

Vortrag bei der Global Labour University Konferenz am 15. September 2010

Die Streikbewegung verstärkt den Druck für eine Gewerkschaftsreform in China

von

Prof. Lin Yanling und Dr. Ju Wenhui

Abstract: In den letzten Maitagen 2010 gab es im Werk Guangdong der Honda Auto Parts Manufacturing (CHAM Guangdong) einen Streik. Um zu verstehen, welche Folgen dieser Streik für die Gewerkschaften und die industriellen Beziehungen in China haben wird, haben die Autoren Ende August das Werk CHAM Guangdong und andere damit in Zusammenhang stehende Fabriken in Guangdong besucht. Die Untersuchung machte deutlich, dass in dem Maistreik unterschiedliche Erscheinungen zutage traten, sogar auch, was aktive und positive Reaktionen der örtlichen Behörden und Gewerkschaften betrifft. Gegenwärtig durchleben die Gewerkschaften einige eher unauffällige, aber erzwungene Reformen, die auf Reaktionen aufgrund kollektiver Aktionen der Arbeiter zentriert sind. Gleichzeitig haben diese Aktionen grosse Debatten ausgelöst über die Probleme, mit denen Gewerkschaften in China heute konfrontiert sind. Es ist jedoch nötig, darauf hinzuweisen, dass die Reform der Gewerkschaften eng mit der Reform der gesamten politischen Rahmenbedingungen in China zusammenhängt.

1. Der Hintergrund des Streiks von Cham Guangdong und seiner Erscheinungen

Ende Mai 2010 gab es eine Reihe von Arbeiterstreiks und Protesten in China. Im Unterschied zu den Selbstmorden bei Foxconn in Shenzhen ragt der Streik bei Cham am 17. Mai vor allem durch seine Qualitäten wie Rationalität, Solidarität und Stärke heraus, die von den organisierten Arbeitern gezeigt wurden. Nach der Schlichtung und nach Kollektiv-Verhandlungen haben diese Eigenschaften dazu geführt, dass ein Abkommen zwischen Unternehmer und Beschäftigten erreicht wurde. Die Arbeiter erhielten um 500 Renminbi (RMB) erhöhte Löhne: von 1544 auf 2044 RMB monatlich, eine Erhöhung um beinahe 33%. Die Erhöhung besteht aus der direkten Erhöhung des Monatslohns um 300 RMB, sowie der Erhöhung der Beihilfen um 66 RMB und der Erhöhung des Jahresbonus von 134 RMB pro Monat.

Einige qualitative Besonderheiten können in den Aktionen der Arbeiter erkannt werden.

1.1 Der Streik fand in der Automobilindustrie statt – diese Art Streiks sind in der Regel gewichtiger als Andere und erzeugen weitergehende Auswirkungen

Der Grund für solche größeren Auswirkungen besteht vor allem darin, dass die Automobilindustrie derart verzweigte Produktionslinien hat, dass eine Kernfabrik oft zweihundert bis dreihundert Zulieferfirmen hat, die allesamt keine Läger unterhalten. Obwohl diese moderne Produktionsmethode einerseits die Effektivität der Produktion versinnbildlicht, beinhaltet sie auch hohe Risiken: der Ausfall irgendeiner Zulieferfirma wird die ganze Produktion lahmlegen. So ist beispielsweise CHAM Guangdong Hauptlieferant für Getriebe für die Guangqi Honda Automobile GmbH und die Dongfeng Honda Automobile GmbH. Der neuneinhalb Tage dauernde Streik führte dazu, dass beide

Firmen die Produktion vorübergehend einstellen mussten und die Verluste beider beliefen sich auf jeweils 230 Millionen RMB, beziehungsweise über 100 Millionen RMB. Ebenso ist hervorzuheben, dass zwischen 70.000 und 100.000 Arbeiter der chinesischen Automobilindustrie von dem Streik betroffen waren. (2)

1.2 Das gegenwärtig vorherrschende niedrige Lohnniveau in der Automobilindustrie wird zum Zentrum der Auseinandersetzungen zwischen Unternehmen und Belegschaften

Es gibt Experten, die darauf bestehen, dass die Lohnpolitik CHAM Guangdong die Gesetzgebung über den Mindestlohn nicht verletzt hat. Das bedeutet, dass das Ziel des Streiks für die Arbeiter es nicht war, die Mindestabsicherung ihrer legalen Interessen zu sichern, sondern aktiv für eine Verbesserung ihrer Lage zu kämpfen. (3) Es ist allgemein bekannt, dass die Arbeiter für ihre Arbeit Lohn wollen und der Unternehmer dafür bezahlen sollte, dass sie arbeiten. Der Kern des Konflikts besteht darin, dass Beschäftigte und Unternehmen oft keine Übereinkunft über die Höhe der Löhne erreichen können. Die allgemeine Situation bei CHAM Guangdong ist davon geprägt, dass die Arbeiter 10 bis 12 Stunden täglich arbeiten müssen, 28 Tage im Monat, um einen Lohn zu erreichen, der dem örtlichen Mindestlohn entspricht. Ihre Einkünfte hängen im wesentlichen von Überstunden ab. Erstaunlicherweise gehört das Lohnniveau von CHAM Guangdong keineswegs zu den niedrigsten, und auch die Arbeitsbedingungen, die das Unternehmen bietet, gehören zu den besseren.

Die makroökonomischen Statistiken zeigen, dass Chinas Gini-Koeffizient im Jahre 2006 bei 0.47 angelangt war, jenseits des Sicherheitsniveaus von 0.4. Der Anteil der Arbeitseinkommen am Bruttosozialprodukt fiel von 57% im Jahre 1983 auf 37% im Jahr 2005. Eine andere Untersuchung weist nach, dass 23,4% aller Arbeiter in den letzten fünf Jahren keinerlei Lohnerhöhung erhalten haben und dass sich 75,2% aller Arbeiter über ungerechte Einkommensverteilung beklagten, wobei 61% aller Arbeiter die niedrigen Arbeitseinkommen für besonders ungerecht hielten.

In der Autoindustrie Guangdong sind es folgende drei Probleme, die von den Arbeitern als die wichtigsten angesehen werden:

1. Das Lohnniveau ist zu niedrig (4) – und im Allgemeinen verbessert es sich nicht entsprechend dem raschen Wachstum der Branche und dem starken Anstieg der Unternehmensgewinne. Die Arbeiter beklagten sich darüber, dass es in den letzten zweieinhalb Jahren nur dreimal eine Lohnerhöhung gab, die aber insgesamt nur 100 RMB ausmachte.
2. Die Arbeitszeit ist zu lang und sie müssen oft Überstunden leisten.
3. Die Lohnstruktur ist ungerecht – beispielsweise werden Beschäftigte für dieselbe Arbeit unterschiedlich bezahlt, je nachdem, ob sie aus dem Ort stammen oder von anderswoher kommen, und der Unterschied zwischen Arbeitern und Management ist zu groß. (5)

1.3 Eine der allen jüngeren Streiks gemeinsamen Besonderheiten ist die Organisiertheit der Arbeiter, die nicht durch die Gewerkschaften geschaffen wurde, sondern selbsttätig

Die Tatsache, dass die Gewerkschaften, insbesondere die Betriebsgewerkschaften, in den Streiks keine Rolle gespielt haben, zeigt dass die Gewerkschaften in China von ihren

Arbeitern, die sie schützen sollten, entfernt sind – was in allgemeinerem Sinne, das Problem gewerkschaftlicher Positionierung widerspiegelt. (6)

Tatsächlich hatten sich Arbeiter von CHAM Guangdong bei ihrer Gewerkschaft beschwert, bevor sie irgendetwas unternahmen, aber die Betriebsgewerkschaft hat darauf nicht reagiert.

Aufgrund ihres rasch wachsenden Bewußtseins von Rechten und Interessen hat die neue Generation von Wanderarbeitern keine Ängste, ihre gesetzlich verbrieften Rechte zu verteidigen, gleichzeitig aber finden sie keinen Weg, ihrer Stimme Gehör zu verschaffen, was unausweichlich zu Arbeitskonflikten führt und sie dazu nötigt, Aktionen selbst zu organisieren. (7)

Dem Bericht zufolge gab es während des Streiks bei CHAM Guangdong keinerlei unterstützendes Eingreifen der Gewerkschaften, sehr wohl aber einige repressive Handlungen. Um den Streik nieder zu halten hat beispielsweise die örtliche Gewerkschaft, die Shishan Trade Union, zum Mittel des physischen Zusammenstoßes mit den streikenden Arbeitern gegriffen. Aufgrund ihrer Enttäuschung über die Gewerkschaften schlossen sich die jungen Arbeiter zusammen und organisierten kollektive Aktionen, wobei sie die Gewerkschaften öffentlich anprangerten, und sogar so weit gingen, die Auflösung der Betriebsgewerkschaft zu fordern und eine eigene Gewerkschaft neu zu wählen. Sie bestanden darauf, dass eine Betriebsgewerkschaft von der Belegschaft zu organisieren und zu wählen sei. (8) Dies ist ein wichtiger Hinweis, wenn es um die Gewerkschaftsreform in China geht.

1.4 Das Internet spielte bei dem Streik eine wichtige Rolle

Das Internet diente dazu, viele Informationen schnell und unbehelligt an soziale Gruppen und Arbeiter zu verbreiten, es förderte und verbesserte die interaktive Kommunikation zwischen den streikenden Arbeitern und der Außenwelt. Mehr noch: Das Internet bot ein System freier Kommunikationskanäle, die dazu beitrugen, Meinungen zu sammeln und auszutauschen, Beiträge aller Beteiligten einfließen zu lassen, sowohl von anderen Arbeitern, als auch des Managements und der Behörden. (9)

Von Beginn des Streiks bei CHAM Guangdong an wurden Nachrichten schnell auf die Webseite gesetzt, auch was Informationen über Einzelheiten des Streiks betraf, wie etwa die Gründe für den Streik, den Fortschritt der Dinge und die Ergebnisse. Durch die Webseite konnten die Erwartungen der Arbeiter und auch die Reaktionen des Unternehmens und der Gewerkschaften der Öffentlichkeit nachdrücklich nahegebracht werden. Neben dem Internet nutzte die Belegschaft auch in großem Ausmaß SMS um untereinander zu kommunizieren, den Streik zu organisieren, Zeitpunkt und Ort des Streiks zu diskutieren und beschliessen. Auf der Webseite veröffentlichten sie auch den „Offenen Brief der streikenden Arbeiter von CHAM Guangdong an soziale Gemeinschaften und alle Arbeiter“, um mehr Unterstützung zu gewinnen. In gewissem Maße kann man sagen, dass es die Nutzung des Internet war, die dazu führte, dass der Streik von CHAM Guangdong zu einem Beispiel und einer Leitlinie für andere Streiks in China wurde.

2. Die Reaktionen der Behörden und der Gewerkschaften

Da sich diese Streiks ohne die Führung durch die Gewerkschaften entfalteten, erhob sich die Frage, was die Gewerkschaften für eine Rolle spielen sollten. In Guangdong gab es einige führende Funktionäre der Behörden und der Gewerkschaften, die darauf beharrten,

dass diese Streiks ernstgenommen werden mussten und man auf sie reagieren musste. Diese Reaktionen können unter drei Aspekten betrachtet werden.

2.1 Der erste Aspekt tritt in Reden führender Funktionäre der lokalen Behörden zutage

In einer Videokonferenz am 12. Juni 2010 zum Thema ökonomischer Entwicklung in Guangdong sprach Wang Yang, der Parteisekretär des Provinzkomitees Guangdong, der auch Mitglied des Zentralkomitees der KP Chinas ist. Er betonte, dass ökonomische Veränderung nicht lediglich auf die Punkte Anpassung industrieller Strukturen, Erneuerung der Technologie, Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und Umweltschutz begrenzt werden kann, sondern auch die Veränderung der Haltung gegenüber Menschen bedeuten muss, insbesondere innerhalb der Unternehmen. Wang unterstrich, dass die Regierung schnell handeln sollte, um einen Mechanismus zur Konfliktkoordination in privaten Unternehmen zu schaffen und eine aktive Rolle als Mediator zwischen Unternehmen und Belegschaft zu spielen, die legalen Rechte beider Seiten beachten und schnell und ernsthaft auf ihre Anforderungen reagieren sollte. Wang bestand auch darauf, dass das Gesetz über demokratisches Management in Betrieben und das Gesetz über kollektive Tarifverhandlungen so schnell als möglich fertig werden müssten und dass die örtlichen Parteikomitees und Gewerkschaften sich beeilen sollten, ihre Organisationen in privaten Unternehmen aufzubauen. Schliesslich hob Wang noch hervor, dass die Betriebsgewerkschaften und ihre übergeordneten gewerkschaftlichen Einheiten wirklich den Arbeitern dienen sollten und ihre legalen Rechte und Interessen schützen. (10)

2.2 Der zweite Aspekt entsteht dem Inhalt der „Ergänzung des Gesetzes zum demokratischen Management in Unternehmen in Guangdong (veränderter Entwurf)“, worin eine aktivere und positivere Reaktion auf kollektive Aktionen der Arbeiter ersichtlich wird

Das Ständige Guangdong-Komitee des Nationalen Volkskongresses hatte am 21. Juli eine Sitzung, um das Gesetz zum demokratischen Management von Unternehmen in Guangdong zu verändern, einen neuen Passus anzufügen über kollektive Lohnverhandlungen und Konfliktschlichtung, um so dazu beizutragen, harmonische industrielle Beziehungen aufzubauen. Beispielsweise legt der Entwurf nahe, die Gewerkschaft solle die Belegschaft zu einem demokratischen Treffen aufrufen, auf dem Delegierte ausgewählt werden, die dann die kollektiven Lohnabkommen mit dem Unternehmen aushandeln – wenn mindestens ein Fünftel der Beschäftigten im Unternehmen diese Forderung vertreten. Für die Unternehmen ohne Gewerkschaften solle die lokale Gewerkschaftsföderation die Verantwortung übernehmen, die Arbeiter dabei zu führen, ihre Delegierten demokratisch auszuwählen. (11)

Experten haben hervorgehoben, dass die Arbeiter in bisherigen Gesetzen niemals das Recht hatten, kollektive Lohnabkommen auszuhandeln. Sowohl das Gewerkschaftsgesetz von 1992, als auch das Arbeitsgesetz von 1994 und das Arbeitsvertragsgesetz von 2007 sahen dieses Recht ausschliesslich für die Gewerkschaften vor. Wenn dieser veränderte Entwurf verabschiedet werden sollte, würde das Gesetz auf zweierlei Weise eine wichtige Rolle spielen. Zum einen gäbe es dadurch eine normale, etablierte und rechtmäßige Verfahrensweise, mit der die Arbeiter ein kollektives Lohnabkommen fordern können und ihre Rechte und Interessen erhalten, eben nicht wie bisher nur durch die Mechanismen kollektiver Aktion. Zum anderen gibt der Entwurf das Recht auf kollektive Verhandlungen den Arbeitern zurück, sie können unter Anleitung der Gewerkschaften ihre eigenen Delegierten wählen, was dazu beitragen wird, dass die Arbeiter in künftigen

Verhandlungen eine zentrale Rolle spielen werden. (12) Es gibt auch noch weitere wichtige Festlegungen in dem veränderten Entwurf für ein Gesetz des demokratischen Managements von Unternehmen in Guangdong. Beispielsweise bestimmt der Entwurf, dass die kollektiven Verhandlungen in den Unternehmen stattfinden sollen und die Regierung nur eine vermittelnde Rolle innerhalb dieser neuen Verfahrensweise zur Berichtigung der Arbeitsbeziehungen spielen sollte.

Kurz zusammengefasst: Der neue lokale Entwurf zeigt, dass die Regierung von Guangdong versucht, die Arbeiter zu ermuntern, mehr das Mittel friedlicher kollektiver Verhandlungen zu nutzen, um ihre Rechte zu wahren, anstelle eher destruktiver kollektiver Aktionen. Diese neuen gesetzgeberischen Versuche in China sind auch ein Hinweis darauf, dass die Regierung, nach dem Übergang zu marktorientierten industriellen Beziehungen und um die immer intensiveren Konflikte zwischen Unternehmen und Belegschaften einzudämmen, einen neuen Koordinationsmechanismus aufbauen muss, der an kollektiven Verhandlungen orientiert ist. (13)

2.3 Der dritte Aspekt der offiziellen Reaktionen entstammt der neuen Positionierung der Gewerkschaften selbst

Chen Weiguang, der Vorsitzende der Guangzhou Gewerkschaftsföderation, sagte auf eine Frage eines Journalisten von Yangchengwanbo, die Gewerkschaften wüssten nicht immer, welche Rolle sie bei der Koordination der Arbeitsbeziehungen spielen sollten und einige ihrer Funktionäre würden sogar unbewusst die Rolle eines Mediators zwischen Unternehmen und Belegschaft übernehmen.

Die jüngsten Ereignisse bei CHAM Guangdong und Foxconn haben eine wichtige Frage deutlich gemacht: Auf welcher Seite stehen die Gewerkschaften? Zweifellos hat die Guangzhou Federation of Trade Unions bereits ihre Lehren daraus gezogen.

Am 21. Juni gab es bei DENSO Guangzhou – einem führenden Lieferanten fortgeschrittener Automobiltechnik, Systeme und Komponenten für alle grossen Autohersteller der Welt – einen offenen Arbeitskonflikt. Da die Betriebsgewerkschaft das Vertrauen der Arbeiter verloren hatte, konnte die Gewerkschaft gar nichts tun. Als die Regierung die übergeordnete Gewerkschaft, die örtliche Gewerkschaft von Nansha, bat, bei den Verhandlungen schlichtend und koordinierend zu wirken, machte Chen deutlich, dass die Gewerkschaft, wenn sie die Rolle als Koordinator annähme, ihre Qualifikation verlöre, für die Arbeiter da zu sein. Chen weigerte sich und schlug seinerseits vor, dass das lokale Arbeitsbüro des Distriktes Nansha diese Verantwortung übernehmen sollte. Aber er gestand auch ein, dass unter den gegenwärtigen politischen Bedingungen die Rolle der Gewerkschaften von der Partei bestimmt würde und nicht von der Gewerkschaft selbst. (14). Aufgrund dieser ihrer klaren Positionierung in diesem Konflikt, spielten sowohl die örtliche Regierung als auch die Gewerkschaft eine aktive Rolle dabei, den Konflikt erfolgreich zu beruhigen.

Am 25. Juni gab es eine kollektive Verhandlung zwischen Unternehmen und Belegschaft, wobei beide Seiten schliesslich in einer freundlichen Atmosphäre gegen 17 Uhr ein Abkommen erreichten. Beide Seiten äusserten anschliessend, dass sie die gegenseitige Kommunikation stärken wollten und künftig gut zusammenarbeiten wollten. Das örtliche Arbeitsbüro des Nansha Distriktes empfahl, Belegschaft und Unternehmen sollten jährlich im April kollektive Verhandlungen über Lohnerhöhungen führen. (15)

Im Gefolge der raschen wirtschaftlichen Entwicklung werden die Arbeitsbeziehungen in China zunehmend komplizierter und die Betriebsgewerkschaften stehen vor einer ganzen Reihe neuer Situationen und Herausforderungen. Um künftig die Rolle der

Betriebsgewerkschaften zu stärken, verabschiedete der Allchinesische Gewerkschaftsbund (ACFTU) am 26. Juli eine Resolution, als Reaktion auf die akuten Schwierigkeiten, denen die Betriebsgewerkschaften gegenüber stehen.

Die neue Resolution zielt darauf ab, den Aufbau von Basisgewerkschaften anzustoßen, die Verantwortung der Gewerkschaften zur Wahrung der Arbeiterrechte zu stärken und die finanziellen Mittel für Betriebsgewerkschaften zu vergrößern, um sie besser anleiten zu können. Die neuen Maßnahmen sind sehr praktischer Art und völlig angebracht. Beispielsweise hebt die neue Resolution hervor, dass der Vorsitzende der Gewerkschaft wirklich die Arbeiter vertreten solle, für sie sprechen solle und ihre Rechte wahren. (16)

3. Die unauffällig stattfindende Gewerkschaftsreform in China

Im Allgemeinen ist eine Gewerkschaftsreform am ehesten eine Eigenreform. Jedoch ist in China die Frage der Gewerkschaftsreform verbunden mit der Haltung der Partei und der Regierung – genauso, wie Cheng Guangwei eingestand, wird unter den gegenwärtigen Bedingungen die Position der Gewerkschaft nicht von ihr selbst, sondern von der Partei entschieden. Einige Forscher haben auch betont, dass die Rolle der lokalen Gewerkschaft bei der Auseinandersetzung bei CHAM Guangdong zu weiteren Überlegungen darüber geführt habe, welche Art Gewerkschaft wir in einer Marktwirtschaft wirklich brauchen, welche Position sie bei Konflikten einnehmen sollte und welche Rolle Gewerkschaften generell spielen sollten. (17) Betrachtet man sich die Reaktionen der Lokalregierungen, örtlichen Gewerkschaften und des ACFTU, kann man zu dem Schluss kommen, dass die Gewerkschaften in China bereits unauffälligen Reformen unterzogen worden sind, und dass diese Reformen weiter vorangetrieben wurden oder die Gewerkschaften dazu gezwungen waren, weiter zu gehen. Diese Reformen sind auch eine Reaktion auf die kollektiven Aktionen der Arbeiter.

3.1 Die Reaktionen haben die jeweilige Rolle der Regierungen und der Gewerkschaften in den Konflikten oder bei kollektiven Aktionen der Arbeiter geklärt

Als Vertreter der Arbeiterschaft sollten die Gewerkschaften immer auf der Seite der Arbeiter stehen. Es ist die Regierung, die die Plattform bieten muss, für den Dialog zwischen Beschäftigten und Unternehmen und die die Konflikte schlichten soll. Diese neue Form der Aufteilung von Verantwortung wurde bereits in der neuen Resolution des ACFTU festgehalten, in der es völlig deutlich heisst: „Im Falle sich entwickelnder kollektiver Aktionen sollten die Betriebsgewerkschaften zuerst die Arbeiter aufsuchen, um Informationen zu sammeln und dann dem lokalen und dem höheren Parteikomitee berichten und die Forderungen darstellen, mit dem Ziel, zu versuchen, eine Intensivierung des Konflikts zu verhindern. Die Gewerkschaften sollten unter der Führung und Koordinierung der Regierung und des Parteikomitees stehen, um die Rechte der Arbeiter über die Mechanismen kollektiver Verhandlungen zu vertreten“. (18) In gewisser Weise sind alle, die Partei, die Regierung und die Gewerkschaft, zur selben Schlussfolgerung gekommen: Ohne eine klare Aufgabenteilung können sie gar nichts machen, wenn sie Konflikten gegenüberstehen.

3.2 Die Reaktionen haben auch ein gemeinsames Bewußtsein zwischen Partei, Regierung und Gewerkschaften gezeigt, dass sie sich sehr anstrengen müssen, um das Problem der Entfremdung zwischen Arbeitern und ihrer Gewerkschaft zu behandeln

Um ähnliche Streiks wie bei CHAM Guangdong zu vermeiden, müssen die Gewerkschaften ausschliesslich die Stimme der Arbeiter sein und für ihre Rechte und Interessen stehen,

was bedeutet, dass die Gewerkschaften unter den Arbeitern tiefe Wurzeln schlagen müssen, dass die Funktionäre der Gewerkschaften von den Arbeitern frei ausgewählt werden müssen und dass die Arbeiter dazu ermutigt werden, ihre Gewerkschaften von unten nach oben selbst aufzubauen. Bisher wurden die Gewerkschaften von oben nach unten aufgebaut, was bedeutet, dass sie nicht von den Arbeitern aufgebaut wurden, sondern, dass sie sich selbst aufbauten. So wurden die Forderungen und Erwartungen der Arbeiter selten von den Gewerkschaften beachtet, die Gewerkschaften konnten das Vertrauen der Arbeiter nicht gewinnen.

Zweifellos haben diese Art Gewerkschaften ihre Glaubwürdigkeit bei den Arbeitern verloren und sie können nichts tun, wenn Konflikte ausbrechen. Glücklicherweise hat die neue Resolution des AFCTU diesem Problem volle Beachtung geschenkt und hervorgehoben, dass die Betriebsgewerkschaften von den Arbeitern organisiert werden müssen, für die Arbeiter da sein müssen und die Rechte der Arbeiter verteidigen.

Li Yonghai, der Rechtsberater und früheres Mitglied des Sekretariats des AFCTU, sagte auf Fragen eines Journalisten des *Nanfengchuang*, dass dann, wenn die Gewerkschaften nicht für die Arbeiter eintreten, die Arbeiter eben andere Wege finden würden, Umgehungswege, um ihre Rechte und Interessen zu wahren. Er sagte auch, dass wenn die Gewerkschaften der Partei eben lange Zeit nicht für die Arbeiter eintreten würden, die Arbeiter dann vielleicht Hilfe bei den „Zweiten Gewerkschaften“ suchen würden, Gewerkschaften, die nicht von der Partei kontrolliert würden. (19) Es ist in der Tat leicht einsichtig, dass es völlig richtig ist, die Arbeiter zu ermutigen, ihre eigenen Betriebsgewerkschaften zu organisieren, und dieses ist der einzige Weg, wie man dazu kommen kann, Gewerkschaften zu haben, die für die Arbeiter eintreten und wie man sichern kann, dass die Gewerkschaften das Vertrauen der Arbeiter gewinnen können – was seinerseits wiederum gewährleisten kann, dass die Gewerkschaften in so kritischen Momenten wie bei CHAM und Foxconn wirklich eine Rolle spielen können.

3.3 Die Reaktionen der Gewerkschaften zeigten, dass sie sich der Tatsache Gewahr wurden, dass die Errichtung eines normalen Mechanismus für Lohnerhöhungen der einzige Weg ist, künftige kollektive Aktionen der Arbeiter zu vermeiden, wie auch, um die Gewerkschaften neu zu positionieren und den Weg freizumachen, ihre Rolle zu stärken.

Eine der Hauptaufgaben von Gewerkschaften in Marktwirtschaften ist es, ganz im Sinne der Arbeiter kollektive Verhandlungen zu organisieren, mit den Unternehmern zu verhandeln und kollektive Abkommen zu schliessen. Der Mechanismus für Kollektivverträge hat in China bereits eine mehr als zehnjährige Geschichte, aber diese Art Verträge wurden von der Regierung, von oben nach unten, geschlossen und vorangetrieben, wodurch die Gewerkschaften ihre Rolle bei den kollektiven Verhandlungen verloren und schliesslich auch der gesamte Mechanismus scheiterte.

Ein weiteres verwirrendes Problem der Betriebsgewerkschaften ist der „Rollenkonflikt“ ihrer Vorsitzenden, ein Konflikt, der aus einer tatsächlich doppelten Rolle entsteht: Zum einen Vorsitzender der Gewerkschaft zu sein, zum anderen Mitglied des Unternehmensmanagements. (20) Am 25. Mai haben das Ministerium für Arbeitskraft und soziale Sicherheit (MOHRRS), der Allchinesische Gewerkschaftsbund (ACFTU) und die Föderation chinesischer Unternehmen (CEC) das Rainbow-Programm (Regenbogenprogramm) beschlossen, um die Rolle der Gewerkschaften in kollektiven Verhandlungen zu klären. Innerhalb von drei Jahren sollen in allen Arten von Unternehmen, in denen es bereits Gewerkschaften gibt, Mechanismen gefördert werden, die kollektive Lohnverhandlungen führen.

Es versteht sich von selbst, dass die Gewerkschaften dabei dafür stehen müssen, dass die Arbeiter wirklich an diesen Verhandlungen beteiligt sind, sonst wird auch dieser Mechanismus erneut scheitern.

Li Yonghai betont: „Es ist eine Tatsache, dass die Gewerkschaften bereits viel getan haben. Jedoch ist eine beträchtliche Anzahl von Arbeitern mit den Gewerkschaften und dem, was sie getan haben, nicht zufrieden, das ist ebenfalls eine Tatsache. Worum geht es also? Wenn die Gewerkschaften dabei versagen, den Arbeitern zu dienen und Stimme ihrer Forderungen zu sein, werden diese unzufrieden sein, unabhängig davon, wieviel die Gewerkschaften getan haben“. (21)

Ein Mechanismus für kollektive Lohnverhandlungen wird den Gewerkschaften helfen, wenn er gewährleistet, dass die Gewerkschaften wirklich für die Arbeiter da sind und ihre Forderungen vertreten, wenn sie bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen für die Arbeiter erreichen wollen, so werden die Gewerkschaften auch die Möglichkeit haben, das Vertrauen der Arbeiter zu gewinnen.

4. Schlussfolgerung

Die jüngsten kollektiven Aktionen haben bereits zu grossen Diskussionen in China geführt, und beinahe alle Probleme, vor denen die Gewerkschaften stehen, wurden der Öffentlichkeit durch Internet und Medien in vollem Umfang bekannt. Diese Diskussionen befassen sich nicht nur mit den komplexen Dilemmatas, denen sich Gewerkschaften bei Konflikten gegenübersehen, sondern stellen auch rationale Überlegungen über die Zukunft der Gewerkschaften an. Es gibt nicht nur die überkommenen und verstaubten Diskussionen über die Rolle der Gewerkschaften, sondern auch Betrachtungen der erfolgreichen Erfahrungen westlicher Gewerkschaften. In gewissem Sinne sind die gegenwärtigen Diskussionen Fortsetzungen früherer Debatten. Zweifellos ist die Gewerkschaftsreform in China auf das engste verbunden mit der gesamten politischen Reform.

Einige Wissenschaftler heben hervor, dass in Wirklichkeit die wichtigste Frage in dieser Debatte, der Fokus der Gewerkschaftsreform, die Auseinandersetzung um den Übergang und die Neupositionierung der Gewerkschaften weg von der Doppelrolle ist, auf der einen Seite die Aufgaben der Partei erfüllen zu müssen, und auf der anderen Seite die Interessen der Arbeiter zu vertreten. Die gegenwärtige Bewegung der Arbeiter hat die Frage der Doppelrolle der Gewerkschaften bereits aufgeworfen. Jedoch wird die Rolle der Gewerkschaften in China von den Entwicklungen der Einstellungen der Arbeiter, von der Entwicklung des gesellschaftlichen sozialen Rahmens und der Ökonomie entschieden werden. (22)

Anmerkungen

1 Wir danken Mr. Ming Xi, Ms. Gunda Boeker und Ms. Lan Xiao für ihre wertvolle Hilfe. Obwohl die Friedrich-Ebert-Stiftung Beijing finanzielle Unterstützung leistet, haben die Autoren die volle Verantwortung für den Beitrag.

2 Diese Daten wurden von Liu Huilian gegeben, dem Vorsitzenden der Guangzhou Automobile Trade Union, im Laufe des August 2010

4 Besuch bei CHAM Guangdong. Liu ist ausserdem Gewerkschaftsvertreter von Chinas 15.

- Volkskongress, und er war an der gesamten Verhandlung und Schlichtung beteiligt.
- 3 Anita Chan : Labor unrest and role of unions , China Daily , Updated: 2010-06-18 , http://www.chinadaily.com.cn/opinion/2010-06/18/content_9987347.htm3
- 4 Ein Beschäftigter von CHAM Guangdong stellte seinen Lohnnachweis auf die Webseite. Daran wurde deutlich, dass sein gesamter Monatslohn lediglich 1510 RMB beträgt. Davon sind 675 RMB Grundlohn, 340 RMB verschiedene Zuschläge, 100 RMB Anwesenheitsprämie, sowie 65 RMB Lebenshaltungskostenzuschlag, 250 RMB Mietbeihilfe und 80 RMB Transportbeihilfe. Nach Abzug der Abgaben für soziale Sicherheit bekommt er nur 1211 RMB auf die Hand. Wenn man die Kosten für wohnen, essen und andere Grundkosten der Lebenshaltung einberechnet, bleiben ihm noch monatlich 456 RMB übrig. Siehe dazu auch *Southern Weekend*, June 3, 2010.
- 5 siehe auch *Banyuetan.com*, July 5, 2010.
- 6 siehe auch *Zaobao.com*, June 3, 2010, <http://www.zaobao.com/special/china/cnpol/pages3/cnpol100603b.shtml4>
- 7 Prof. Lin Yanling, *Banyuetan.com*, July 5, 2010.
- 8 Siehe "an Open Letter to Social Communities and All Workers from Delegation of Strike workers of CHAM Guangdong", June 6, 2010.
- 9 Siehe Lin Yanling, *30 Years of Reform and Opening up: The Evolution and Cultivation of Chinese Workers' Rights Awareness*, Beijing. China Social Sciences Press, 2009.5
- 10 Siehe Wangs Rede auf der Videokonferenz über die wirtschaftliche Veränderung in Guangdong, June 12, 2010, http://www.sz.gov.cn/cn/sz/sz/xq/jqhd/201006/t20100613_1546822.htm
- 11 Lin XiaoZhao, "the Legislation to Regulate Collective Wage Negotiation in Guangdong," *Firs Financial Daily*, June 22, 2010.
- 12 China Labour Bulletin, "Review on the *Democratic Management Act in Enterprises in Guangdong (revised draft)* ", <http://www.clb.org.hk/schi/node/1301271>
- 13 China Labour Bulletin, "Review on the *Democratic Management Act in Enterprises in Guangdong (revised draft)* ", <http://www.clb.org.hk/schi/node/13012717>
- 14 Zhangwei, "Workers in 80% enterprises will be able to bargain equally with their employers within 3 years", *Yangchengwanbo*, August 14, 2010.
- 15 Xiao sisi, "DENSO Nansha conflict satisfactorily resolved and wage raised by 800 RMB", *Xinhua.net* (Guangzhou), June 27, 2010.
- 16 Zheng Lili, "A review on ACFTU's resolution on strengthening trade unions' role", *Worker's Daily*, July 29, 2010.
- 17 Zheng Meng, "Face rationally, treat legally", *caijing.com.cn* , June 4, 2010.
- 18 ACFTU, "ACFTU's resolution on strengthening trade unions' role", July 26, 2010. 9
- 19 Li Yonghai, "Calls for strong trade unions" *Nanfengchuang*, June 26, 2010.10
- 20 Eine telefonische Befragung im Jahr 2009 zeigte auf, dass es sehr üblich ist, dass die Vorsitzenden von Betriebsgewerkschaften zwei Funktionen haben. Siehe dazu auch Liu Xiaogang, Zhang Qinglei, "A survey on the double roles of chairmen of trade unions", *Chinese Workers' Movement*, p. 31, 4-2010.
- 21 Li Yonghai, "Calls for strong trade unions" *Nanfengchuang*, June 26, 2010
- 22 Xu Xiaohong, "The double role of trade unions in China", paper for the 60th anniversary of Trade Union Law, August, 2010.

AUTOREN:

Lin Yanling

Professor

Dept. of Industrial Relations

China Institute of Industrial Relations (CIIR)

yllin2002@hotmail.com

No.45 zengguang Road, Haidian District, Beijing, China 100048

und

Ju Wenhui

Doctor

Dept. of Public Administrations

China Institute of Industrial Relations (CIIR)

juwh@263.net

No.45 zengguang Road, Haidian District, Beijing, China 100048

Übersetzung Manfred Kreuter