestformen qualitativ verändert: WissenschaftlerInnen und Arbeits-NGOs haben nicht nur einen Anstieg von sogenannten *copycat*-Streiks, d.h. „ansteckende“ und sich auf andere Unternehmen ausbreitende Arbeitsniederlegungen, dokumentiert. Zugenommen haben auch Versuche der Vernetzung von Streikhandlungen über einzelne Fabriken (und Regionen) hinaus, die durch die ubiquitäre Verwendung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien wie die Instant-Messaging Services *QQ* und *Weixin* (WeChat) oder den Microblogging-Dienst *Weibo* erleichtert wurden (Qiu 2009). Das prominenteste Beispiel hierfür war die Streikwelle im Frühsommer 2010, die ausgehend von einer Arbeitsniederlegung in einem Honda-Getriebe-werk im Bezirk Nanhai der Stadt Foshan (Guangdong) durch Automobilfabriken im gesamten Land rollte und sich auch auf die Elektronik- und Textilindustrie ausweitete (Wang 2011; Butollo/ten Brink 2012).⁶ Zudem vertrauen WanderarbeiterInnen häufiger auf ihre kollektive Störungsmacht und nehmen dabei erst, wenn nötig, in einem zweiten Schritt Bezug auf institutionelle Kanäle der Konfliktbeilegung, um ihre Forderungen durchzusetzen. Ein chinesischer Wissenschaftler illustrierte dies mit Blick auf Kämpfe in der Edelsteinindustrie Guangdongs: „In allen [von mir beobachteten] Fällen versuchten die ArbeiterInnen zuerst einen Streik durchzuführen. Nur wenn ihnen dies nicht gelang, der Streik erfolglos blieb, oder ArbeiterInnen nach einem Streik entlassen wurden, nur dann strebten sie ein arbeitsrechtliches Verfahren an. Ein arbeitsrechtlicher Prozess ist zeit-aufwändig, und es ist unsicher, wie das Urteil ausfällt. [...] es ist immer nur die zweite Wahl. Sie werden zuvor versuchen, das Problem mittels kollektiver Kampfmaßnahmen zu lösen“ (Interview 1).

Eine Reihe von Faktoren steht hinter dieser Transformation der migrantischen Arbeitskämpfe. Erstens haben „industrial upgrading“-Prozesse und die damit verbundene Neuzusammensetzung des Kapitals in den küstennahen Zentren der Exportproduktion (Butollo 2014), zusammen mit Reformen in der chinesischen Landwirtschaft, zu einer Zunahme dessen geführt, was Wright (2000: 926) und Silver (2003: 13ff) die „Marktmacht“ und „Produktionsmacht“ von ländlichen ArbeitsmigrantInnen nannten. Seit 2003 kommt es in diesem Zusammenhang wiederholt zu Arbeitskräfteknappheiten. Alleine im Jahr 2004 wurden

im Perlflossdelta mindestens eine Million zusätzlicher (qualifizierter und erfahrener) ArbeiterInnen gesucht. Seither hat sich der Mangel an Arbeitskräften auch auf andere Regionen sowie auf ungelernete ArbeiterInnen ausgeweitet (Pringle 2013). Vor allem ältere, höher qualifizierte Arbeitskräfte bzw. VorarbeiterInnen haben vor diesem Hintergrund ein größeres Vertrauen in ihre Fähigkeit entwickelt, erfolgreiche kollektive Proteste voranzutreiben. Basierend auf ihren Erfahrungen und informellen Netzwerken nehmen sie häufig eine führende Rolle in der (autonomen) Organisation von Streiks ein (Chan 2010; Fuchs 2015).

Diese Entwicklungen überschneiden sich, zweitens, mit einem Generationswechsel unter den WanderarbeiterInnen. Die zweite oder „neue“ Generation (*xin shengdai nongmingong*), die bereits in urbanen Gebieten aufwuchs oder ihre Heimatdörfer unmittelbar nach Schulabschluss verließ, hofft auf ein „modernes“ urbanes Leben und einen längerfristigen bzw. permanenten Aufenthalt in den Städten (Han 2009; ACFTU 2010). Ihre faktische Exklusion vom städtischen Leben und die alltäglichen Ausbeutungs- und Diskriminierungserfahrungen führ(t)en vor diesem Hintergrund zu einer gewachsenen Bereitschaft, sich an kollektivem Widerstand zu beteiligen (Pun/Lu 2010). Ein dritter Faktor besteht schließlich in den Auswirkungen der staatlichen Arbeitsgesetzgebung. Insbesondere die breiten öffentlichen Diskussionen im Rahmen der Erlassung des Arbeitsvertragsgesetzes und des Gesetzes über Schlichtung und Schiedsverfahren bei Arbeitsstreitigkeiten im Jahr 2008 haben zu einem gestiegenen Rechtsbewusstsein sowie zu einem deutlicher ausgeprägten Gefühl der Rechtmäßigkeit und Wirksamkeit von Widerstand beigetragen.

Die in der vergangenen Dekade augenscheinliche Konzentration der Zentralregierung auf eine „Harmonisierung“ der Arbeitsverhältnisse, d.h. die rechtlichen Regulationsversuche sowie die Etablierung bzw. Stärkung der institutionellen Konfliktbeilegungsmechanismen, zeigen deutlich, dass WanderarbeiterInnen durch ihr autonomes kollektives Handeln imstande waren, dem autoritären Parteistaat Zugeständnisse abzurufen (Wong 2015). Der zunehmende Erfolg des kollektiven Widerstands kann auch an der Entwicklung des Lohnniveaus von WanderarbeiterInnen abgelesen werden. Abgesehen davon, dass es in der Mehrzahl der bekannten Streiks und Proteste gelungen ist, Lohnerhöhungen auf der Ebene der jeweiligen Betriebe durchzusetzen, waren migrantische Arbeitskämpfe auch ein

wesentlicher Faktor für die deutliche Erhöhung der (lokalstaatlich festgelegten) gesetzlichen Mindestlöhne seit der zweiten Hälfte der 2000er Jahre. Wie etwa Unger (2013: 29ff) zeigte, hat sich der Mindestlohn in Shenzhen – nach einer langen Phase der Stagnation in den 1990er Jahren – zwischen 2004 und 2011 verdreifacht. Laut offiziellen Daten nahmen die Mindestlöhne von 2006 bis 2010 im landesweiten Durchschnitt um jährlich 12,5 Prozent zu (Reuters 2012).

Trotz dieser Entwicklungen muss jedoch festgehalten werden, dass die Organisationsmacht von WanderarbeiterInnen unter den gegenwärtigen politischen und sozialen Bedingungen weiterhin relativ schwach ausgeprägt ist. Vor dem Hintergrund der auf dem *hukou*-System basierenden Exklusionsmechanismen, der hohen Fluktuation der ArbeitsmigrantInnen sowie des staatlichen Repressionsapparats blieben die autonomen Organisationsformen bisher weitgehend fragmentiert und instabil. Während migrantische Arbeitskämpfe daher einerseits als „Klassenkampf ohne Klassenorganisation“ (Chan 2010) beschrieben wurden, konnten sie andererseits auch erheblichen Druck für Reformen der parteistaatlichen Gewerkschaften ausüben. Diese Reformen des ACGB werden wir nun im folgenden Abschnitt betrachten.

3. Reformen des All-Chinesischen Gewerkschaftsbunds

Die Gründe dafür, dass der ACGB keine kämpferische und effektive Gewerkschaft darstellt, sind nicht kompliziert: Der Gewerkschaftsbund ist rechtlich wie verfassungsmäßig an die Führung durch die Kommunistische Partei (KPCh) gebunden. Er muss nicht mit anderen Gewerkschaften um Mitglieder konkurrieren. Trotz seiner Bindung an die Partei ist er auf betrieblicher Ebene im privaten Sektor weiterhin in einer sehr schwachen Position. Es fehlt ihm an Verhandlungsfertigkeiten. Schließlich setzt sich auch sein Personal vorwiegend aus BeamtenInnen anstatt aus GewerkschafterInnen zusammen, was sich negativ auf Leistungskriterien und Beförderungen auswirkt (Pringle 2013: 199).

Trotz dieser Charakteristika hat der ACGB in der vergangenen Dekade auf die Zunahme und Veränderung der Arbeitskämpfe mittels unterschiedlicher Reformbemühungen reagiert. Von einigen Wissen-

schaftlerInnen wurde argumentiert, dass diese Reaktionen des ACGB für die Frage nach den Möglichkeiten einer Ermächtigung der chinesischen ArbeiterInnenklasse bedeutungslos seien, da es sich um einen Staatsapparat anstatt einer institutionell unabhängigen Gewerkschaftsorganisation handele (Metcalf/Li 2005; Wang 2008). Unter den real existierenden Bedingungen erscheint diese Argumentation für im Streik stehende ArbeiterInnen jedoch weniger relevant zu sein, da die zentralen Fragen aus dieser Perspektive lauten: Wie können Kämpfe auf nachhaltige Weise gewonnen werden? Wie können Verhandlungen geführt werden, ohne dabei verhaftet oder verprügelt zu werden? Und wie können erfolgreiche Streiks in eine allgemein verbesserte Interessenvertretung und eine höhere Organisationsmacht übersetzt werden?

Unser Versuch, einen Beitrag zu diesen Kämpfen zu leisten, besteht darin, ein relativ einfaches, auf dem (kollektiven) Handeln der ArbeiterInnen basierendes Argument zu entwickeln: Wir argumentieren, dass ein bedeutender Unterschied zwischen jenen Reformen des ACGB besteht, die von oben (d.h. vom Parteistaat und seinen Verbündeten auf Kapitaleseite) diktiert werden, und jenen, die das Ergebnis des Drucks von unten (d.h. von den Lohnabhängigen und ihren UnterstützerInnen) sind. Dies werden wir im Folgenden anhand einer empirisch fundierten Diskussion dreier Reformmaßnahmen des ACGB erörtern: der Kampagne zur Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads, den Direktwahlen von Betriebsgewerkschaftsvorsitzenden sowie jenen Reformbemühungen, die faktische Pilotversuche zur Umsetzung von Tarifverhandlungen darstellen.

3.1 Gewerkschaftliche Organisation privater und ausländisch-finanzierter Unternehmen

Wie bereits in Abschnitt 1 angemerkt wurde, hat der ACGB WanderarbeiterInnen im Jahr 2003 als Teil der ArbeiterInnenklasse anerkannt und sich die gewerkschaftliche Organisation in privaten und ausländisch-finanzierten Unternehmen zu einem seiner zentralen Ziele gesetzt (Grassi 2008). Die damit einsetzende Kampagne hat laut Eigenangaben tatsächlich zu einer Zunahme von 137 Millionen Mitgliedern im Jahr 2004 auf 280 Millionen Mitglieder im Jahr 2013 geführt (ACFTU 2014). Diese

eindrucksvollen Zahlen beruhen jedoch auf aus der Zeit der Planwirtschaft übernommenen, quotenbasierten Praktiken, bei denen Betriebsgewerkschaften durch Gewerkschaftseinheiten auf höheren Ebenen – oftmals auch ohne eine vorherige Information der Beschäftigten – etabliert werden. So erklärte eine Mitarbeiterin in einem „Arbeiterinnenzentrum“: „Den meisten WanderarbeiterInnen wurde einfach gesagt, dass sie nun in der Gewerkschaft seien. Manchmal wurde es ihnen auch gar nicht mitgeteilt, und sie fanden es erst heraus, als sie den Abzug für den Gewerkschaftsbeitrag auf ihren Lohnabrechnungen sahen“ (Interview 2).

Im Falle von mindestens einem Unternehmen – bei niemand anderem als *Wal-Mart* – wurde jedoch von dieser vorherrschenden Praxis abgewichen. Die Unternehmensleitung hatte die Etablierung von Betriebsgewerkschaften vorerst mit der Begründung, die Beschäftigten würden dies nicht wollen, verhindert. Nachdem Gewerkschaftsfunktionäre geheime Treffen mit den ArbeiterInnen organisiert hatten, musste *Wal-Mart* allerdings einlenken (Chan 2011). In der Folge konnten innerhalb von vier Wochen Gewerkschaftszweige in 22 Großmärkten aufgebaut werden, einige davon ohne zuvor die Zustimmung des Managements einzuholen (Pringle 2013: 199). Dies war ein Anzeichen für progressives gewerkschaftliches Handeln, das in dieser Form in der Vergangenheit nicht existierte (Chan 2011).

Umgekehrt veranschaulicht der Fall *Wal-Mart* aber auch die Bürokratisierungstendenzen in den gewerkschaftlichen Organisationsversuchen, die zu einer Passivierung der ArbeiterInnenschaft beitragen. Während es im Anschluss an die Etablierung von Betriebsgewerkschaften bei *Wal-Mart* zwar einige Situationen gab, in denen der Widerstand der Beschäftigten von gewählten GewerkschaftsvertreterInnen angeführt wurde, so konnte sich das Management dennoch relativ einfach dagegen durchsetzen (Interview 3). Insgesamt muss daher Wangs Sichtweise zugestimmt werden, der argumentierte, dass die KPCh „Gewerkschaften dazu drängt, effektiver in der Organisation von ArbeiterInnen und dem Schutz ihrer Rechte zu sein, um sie davon abzuhalten, selbstorganisierte und eigenständig kontrollierte Handlungen zu setzen, die den Status Quo gefährden“ (Wang 2008: 203). Zudem wurde bereits argumentiert, dass sich die Gewerkschaften bei *Wal-Mart* auf bürokratische und administrative Aufgaben konzentriert haben und sich ihre Existenz nicht positiv auf Löhne und Arbeitsbedingungen ausgewirkt hat (Unger/Beaumont/Chan 2011: 238).

Die Etablierung von Gewerkschaften in privaten und ausländisch-finanzierten Unternehmen kann daher nicht *per se* mit einer Verbesserung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung gleichgesetzt werden. Gewerkschaftliche Organisierung in Form eines bürokratischen Versuchs, die soziale Stabilität aufrechtzuerhalten, hat zu einer Situation geführt, in der Betriebsgewerkschaftsvorsitzende häufig aus dem Managementpersonal selbst rekrutiert werden (siehe etwa Chen 2009; Metcalf/Li 2005).⁷ Dies hat das Misstrauen in die Gewerkschaften vielmehr noch erhöht und daher bis dato auch keine ermächtigenden Auswirkungen im Falle von Streiks gehabt.

3.2 Direktwahlen betrieblicher GewerkschaftsvertreterInnen

Der anhaltende Druck von unten hat die unter WanderarbeiterInnen fehlende Glaubwürdigkeit des ACGB offengelegt (Interview 4) und Experimente mit der Direktwahl von GewerkschaftsvertreterInnen auf Betriebsebene vorangetrieben, die bisher vom Management oder Gewerkschaftseinheiten auf höherer Ebene ernannt worden waren. Howell (2008: 845) zufolge zielen die bereits ab Mitte der 1990er Jahre erstmals erprobten Direktwahlen darauf, „die Herausbildung einer Schicht von Gewerkschaftskadern an der Basis zu fördern, die den Interessen der ArbeiterInnen Vorrang gegenüber jenen der Partei und/oder nationalen Interessen geben. Im Kern handelt es sich um einen behutsamen Versuch, die Gewerkschaft von innen heraus zu demokratisieren und sie von einem im Dienste der Partei stehenden Verwaltungsapparat in eine wirksame Interessenvertretung umzuwandeln.“

In der praktischen Umsetzung gelten für die Direktwahlen von GewerkschaftsvertreterInnen jedoch strenge Auflagen, die bestreikte Betriebe und Fabriken ab einer bestimmten Größe von den Experimenten ausschließen (Pringle 2011: 165f). Zudem ist der demokratische Gehalt der Wahlen durch Wahlkommissionen eingeschränkt, deren Aufgaben die genaue Überprüfung und Vorselektierung der KandidatInnen umfassen.

Wie gewöhnlich in China, gibt es allerdings auch hier Ausnahmen. Pringles Untersuchung von Gewerkschaftswahlen in der Provinz Zhejiang verweist etwa auf unterschiedliche Verfahrensansätze, von denen zumindest eine die freie Nominierung und Wahl von KandidatInnen (*hai xuan*) zuließ (ibid.: 174). Vor allem einige Experimente in der jüngeren Vergan-

genheit, die in direktem Zusammenhang mit Arbeitskämpfen stehen, haben die bisher vorherrschenden Auflagen ignoriert. Während derartige aufgrund von Streiks durchgeführte Wahlen weiterhin durch das Management bzw. durch bürokratische Interventionen von übergeordneten Gewerkschaftseinheiten manipuliert werden können, weisen sie dennoch ein höheres Maß an Glaubwürdigkeit auf.

Zu betonen ist hierbei, dass streikende ArbeiterInnen in den letzten zehn Jahren vermehrt selbstbestimmte und rechenschaftspflichtige Interessenvertretungen verlangen. Die Forderung nach einer „Reorganisation“ der bestehenden Betriebsgewerkschaft während der vieldiskutierten Streikwelle im Jahr 2010 stellte in diesem Zusammenhang weniger einen Wendepunkt als den Ausdruck einer bereits länger andauernden Entwicklung dar: Im Jahr 2005 artikulierten ArbeiterInnen eines japanischen Betriebs vergleichbare Forderungen, und auch ArbeiterInnen im Hafenterminal von Yantian verlangten – im Gegensatz zum bestehenden „Verein für Angestellte“ – eine repräsentative Gewerkschaft, als sie 2007 die Exporte zum Stillstand brachten (Pringle 2013). Weitere Beispiele hierfür sind die Forderungen bei *Reebok* im Jahr 2002 (CLNT 2007), 2005 bei *Uniden* (CLB 2005), 2006 bei *Wal-Mart* (Pringle/Clarke 2011), 2007–2008 bei *Ole Wolff Electronics* (GM 2008) sowie bei *OHMS* im Jahr 2012 (Ramzy 2012).

Die Zunahme der direkt den ACGB ins Visier nehmenden Streikhandlungen führte zu proaktiveren Reaktionen. Im Mai 2012 etwa kündigte der Gewerkschaftsbund in Shenzhen (Shenzhen Federation of Trade Unions, SFTU) an, dass Direktwahlen von Betriebsgewerkschaften in 163 Unternehmen mit mehr als Tausend Beschäftigten abgehalten werden. Dies stellte eine bemerkenswerte politische Maßnahme dar und öffnete für AktivistInnen auch Räume zur Organisation am Arbeitsplatz. Mit Blick auf die Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten legen Untersuchungen jedoch nahe, dass Gewerkschaftswahlen weniger wirksam als die ihnen zugrundeliegenden Streiks sind. So zeigten etwa studentische ForscherInnen der Arbeits-NGO „Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour“ (SACOM) im Oktober 2013 in einem offenen Brief an den SFTU auf, dass zwar „einige Betriebsgewerkschaften in einigen Bereichen gut agieren, insofern etwa tatsächlich Wahlen durchgeführt werden“, jedoch nur zwei der fünf von ihnen verdeckt untersuchten Fabriken effektive Gewerkschaften aufwiesen (SACOM 2013). Dennoch zeigt sich, dass

die Dynamik der Arbeitskämpfe und die gesammelten Erfahrungen mit der Wahl von Betriebsgewerkschaften zu einer Ausweitung der von ArbeiterInnen offen artikulierten Ansprüche gegenüber Interessenvertretungen geführt haben.

3.3 Tarifverhandlungen

Bestimmungen zu betrieblichen Kollektivverhandlungen – oder „Kollektivberatungen“, um den bis vor Kurzem vorherrschenden Begriff zu verwenden – gibt es in China zwar bereits seit dem ersten Gewerkschaftsgesetz von 1992, doch deren Implementierung blieb lange Zeit eine inhaltsleere Formsache (Chan/Hui 2014). Dies begann sich im Kontext der zunehmenden Arbeitskämpfe zu ändern, und die gestiegene Bedeutung von Tarifverhandlungen drückt sich schon alleine darin aus, dass das Arbeitsvertragsgesetz von 2008 hierzu ein gesamtes Kapitel enthält.

Für eine Analyse ihrer konkreten Auswirkungen erscheint es wichtig, die qualitativen Unterschiede zwischen jährlichen Tarifverhandlungen und Kollektivverhandlungen im Falle von Fabrikschließungen oder -verlagerungen zu beachten. Zu Schließungsverhandlungen (*closure bargaining*) kommt es gewöhnlich nach Arbeitsniederlegungen, die durch Gerüchte über Fabrikverlagerungen ausgelöst werden. In Guangdong wurden sie aufgrund der von der Provinzregierung verfolgten Strategie der industriellen Aufwertung (Butollo 2014) zu einem für die Arbeitsbeziehungen prägenden Faktor. In einigen Fällen werden ArbeiterInnen dabei auch von Arbeits-NGOs oder AnwältInnen unterstützt. Obwohl die konkreten Ergebnisse variieren, kann die Durchführung derartiger Kollektivverhandlungen die Verhandlungsfähigkeiten der beteiligten ArbeiterInnen und Gewerkschaften erhöhen, wie das Beispiel der Auseinandersetzungen in der Schuhfabrik *Lide* verdeutlicht: Hier demonstrierten die Beschäftigten in einer Reihe von Streiks zwischen 2014 und 2015, dass sie fähig sind, selbstbestimmt VerhandlungsvertreterInnen zu wählen (Lide Update 2015a). Während des dritten Streiks richteten die ArbeitervertreterInnen einen Solidaritätsfond ein, starteten einen Online-Blog, auf dem letztlich 28 Berichte über die Auseinandersetzung veröffentlicht wurden, und ernannten StreikordnerInnen sowie eigene Medienbeauftragte. Die Verhaftung von ArbeiterInnen und die mangelnde Verlässlichkeit sowie das destruktive Verhalten der Unternehmensleitung bei den Verhand-

lungen führten im April 2015 schließlich zu einer sechstägigen Blockade an den Fabriktoren durch 300 Beschäftigte, um das Management am Abtransport von Maschinen und Waren zu hindern (Lide Update 2015b). Wie dieser Fall zeigt, können Schließungsverhandlungen wichtige Erfahrungen für die Entwicklung der ArbeiterInnenbewegung vermitteln. Ihre direkten Auswirkungen auf die Fähigkeiten des ACGB, wirksam repräsentative Aufgaben zu übernehmen, bleiben jedoch weitaus umstrittener als im Falle von jährlichen betrieblichen Tarifverhandlungen in Sektoren, in denen ArbeiterInnen aufgrund ihrer Position in den globalen Wertschöpfungsketten über mehr strukturelle Macht verfügen (Silver 2003).

Hinsichtlich der durch den Honda-Streik 2010 ausgelösten Tarifverhandlungen berichtete Chen Weiguang, der frühere Vorsitzende des Gewerkschaftsbunds der Stadt Guangzhou, dass die durchschnittlich ausgehandelten Lohnerhöhungen in den sechs in vollständig ausländischem Besitz stehenden Autozulieferbetrieben Guangzhous für den Zeitraum 2011–2012 15 Prozent betragen – bei einem Durchschnittsgehalt der ProduktionsarbeiterInnen von 3256 Yuan im Jahr 2012. In den größeren und kapitalintensiveren Joint-Venture-Montagewerken stieg das Medianeinkommen im selben Zeitraum um 19 Prozent. Bei einem insgesamt ausgeprägteren Gehaltsgefälle erhöhte sich der Durchschnittslohn auf 5834 Yuan (Chen 2014). Chen betont, dass das Fehlen von Interessenvertretungen für die je spezifischen Gruppen an ArbeiterInnen die Durchführung von Tarifverhandlungen für Betriebsgewerkschaften erschwert, die Streikwelle in der Automobilindustrie aber dennoch wesentlich für die Transformation von symbolischen (*xiangzhengxing*) hin zu genuinen (*huo zhen jia shi*) Kollektivverhandlungen gewesen ist (ibid.). Zugleich weist er offen darauf hin, dass die Förderung von Tarifverhandlungen nach der Streikwelle auch eindeutig einen Versuch darstellte, weitere Störungen durch Streiks zu verhindern: „Er [der Honda-Streik] war erstens eine Demonstration der Macht, die ArbeiterInnen im Kontext der Globalisierung erlangt hatten. Zweitens war er eine Bedrohung für die soziale Stabilität und die Entwicklung der Wirtschaft. Diese zwei Dinge sind eng miteinander verbunden, und sie stellen beide eine Herausforderung für unsere Gewerkschaften und deren zukünftige Entwicklung dar“ (Interview, Beijing, Dezember 2014).

Entgegen der von Chen dargelegten Zielsetzung traten etwa 500 ArbeiterInnen einer Abteilung (*ke*) derselben Honda-Fabrik während der

Lohnverhandlungen im Frühjahr 2013 erneut in Streik, nachdem sich die gewählten VertreterInnen weigerten, das Angebot des Unternehmens über eine Lohnerhöhung von 220 Yuan für die Beschäftigten in den beiden niedrigsten Gehaltsgruppen zu akzeptieren (Interview 5). Die restlichen GewerkschafterInnen stimmten dem Angebot zu und machten die dem Deal widersprechenden VertreterInnen damit angreifbar. Mittels des zehnstündigen, sich über die Tages- und Nachtschicht ziehenden Streiks gelang es jedoch, Zugeständnisse des Managements zu erringen, das eine „klärende Versammlung“ (*shuoming hui*) mit den ArbeiterInnen einberief, auf dem das ursprüngliche Angebot erklärt und nach Meinungen der Beschäftigten gefragt wurde. Letzteren gab das Management umgehend nach, was zu einem verbesserten Angebot von 360 Yuan pro Monat führte (ibid). Auch in diesem Fall wird daher deutlich, dass Streiks bzw. Streikdrohungen den entscheidenden Druck für eine verbesserte und Verantwortung übernehmende Interessenvertretung ausüben, die letztendlich auch in besseren Ergebnissen für die ArbeiterInnen resultieren kann – in deutlichem Gegensatz zu jenen von oben diktierten Reformen, die von einer „lähmende Ideologie der Harmonie“ (Friedman 2012) umgeben sind.

4. Schlussfolgerungen

In diesem Artikel untersuchten wir die Möglichkeiten für eine verbesserte gewerkschaftliche Interessenvertretung in China mittels einer Gegenüberstellung von Reformen „von oben“ und dem Druck der ArbeiterInnenklasse „von unten“. Hierfür haben wir in einem ersten Schritt gezeigt, dass sich der Charakter der Arbeitskämpfe im Verlauf der vergangenen zehn Jahre verändert hat, diese zunehmend die Form von interessenbasierten und erfolgreichen Streiks annehmen, und dieses Handeln der (migrantischen) ArbeiterInnen die treibende Kraft für die Transformation der Arbeitsverhältnisse ist. Im Anschluss daran haben wir anhand der Analyse dreier zentraler Reformbereiche demonstriert, dass der unter Parteiführung stehende ACGB zu Reformen fähig ist, die nicht auf von oben herab gesteuerte Initiativen reduziert werden können: In jenen Bereichen, in denen ein *top-down*-Ansatz vorherrscht – wie im Falle der auf die Aufrechterhaltung von Stabilität zielenden, bürokratisierten Form

der gewerkschaftlichen Organisierung –, sind tatsächlich kaum ermächtigende Effekte für die chinesischen ArbeiterInnen zu erwarten. Allerdings hat die Analyse zugleich verdeutlicht, dass die Implementierung von betrieblichen Gewerkschaftswahlen und Tarifverhandlungen im Falle einer Verknüpfung mit Arbeitskämpfen zu einer verbesserten Interessenvertretung, zu einer Öffnung von Räumen der Organisierung für AktivistInnen am Arbeitsplatz sowie zu einer allgemeinen Zunahme der Organisationsmacht der entstehenden ArbeiterInnenbewegung in China führen kann.

- 1 Im Jahr 2011 wurden 19 Interviews mit chinesischen AkademikerInnen und (NGO-)AktivistInnen in Beijing, Guangzhou, Shenzhen und Hongkong geführt (Fuchs). Von Juli bis August 2013 wurden 12 Interviews mit NGO-MitarbeiterInnen und ArbeitsforscherInnen in Guangzhou, Qingdao und Hongkong geführt. Darüber hinaus wurden im Juli und September 2014 20 ReinigungsarbeiterInnen interviewt (Pringle).
- 2 Da das Streikrecht 1982 aus der chinesischen Verfassung entfernt wurde, sind keine exakten Daten zu Streikhandlungen verfügbar. Statistische Daten zu „Massenvorfällen“ wurden demgegenüber bis 2005 vom Ministerium für öffentliche Sicherheit erhoben und stellen eine hilfreiche Quelle zur Darstellung allgemeiner quantitativer Entwicklungstendenzen dar. Es muss jedoch festgehalten werden, dass die genaue Definition von „Massenvorfällen“ umstritten bleibt (Tanner 2004; Freeman 2010).
- 3 Trotz dieser bislang dominanten räumlichen Charakteristika von migrantischen Arbeitskämpfen ist darauf hinzuweisen, dass in jüngster Vergangenheit auch in Zentral- und Westchina eine relativ deutliche Zunahme an Streiks registriert wurde, die den Trend zunehmender industrieller Verlagerung bzw. staatlicher Investitionen in diese Gebiete widerspiegelt. Elfstrom/Kuruvilla (2014: 465f) argumentieren daher: „In China kommt es überall häufig zu Arbeitskämpfen, das heißt, ein spezifisches regionales Muster ist weniger stark ausgeprägt als bisher angenommen.“
- 4 Lee kontrastiert dies mit „Protesten aus Verzweiflung“ (Lee 2007:35) von ArbeiterInnen in staatlichen Unternehmen, die sich gegen Restrukturierungen bzw. Privatisierungen zur Wehr setzen (siehe auch Cai 2002).
- 5 Konkret stellte Lee (2007: 164) in ihrer Untersuchung drei Hauptgründe für Proteste von WanderarbeiterInnen fest: „(1) nicht ausbezahlte oder zu niedrige Löhne bzw. illegale Lohnreduktionen; (2) gewalttätige Übergriffe der Aufseher oder Verletzungen der Würde; und (3) verweigerte Entschädigungen bei Unfällen am Arbeitsplatz.“
- 6 Darüber hinaus rollte im selben Jahr eine Streikwelle durch die nordchinesische Stadt Dalian, an der 70.000 ArbeiterInnen in 73 unterschiedlichen Betrieben beteiligt waren. Ein jüngeres Beispiel ist der Streik von TaxifahrerInnen in mindestens sechs Städten im Januar 2015 (Jacobs 2015).

- 7 Diese Abhängigkeit vom Management wird dadurch verstärkt, dass alle betrieblichen GewerkschaftsvertreterInnen auf der Gehaltsliste des Unternehmens stehen und über keinen Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen verfügen (Grassi 2008: 147).

Literatur

- ACFTU (2010): Guanyu xin shengdai nongmingong wenti de yanjiu baogao (Forschungsbericht zur neuen Generation von WanderarbeiterInnen). <http://acftu.people.com.cn/GB/11921899.html>, 10.1.2012.
- ACFTU (2014): ACFTU seeks to organize all workers into unions. <http://en.acftu.org/28739/201405/23/140523150246365.shtml>, 15.6.2015.
- AFL-CIO (2005): Democratizing the Global Economy: Empowering Workers, Building Democracy, Achieving Shared Prosperity. http://www.aflcio.org/content/download/6904/74567/file/res_6.pdf, 15.6.2015.
- Butollo, Florian (2014): The End of Cheap Labour? Industrial Transformation and „Social Upgrading“ in China. Frankfurt/New York: Campus.
- Butollo, Florian/ten Brink, Tobias (2012): Challenging the Atomization of Discontent. Patterns of Migrant-Worker Protest in China during the Series of Strikes in 2010. In: *Critical Asian Studies* 44 (3), 419-440.
- Cai, Yongshun (2002): The Resistance of Chinese Laid-off Workers in the Reform Period. In: *The China Quarterly* 170, 327-344.
- Chan, Anita (2001): China's Workers Under Assault: The exploitation of labor in a globalizing economy. New York: M.E. Sharpe.
- Chan, Anita (Hg.) (2011): Walmart in China. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Chan, Chris (2008): Neue Muster von ArbeiterInnenprotest in Südchina. In: *Peripherie III*, 301-327.
- Chan, Chris (2010): The Challenge of Labour in China: Strikes and the Changing Labour Regime in Global Factories. New York: Routledge.
- Chan, Chris/Pun, Ngai (2009): The Making of a New Working Class? A Study of Collective Action of Migrant Workers in South China. In: *The China Quarterly* 198, 287-303.
- Chan, Chris/Hui, Elaine (2014): The Development of Collective Bargaining in China: From „Collective Bargaining by Riot“ to „Party State-led Wage Bargaining“. In: *The China Quarterly* 217, 221-242.
- Chang, Dae-Oup (2009): Informalising Labour in Asia's Global Factory. In: *Journal of Contemporary Asia* 39 (2), 161-179.
- Chang, Kai (2015): Renli ziyuan jinnian de zui da tiaozhan shi laodong guanxi (The biggest challenge facing human resource management this year is labour relations). <http://finance.sina.com.cn/hy/20150122/175721365624.shtml>, 15.6.2015.

- Che, Jiahua/Qian, Yingyi (1998): Institutional Environment, Community Government and Corporate Governance: Understanding China's Township-Village Enterprises. In: *The Journal of Law, Economics and Organization* 14 (1), 1-23.
- Chen, Chih-Jou Jay (2013): Die Zunahme von Arbeitskonflikten in China: Ein Vergleich von ArbeiterInnenprotesten in verschiedenen Sektoren. In: Egger, Georg/Fuchs, Daniel/Immervoll, Thomas/Steinmassl, Lydia (Hg.): *Arbeitskämpfe in China. Berichte von der Werkbank der Welt*. Wien: Mandelbaum, 78-105.
- Chen, Feng (2009): Union Power in China. Source, Operation, and Constraints. In: *Modern China* 35 (6), 662-689.
- Chen, Weiguang (2014): Gaige he wanshan gonghui gongzuo tixi cujin gongzi laozi gongjue zhi ke chixu fazhan (Reforming and perfecting the trade union work system for the promotion of a sustainable development of the labour-capital social partnership). In: Yan, Hui (Hg.): *Zhongguo gonghui laodong guanxi yanjiu (2013)* (Research on Chinese trade unions and labour relations 2013). Beijing: Guangming Ribao Chubanshe.
- CLB (China Labour Bulletin) (2005): More than 10,000 striking workers at Japanese-invested Wal-Mart supplier demand right to set up trade union. <http://www.clb.org.hk/en/content/more-10000-striking-workers-japanese-invested-wal-mart-supplier-firm-shenzhen-demand-right>, 25.5.2015.
- CLB (China Labour Bulletin) (2011): Unity is Strength: The Workers' Movement in China 2009-2011. http://www.clb.org.hk/en/files/share/File/research_reports/unity_is_strength_web.pdf, 15.6.2015.
- CLB (China Labour Bulletin) (2014): Searching for the Union. The Workers' Movement in China 2011-2013. http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf, 30.9.2014.
- CLNT (China Labour News Translations) (2007): Democratic Trade Union Election in Reebok Supplier Factory: Five Year Update. <http://www.clntranslations.org/article/24/democratic-trade-union-election-in-reebok-supplier-factory-five-year-update>, 26.5.2015.
- Cooney, Sean/Biddulph, Sarah/Zhu Ying (2013): *Law and Fair Work in China*. London: Routledge.
- De Cieri, Helen/Zhu, Jiahua Cherrie/Dowling, Peter J. (1998): The reform of employee compensation in China's industrial enterprises. Centre for Advanced Human Resource Studies Working Paper Series 118, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/118>, 15.6.2015.
- Elfstrom, Manfred, & Sarosh Kuruvilla (2014): The Changing Nature of Labour Unrest in China. In: *ILR Review* 67 (2), 453-480.
- Freeman, Will (2010): The accuracy of China's „mass incidents“. In: *Financial Times*, 2.3.2010, <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/9ee6fa64-25b5-11df-9bd3-00144feab49a.html#axzzIfCutXG7D>, 10.2.2015.

- Friedman, Eli (2012): China in Revolt. In: Jacobin. <http://jacobinmag.com/2012/08/china-in-revolt/>, 15.6.2015.
- Fuchs, Daniel (2015): Das neue „Epizentrum weltweiter Arbeiterunruhe“? Klassenzusammensetzung und Arbeitskämpfe in China seit den 1980er Jahren. In: *Peripherie* 138/139 (forthcoming).
- Gallagher, Mary Elizabeth (2005): *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China*. Princeton: Princeton University Press.
- GM (Globalization Monitor) (2008): The struggle of a self-organized trade union in China. <http://globalmon.org.hk/tags/ole-wolff>, 23.5.2015.
- Grassi, Sergio (2008): Die neuen Aufgaben der chinesischen Gewerkschaften. In: *China aktuell* 1/2008, 139-161.
- Han, Jun (Hg.) (2009): *Zhongguo nongmingong zhanlüe wenti yanjiu* (Strategic Research on China's Migrant Workers). Shanghai: Shanghai yuandong chubanshe.
- Hao Ren u.a. (2014): *Streiks im Perlflossdelta. ArbeiterInnenwiderstand in Chinas Weltmarktfabriken*. Wien: Mandelbaum.
- Howell, Jude A. (2008): All-China Federation of Trade Unions beyond Reform? The Slow March of Direct Elections. In: *The China Quarterly* 196, 845-863.
- IHLO (2004): ACFTU 14th Congress: The stalemate continues. <http://www.ihlo.org/LRC/ACFTU/000204.html>, 15.6.2015.
- Jacobs, Andrew (2015): Strikes by Taxi Drivers Spread Across China. In: *The New York Times*, 14.1.2015, http://www.nytimes.com/2015/01/15/world/asia/taxi-strikes-spread-across-china.html?_r=0, 15.6.2015.
- Kuruvilla, Sarosh/Lee, Ching Kwan/Gallagher, Mary Elizabeth (2011): Introduction and Argument. In: Dies. (Hg.): *From Iron Rice Bowl to Informalisation. Markets, Workers, and the State in a Changing China*. Ithaca: ILR Press, 1-14.
- Lee, Ching Kwan (2007): *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*. Berkeley: University of California Press.
- Leung, Pak Nang/Pun, Ngai (2009): The Radicalisation of the New Chinese Working Class: a case study of collective action in the gemstone industry. In: *Third World Quarterly* 30 (3), 551-565.
- Leung, Parry/So, Alvin (2012): The Making and Remaking of the Working Class in South China. In: Carrillo, Beatriz/Goodman, David (Hg.): *China's Peasants and Workers: Changing Class Identities*. Cheltenham: Edward Elgar, 85-100.
- Lide Update (2015a): Lide Update 28. <http://www.weibo.com/p/1001603843556757369247>, 23.5.2015.
- Lide Update (2015b): Lide Update 16. <http://www.weibo.com/p/1001603834006134222688>, 22.5.2015
- Metcalf, David/Li, Jianwei (2005): *Chinese Unions: Nugatory or Transforming? An Alice Analysis*. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Discussion Paper No 708.

- Ngok, Kinglun (2008): The Changes of Chinese Labor Policy and Labor Legislation in the Context of Market Transition. In: *International Labor and Working Class History* 73, 45-64.
- People's Daily Online (2012): A national conundrum. english.peopledaily.com.cn/90882/7725198.html, 30.9.2014.
- Perry, Elizabeth J. (1995): Labor's battle for political space: the role of workers' associations in contemporary China. In: Davis, Deborah S./Kraus, Richard/Naughton, Barry/Perry, Elizabeth J. (Hg.): *Urban spaces in contemporary China. The potential for autonomy and community in post-Mao China*. Cambridge: Cambridge University Press, 302-325.
- Pringle, Tim (2011): *Trade Unions in China. The Challenge of Labour Unrest*. London: Routledge.
- Pringle, Tim (2013): Reflections on Labor in China: From a Moment to a Movement. In: *The South Atlantic Quarterly* 112 (1), 191-202.
- Pringle, Tim (2016): Harmony on Whose Terms? Putting the (Working Class) Back in to Class Compromise. In: *Globalizations* (forthcoming, June 2016).
- Pringle, Tim/Clarke, Simon (2011): *The Challenge of Transition: Trade unions in Russia, China and Vietnam*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Pun, Ngai (2005): *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. London: Duke University Press.
- Pun, Ngai/Lu, Huilin (2010): Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China. In: *Modern China* 36 (5), 493-519.
- Qiu, Jack Linchuan (2009): *Working-Class Network Society. Communication Technology and the Information Have-Less in Urban China*. Cambridge/London: MIT Press.
- Ramzy, Austin (2012): A labor strike in China offers hope for a more democratic future. In: *Time*, 8.7.2012. <http://world.time.com/2012/07/08/a-labor-strike-in-southern-china-offers-hope-for-a-more-democratic-future>, 2.5.2015.
- Reuters (2012): China sets target of average 13 percent annual minimum wage rise. <http://www.reuters.com/article/2012/02/08/us-china-economy-jobs-idUSTRE8I70DY20120208>, 15.6.2015.
- SACOM (2013): Power to the workers – Envisioning the Progress and Limitations of the Direct Elections of Shenzhen Enterprise Trade Unions by College Students from Nine Universities. <http://clb.org.hk/en/sites/default/files/Image/general/Chinese%20Student%20Trade%20Union%20Report%202013.pdf>, 12.5.2015.
- Schucher, Gunther (2006): Das Gespenst geht um in China – das Gespenst sozialer Instabilität. In: *China aktuell* 5/2006, 47-63.
- Sheehan, Jackie (1998): *Chinese Workers: A New History*. London: Routledge.
- Sheldon, Peter/Kim, Sunghoon/Li, Yiqiong/Warner, Malcom (Hg.) (2011): *China's Changing Workplace: Dynamism, diversity and disparity*. Abingdon: Routledge.

- Silver, Beverly (2003): *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.
- State Council Information Office (2002): *Zhongguo laodong yu shebao baipishu* (White Paper on Labour and Social Security in China). http://www.china.org.cn/e-white/20020429_15.6.2015.
- Tanner, Murray Scot (2004): China Rethinks Unrest. In: *The Washington Quarterly* 27 (3), 137-156.
- Unger, Jonathan (2013): Die Veränderung der Arbeits- und Lebensbedingungen chinesischer WanderarbeiterInnen und ihre Auswirkungen auf Arbeitskonflikte. In: Egger, Georg/Fuchs, Daniel/Immervoll, Thomas/Steinmassl, Lydia (Hg.): *Arbeitskämpfe in China. Berichte von der Werkbank der Welt*. Wien: Promedia, 23-34.
- Unger, Jonathan/Beaumont, Diana/Chan, Anita (2011): Did Unionization Make a Difference? Work Conditions and Trade Union Activity at Chinese Walmart Stores. In: Chan, Anita (Hg.): *Walmart in China*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 217-238.
- Wang, Kan (2008): A changing arena of industrial relations in China. What is happening after 1978. In: *Employee Relations* 30 (2), 190-216.
- Wang, Kan (2011): Collective Awakening and Action of Chinese Workers: The 2010 Auto Workers' Strike and its Effects. In: *Sozial.Geschichte Online* 6/2011, 9-27, http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-29001/03_WangKan_Strike.pdf, 15.6.2015.
- Wedeman, Andrew (2009): Enemies of the state: mass incidents and subversion in China. APSA 2009 Toronto Meeting Paper. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1451828, 10.2.2015.
- Wenten, Frido (2011): Restructured Class-Relations since 1978. In: Scherrer, Christoph (Hg.): *China's Labor Question*. München: Rainer Hampp Verlag, 28-48.
- Wong, Han Chun (2015): China Aims to Soothe Labour Unrest. New directive calls fostering labor peace an „urgent task“. In: *Wall Street Journal* 8.4.2015, <http://www.wsj.com/articles/china-aims-to-soothe-labor-unrest-1428478396>, 15.6.2015.
- Wright, Erik Olin (2000): Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. In: *American Journal of Sociology* 4/2000, 957-1000.
- You, Ji (1998): *China's Enterprise Reform: Changing State/Society Relations after Mao*. London: Routledge.
- Yu, Jianrong (2007): *Zhongguo de saoluan shijian yu guanzhi weiji* (China's Riots and its Management Crisis). <http://www.chinaelections.org/newsinfo.asp?newsid=118361>, 2.12.2011.
- Zhu, Ying (2002): Economic Reform and Labour Market Regulation in China. In: Cooney, Sean/Lindsey, Tim/Mitchell, Richard/Zhu, Ying (Hg.): *Law and Labour Market Regulation in East Asia*. London: Routledge, 157-184.

- ZLTN (Zhongguo laodong tongji nianjian, China Labour Statistical Yearbook) (2013). Beijing: Zhongguo tongji chubanshe (China Statistics Press).
- Zou, Zhongzheng/Qin Wei (2001): Zhengfu, qiye he jiating zai Chengdu shi xiagang nügong de shehui zhichi wangluo zhong de zuoyong (The role of government, enterprises and families in the social support networks of laid-off women workers in Chengdu). In: Renkou yu Jingji (Population and Economics) 6/2001, 55-60.

Interviews

- Interview 1: Arbeitsforscher, Hongkong, August 2011.
- Interview 2: NGO-Mitarbeiterin, Guangzhou, Juli 2013.
- Interview 3: Anwalt für Arbeitsrecht, Shenzhen, Juli 2013.
- Interview 4: Chen Weiguang, ehemaliger Vorsitzender des Gewerkschaftsbunds der Stadt Guangzhou, Beijing, Dezember 2014.
- Interview 5: Arbeitervertreter, Guangzhou, Juli 2013.

Abstract

Vor dem Hintergrund der wachsenden Militanz chinesischer ArbeiterInnen untersucht der vorliegende Artikel, wie der unter Parteiführung stehende All-Chinesische Gewerkschaftsbund (ACGB) auf die entstehende ArbeiterInnenbewegung reagiert hat und welche Potenziale für eine verbesserte Interessenvertretung chinesischer (Wander-)ArbeiterInnen existieren. Hierfür zeigen wir zum einen, dass sich der Charakter von Arbeitskämpfen im Verlauf der vergangenen zehn Jahre verändert hat und dieses Handeln (migrantischer) ArbeiterInnen die treibende Kraft für die Transformation der Arbeitsverhältnisse ist. Zum anderen wird anhand der Analyse dreier zentraler Reformbereiche demonstriert, dass der ACGB zu Reformen fähig ist, die nicht auf Vorgaben des Parteistaats reduzierbar sind und – wenn sie mit Arbeitskämpfen verbunden sind – zu einer Erhöhung der Organisationsmacht von ArbeiterInnen in China führen können.

Against the background of rising labour militancy in China, this article examines the responses of the Party-led All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) to the nascent labour movement and the possibility of improved union representation for Chinese (migrant) workers. We set out by showing that the nature of labour unrest in China has been changing over the last decade, and that (migrant) labour agency is the main driving force for the transformation of labour relations. Focusing on the analysis of three major reform areas, it is then demonstrated that the ACFTU is capable of reform that is not solely driven by party-state initiatives and that can – when linked to the presence of labour unrest – result in an increase of the organisational power of workers in China.

Tim Pringle
SOAS, University of London
tp21@soas.ac.uk

Daniel Fuchs
SOAS, University of London
daniel_fuchs@soas.ac.uk