

Sachlich – kritisch – gründlich

WELT-SICHTEN

MAGAZIN FÜR GLOBALE ENTWICKLUNG UND ÖKUMENISCHE ZUSAMMENARBEIT



Testen Sie uns:
Bestellen Sie ein
kostenloses Probe-Abo!
Sie erhalten drei Aus-
gaben gratis.

Jeden Monat neu:

WELT-SICHTEN will zur fundierten Auseinandersetzung über unsere gemeinsame Verantwortung für die Eine Welt beitragen. Die Zeitschrift bietet Analysen und Reportagen, Interviews und Kurzberichte zu einem breiten Themenspektrum:

- Weltwirtschaft und Entwicklungspolitik
- Klimawandel und Menschenrechte
- Friedensfragen und die Rolle der Religionen

Am besten gleich bestellen unter:
www.welt-sichten.org oder Telefon 069/58098-138

Ellen David Friedman

Gewerkschaften in China und den USA an einem Wendepunkt der globalen neoliberalen Ökonomie

Das Ende der Ära von US-Präsident George W. Bush fällt zusammen mit einer historischen Verschiebung der Arbeitsbeziehungen in China und den USA – ein Wandel, der nichts mit der Politik des US-Präsidenten zu tun hat und der wohl unbeeinflusst davon bleiben wird, dass Barack Obama zum Nachfolger von Georg W. Bush gewählt wurde. Die dynamischen Faktoren sind vielmehr die Entwicklung der Marktkräfte in China und die Reaktion der chinesischen Arbeitnehmervertretungen, die Reformen vorantreiben, die potenziell die Welt verändern und eine Verbindung zu den Arbeiterbewegungen des Westens herstellen könnten. In den noch sehr zögerlichen Schritten, mit denen bestimmte US-Gewerkschaften derzeit eine Verbindung zum chinesischen Gewerkschaftsbund *All China Federation of Trade Unions* (ACFTU) suchen, kann man eher Vorboten grundlegender Veränderungen in China sehen als ein Indiz für eine aufstrebende internationale Gewerkschaftssolidarität. Nichtsdestotrotz sind sie ein bedeutender Bezugspunkt.

In den vergangenen 60 Jahren trennte die Ideologie des Kalten Kriegs die Gewerkschaftsorganisationen in den USA und in China. Bis heute hat es hier kaum Fortschritte gegeben, trotz umfassender und wichtiger Veränderungen wie der Einführung von Kapitalmärkten in China, der Verlagerung bedeutender Produktionskapazitäten aus den USA nach China, der Verflechtung der Ökonomien beider Länder durch Handel, Diplomatie, Finanzen oder durch kommerzielle und kulturelle Beziehungen. Bis zu einem gewissen Grad trifft dies auch für die europäischen Gewerkschaften zu. Nun aber nähert sich diese Ära der Isolation ihrem Ende, trotz des in den USA noch immer bestehenden antikommunistischen Widerstands.

Im Folgenden soll kurz auf die entscheidenden Perioden der Entwicklung sowohl der chinesischen wie der US-amerikanischen Gewerkschaften in den letzten 50 Jahren eingegangen werden, wobei viele, häufig unbeachtet gebliebene Parallelen zum Vorschein kommen werden. Man wird sehen, dass das globale Regime des Neoliberalismus durch die systematische Verschlechterung der Arbeitsbedingungen die Gewerkschaftsbewegungen in beiden Ländern in eine Krise gestürzt hat. Während das Kapital seit fast 30 Jahren seine Profite so-

wohl in einem weitgehend unregulierten Umfeld (China) wie auch in einem deregulierten Umfeld (USA) akkumuliert, blieb die Antwort der Arbeitnehmerseite schwach. Versuche zur Konstruktion einer Gegenmacht, die der Hegemonie des Kapitals etwas entgegenzusetzen kann, finden sich überraschenderweise innerhalb Chinas – wohingegen Amerikas Arbeiter zunehmend ungeschützt und machtlos sind. So wird die chinesische Arbeitsgesetzgebung zum Beispiel systematisch gestärkt, Lohn- und Sozialleistungen steigen an, während sie in den westlichen Industrieländern eher stagnieren oder abgebaut werden.

Zwar ist die ACFTU durch verschiedene Entwicklungen unter Druck geraten – umfangreiche Missachtung der Arbeitsstandards, spontaner Widerstand von Wanderarbeitern, soziale Unruhen, die gähnende Kluft bei den Einkommen wie auch die zunehmenden Forderungen seitens der Zentralregierung, in all diesen Entwicklungen eine stärkere Vermittlerrolle einzunehmen; dennoch schlüpft der Gewerkschaftsbund langsam in eine neue Rolle innerhalb der chinesischen Gesellschaft. Damit entstehen für die Gewerkschaften in anderen Ländern neue Möglichkeiten des Engagements. Insbesondere in Deutschland und in den USA finden sich hierfür ermutigende Signale.

Eine entscheidende Frage ist dabei, wie das transnationale Kapital auf eine chinesische Arbeiterklasse reagieren wird, die über ein gestärktes Klassenbewusstsein, verbesserte Arbeitsgesetze und Gewerkschaften verfügt, die zunehmend versucht, ihre Aufgabe der Verteidigung der Arbeiter und Arbeiterinnen auszufüllen. An dieser Stelle wird das Potenzial einer internationalen Solidarität von westlichen und chinesischen Gewerkschaftern immer wichtiger.

Von der Nachkriegsära zum Neoliberalismus

Gegründet wurde der chinesische Gewerkschaftsbund ACFTU 1952, als die neue China seine Industrialisierung unter dem System der Planwirtschaft begann. Die große Mehrheit der Bevölkerung bestand damals aus Kleinbauern, und die erste Aufgabe der Gewerkschaft bestand daher in der Mobilisierung einer relativ kleinen, aber wachsenden Industriearbeiterschaft im Interesse der ökonomischen Bedürfnisse des Landes. Wie zuvor schon in der Sowjetunion und in Osteuropa und später auch in Kuba und Vietnam wurde die Gewerkschaft als eine Abteilung der Regierung organisiert und von der Kommunistischen Partei kontrolliert. Angesichts der Abwesenheit von privatem Kapital galt es als überflüssig, eine unabhängige Institution zu schaffen, die in den Betrieben und gegen die Betriebsführungen die Interessen der Arbeiter vertrat. Somit bestand die Aufgabe der ACFTU in einer Art allgemeiner Fürsorge und ideologischer Schulung. Für die Menschen in den chinesischen Städten folgte eine Periode relativer Stabilität, charakterisiert durch niedrige, aber stabile Löhne, faktisch kostenlosen Zugang zu Gesundheitsleistungen und Bildung, stark subventionierten Wohnungen und Nahrungsmitteln und garantierten Renten. Selbstverständlich blieb der Lebensstandard bescheiden, viele Kon-

sumgüter waren häufig nicht erhältlich, und das Leben jedes einzelnen geriet periodisch in Turbulenzen im Zuge chaotischer politischer und ökonomischer Kampagnen wie dem „Großen Sprung nach vorn“ (1958) oder der Kulturrevolution (1966-76).

In den USA wiederum markierte 1952 das Jahr mit dem größten Anteil an gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern – fast 30 Prozent, so viel wie nie zuvor in der US-amerikanischen Geschichte. In der Periode nach dem Zweiten Weltkrieg erlebte die Industrie einen Boom, Unternehmen arbeiteten sehr rentabel. Die Gewerkschaften waren stark und relativ kämpferisch, Streiks waren häufig und die Lohnverhandlungen aggressiv. In wichtigen Branchen wie der Stahl-, Auto- und Textilindustrie, dem Transportwesen und dem Bergbau entstanden starke, landesweite Gewerkschaften, und auch die Angestellten des öffentlichen Sektors begannen, sich in großer Zahl zu organisieren. Als der Kalte Krieg an Intensität zunahm, schlossen die US-Gewerkschaften und das mit neuer Energie geladene US-Kapital einen explizit antikommunistischen Pakt. Die Gewerkschaften wurden von kommunistischen, sozialistischen und linken Arbeiterführern gesäubert, die Gewerkschaftsbewegung gab ihre eigenen politischen Ziele auf, und in den Basisbranchen wurde den Beschäftigten ein stabiles Modell kollektiver Tarifverhandlungen garantiert – mit stetig steigenden Löhnen, sicheren Sozialleistungen und einer bemerkenswerten Arbeitsplatzsicherheit.

Doch Mitte der siebziger Jahre begann die Herausbildung der modernen globalen Ökonomie. Das bedeutete, dass das verarbeitende Gewerbe in den USA aus den Hochlohnregionen – insbesondere aus dem gewerkschaftlich stark organisierten Norden – in Niedriglohnregionen im Süden des Landes abwanderte. Dort führten die rassistische Ausgrenzung von Afro-Amerikanern und Zuwanderern aus Lateinamerika sowie ihr Ausschluss aus gewerkschaftlichen Kampagnen zu einer grundlegenden Schwächung der Arbeiterschaft. Die Kapitalisten bemerkten schnell, dass sie durch eine Verlagerung der Produktion nach Mexiko oder in andere arme lateinamerikanische Staaten ihre Lohnkosten noch weiter senken konnten. Und schließlich wanderte die Industrie nach Asien ab, vor allem nach China, wo die Löhne am niedrigsten waren, das Arbeitskräfteangebot unerschöpflich und wo die Bedingungen für die ökonomische Entwicklung in den vergangenen zwanzig Jahren äußerst einladend waren. Dies ist die zentrale Dynamik, der Motor der Globalisierung – Kapital, das auf der Suche nach billiger Arbeit über den ganzen Globus wandert.

Das neoliberale Regime in China und den USA

Natürlich sind Kapital und Investitionen schon immer über den Globus gewandert – in den frühen Tagen der klassischen Imperien ebenso wie im Kolonialismus, im merkantilen Kapitalismus, im westlichen Industriekapitalismus und im Imperialismus. Die jüngste Phase, der Neoliberalismus, startete in den späten siebziger Jahren und hat verschiedene Schlüsselmerkmale:

- Das schnelle Einreißen nationaler Handelsschranken, vor allem durch die Welthandelsorganisation WTO und verschiedene Freihandelsabkommen.
- Der Rückzug des Staates von seinen gesellschaftlichen Funktionen. Dieses Phänomen sehen wir in der ganzen Welt – in Nordamerika, Europa, Asien und auch in China. Der Staat vermindert sein Engagement bei der Bereitstellung von Bildung, Gesundheitsdienstleistungen, Umweltschutz, sozialer Sicherheit. Rund um den Globus erodieren ehemals öffentlich bereitgestellte Sozialleistungen wie Renten-, Arbeitslosen- oder Krankenversicherung.
- Die Umverteilung der Einkommen von unten nach oben, eine wachsende Einkommenskluft und eine extreme soziale Differenzierung. Dieser Trend findet sich derzeit sowohl in den Industrie- wie auch in den Entwicklungsländern. Am schwächsten ausgeprägt ist er in den nordeuropäischen Ländern.
- Die abnehmende Fähigkeit der Arbeitnehmer sich zu schützen und im Verhältnis zu Wachstum und wirtschaftlicher Entwicklung angemessene Löhne und Sozialleistungen zu erhalten.

Ende der siebziger Jahre sahen sich die US-Arbeitnehmer einem systematischen Angriff des Kapitals ausgesetzt, der durch eine beschleunigte Deregulierung innerhalb der öffentlichen Institutionen auf jeder Ebene unterstützt wurde. Dieser Angriff beschränkte sich nicht auf Löhne und Zusatzleistungen, sondern zielte auf das Zentrum des Arbeitsverhältnisses selbst. Es ist unnötig, hier noch einmal die massiven Jobverluste im Zuge der Deindustrialisierung aufzulisten, die von einem (oftmals betrügerischen) Verlust von Renten- und Krankenversicherungsansprüchen begleitet wurden. Sowohl in den USA wie auch in der EU ist eine schrumpfende gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerschaft mit unablässigen Forderungen nach Zugeständnissen in Tarifverhandlungen konfrontiert, was zur Stagnation der Löhne, zu vielfach gestaffelten Lohnstrukturen und zur umfassenden Senkung von Sozialleistungen führte. Darüberhinaus wurden die Arbeitsbedingungen in Richtung erhöhter „Flexibilität“ geändert, d.h. einer alleinigen Kontrolle durch die Arbeitgeber.

Doch vielleicht noch unheilvoller und bedeutsamer für die Schwächung der Arbeiterklasse sowohl in ökonomischer als auch in politischer Hinsicht ist die Fragmentierung und Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse selber. Das explosive Wachstum von Teilzeit-, Gelegenheits- oder Saisonarbeit, von informeller, illegaler und atomisierter Arbeit macht die Beschäftigten verletzlich und unterminiert die notwendigen Bedingungen für kollektives Handeln.

Die meisten US-Gewerkschaften kapitulierten kampflos oder verloren den Kampf gegen die von ihnen verlangten ökonomischen Zugeständnisse; und den Kampf gegen die Auflösung ihrer Basis nahmen sie häufig gar nicht erst auf. Nur einige wenige Gewerkschaften – insbesondere die Dienstleistungsgewerkschaft SEIU (Service Employees International Union) – investierten ihre Ressourcen in die Organisation der neuen Arbeiterschaft (Migranten, Niedrig-

entlohnte) und fanden kreative Wege, um Druck auf große Unternehmen im Nahrungsmittel-, Bau- oder Gesundheits-Sektor auszuüben. Doch insgesamt setzte sich der Rückgang des Anteils der gewerkschaftlich Organisierten an allen Arbeitnehmern fort. Die Unfähigkeit der organisierten Arbeitnehmer, die Arbeits- und Entlohnungsstandards in ihren Sektoren zu erhalten, führte unabweichlich zu einer Erosion dieser Standards in allen Sektoren.

Um nur ein Beispiel zu nennen: der Median-Stundenlohn der US-amerikanischen Arbeiter ist inflationsbereinigt seit 2003 um zwei Prozent gesunken. Dieser Rückgang ist nach Meinung von Ökonomen bemerkenswert, da die Produktivität – also das Output pro Arbeitsstunde – im selben Zeitraum stetig gestiegen ist. Im Resultat ist der Anteil der Löhne und Gehälter am Bruttoinlandsprodukt (BIP) auf den niedrigsten Stand seit Erhebung der Daten im Jahr 1947 gefallen. Dagegen ist der Anteil der Unternehmensgewinne auf den höchsten Stand seit den sechziger Jahren geklettert.

Mit Blick auf einen jüngst von der Chinesischen Akademie für Gesellschaftswissenschaften erstellten Bericht zur Wettbewerbsfähigkeit chinesischer Unternehmen kann man damit beginnen, Parallelen zwischen den Arbeitsbedingungen von chinesischen und US-amerikanischen Arbeitern während der vergangenen 30 Jahre des Neoliberalismus zu ziehen. Laut diesem Bericht ist zwischen 1990 und 2005 der Beitrag der Löhne zum BIP von 53 auf 41 Prozent gefallen – ein Rückgang von 12 Prozentpunkten – während die Gewinne in die Höhe geschossen sind. Derselbe Bericht stellt heraus, dass während der vergangenen 12 Jahre die Monatslöhne von Wanderarbeitern im Perlfussdelta lediglich um 68 Yuan zugelegt haben – abzüglich der Inflationsrate ergibt sich sogar ein Lohnverlust. Und dies, obwohl die Arbeit immer produktiver, der Arbeitstag verlängert und die Arbeitsintensität mittels neuer Technologien gesteigert wurde.

Stagnierende Lohnniveaus bei gleichzeitig zunehmender Produktivität kennzeichnen also die generelle Lage sowohl in China wie in den USA. Wirft man einen genaueren Blick auf spezifische Segmente der Arbeitnehmerschaft, so lassen sich weitere Parallelen ziehen.

Im China der achtziger und neunziger Jahre ermöglichten umfangreiche Deregulierungsmaßnahmen und ökonomische Anreizmechanismen die Privatisierung vieler produktiver Einheiten, die zuvor als staatseigene Unternehmen von der Regierung kontrolliert worden waren. Laut Schätzungen wurden etwa 90 Millionen Arbeiter in diesem Sektor kurzerhand entlassen, die große Mehrheit von ihnen verlor nicht nur ihren Job, sondern auch ihre Sozialleistungen, Krankenversicherung oder Wohnungssubventionen. Zu jung (und nun zu arm), um in Rente zu gehen, blieb vielen dieser Industriearbeiter nichts weiter übrig, als um wesentlich schlechter bezahlte Arbeit zu betteln. Gegen diesen Verlust von Einkommen flammten organisierte und militante Proteste auf, ebenso wie gegen den Abbau sozialistischer Arbeitsnormen, die in den vorangegangenen 30 Jahren für Arbeitnehmer in Staatsbetrieben gegolten hatten.

Diese Proteste sind vergleichbar – sowohl in ihrer Wildheit wie in ihrer Verglebarkeit – mit dem sporadischen Widerstand, der in denselben 20 Jahren in den industriellen Kernregionen der USA gegen Zugeständnisse und Jobverluste geleistet wurde. (Tatsächlich wird in beiden Ländern derselbe Ausdruck – „Rostgürtel“ – für das verwendet, was blieb, nachdem sich privates und öffentliches Kapital aus den industrialisierten Regionen zurückgezogen und eine soziale und ökologische Wüste hinterlassen hatten.) Weder in China, noch in den USA waren die Gewerkschaften in der Lage, ihre Mitglieder gegen die Verheerungen des globalen Kapitals zu verteidigen – nicht zu reden von den breiten Schichten unorganisierter Arbeiter.

Ähnlichkeiten in den Lebens- und Arbeitsbedingungen weisen auch die Wanderarbeiter auf, ausländische in den USA, inländische in China: Informalität der Arbeitsbeziehungen; Abhängigkeit von teilweise mit kriminellen Methoden vorgehenden Rekrutierungsbüros im Sold der Unternehmen; exzessive Überstunden; nicht ausgezahlte Löhne; Versäumnisse bei der Zahlung versprochener (oder rechtlich garantierter) Leistungen wie Arbeitslosen-, Unfall- oder Krankenversicherung; keine Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitnehmerrechte oder rechtlich einklagbare Verträge; Drohungen, Strafen, einseitige Entlassungen und gelegentlicher Einsatz von Schlägern zur Aufrechterhaltung der Disziplin; Gefahr der „Deportation“ (in China haben die meisten Wanderarbeiter in den Städten, in denen sie arbeiten, nur einen provisorischen Aufenthaltsstatus); und ein Mangel an Repräsentation – oder *effektiver* Repräsentation – durch eine Gewerkschaft. Die Zahl der chinesischen Wanderarbeiter in dieser Kategorie dürfte bis zu 200 Millionen betragen.

Auch bei den etwas höher qualifizierten Angestellten zeigen sich Parallelen in beiden Ländern: beschleunigte Rationalisierung, zunehmendes Subunternehmertum, Atomisierung, Entprofessionalisierung und die Eliminierung von Arbeitsplatzsicherheit. In beiden Ländern haben die Staatsangestellten noch den besten Schutz gegen diese Verschlechterungen, doch die unaufhaltsame Privatisierung in all ihren Formen fordert in beiden Ländern auch von Beschäftigten dieser Kategorie ihren Preis.

Diese Entwicklungen, die durch die neoliberale Dynamik unablässig vorangetrieben werden und dabei die Identität und die Handlungsmöglichkeiten der Arbeiter und Arbeiterinnen auf vielen Ebenen neu bestimmen – ähneln sich auf bemerkenswerte Weise. Wir haben es mit einer „Eine-Welt-Ökonomie“ zu tun, die sich über die Unterschiedlichkeit der politischen Systeme hinwegsetzt.

Der Hegemonie des global agierenden Kapitals begegnen

Wie die Geschichte zeigt, bringt das Kapital seine eigenen kolossalen Krisen hervor. Allerdings wird die Entwicklung nach der Krise auf verschiedenste Weise durch die Rolle des Staates und die organisierte Macht der arbeitenden Klasse mitbestimmt. Die Krise des US-amerikanischen Finanzsystems ist von

vielen linken Kritikern vorhergesehen worden, doch ihre Nachwirkungen dürften – angesichts der Schwäche des Staates, der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft nach 30 Jahren neoliberaler Dekonstruktion – für Arbeiter, Rentner, Studenten und alle Bürger der Mittelschicht eher unangenehm ausfallen. In keinem Industrie- oder Entwicklungsland des Westens sind Umrisse eines von der Bevölkerung ausgehenden Widerstandes zu erkennen, der kraftvoll genug wäre, um die Ökonomie wieder auf den Pfad zu mehr sozialer Gerechtigkeit zu bringen. Eine Ausnahme bilden hier lediglich die lateinamerikanischen Länder wie Venezuela, Bolivien, Argentinien oder Uruguay, die politisch deutlich nach links gerückt sind.

Innerhalb des eng gesteckten Rahmens dieses Artikels möchte ich nun untersuchen, ob und unter welchen Bedingungen die chinesische Arbeiterbewegung über die Fähigkeit verfügt, zu einem Bollwerk gegen das global agierende Kapital zu werden. Dabei muss man vom Offensichtlichen ausgehen, dass die ACFTU institutionell nicht in der Lage ist, diese Aufgabe zu übernehmen. Nachdem die Gewerkschaft 30 Jahren lang in der Planwirtschaft das an Arbeitseinheiten gekoppelte Wohlfahrtssystem verwaltet und in den 30 Folgejahren friedlich die Kommodifizierung der Arbeit im Rahmen einer deregulierten Vermarktlichung geleitet hat, sind ihre Werte, Ziele und Arbeitsweisen nicht für den intensiver werdenden Kampf gegen die Kapitalistenklasse geeignet. Ein jüngeres Zitat des Gewerkschaftsführers Wang Ying im *Christian Science Monitor* fasst die offizielle Sichtweise zusammen: „Unser Ziel ist es, eine Win-Win-Situation für Unternehmen und Arbeiter zu garantieren. Wir koordinieren die Arbeitsbeziehungen, wir kämpfen nicht gegen das Management.“ (CSM 28.9.2008). Für diese harmonische, nicht-gegenerische Haltung der ACFTU existieren umfangreiche Belege. Daher sind die meisten ausländischen Beobachter davon überzeugt, dass das westliche Modell industrieller Beziehungen mit kollektiven Aushandlungen, formalisierten Verträgen und einer unabhängigen Selbstverwaltung der Arbeitnehmer innerhalb einer Gewerkschaft in China weder erkennbar noch möglich ist.

Doch die Frage, die größere Aufmerksamkeit verdient, scheint folgende zu sein: Existieren irgendwelche substanziellen Anzeichen oder Trends, die auf eine andere Zukunft der ACFTU hinweisen? Wenn ja, wäre dies nicht das Terrain, auf dem sich Chinas Reformer und ihre Verbündeten in internationalen Gewerkschaften begegnen sollten? Im Folgenden will ich diese Trends kurz untersuchen und damit helfen, eine solche gemeinsame Plattform zu schaffen.

Gesetze, ihre Grenzen und ihre „Lizenz“

Über den Trend zu einer Stärkung der Arbeitsgesetze in China ist in den vergangenen Jahren viel geschrieben worden. Zumindest kann man in diesem Trend eine deutliche Reaktion auf die zunehmenden internen Widersprüche in China sehen, wo die Vermarktlichung eine wachsende Ungleichheit produ-

ziert. Das Gesetz wird als eine erste Bekundung der politischen Linie in China genutzt, und daher zeigte die zügige Verabschiedung des Arbeitsvertragsgesetzes, des Streitschlichtungs- und Schiedsgesetzes und des Anti-Diskriminierungsgesetzes eine deutliche Entschlossenheit der Regierung, die Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt zu institutionalisieren.

Doch ebenso bedeutsam wie die Gesetze selbst ist das Umfeld, in dem diese Gesetze – vor allem das Arbeitsvertragsgesetz – debattiert und beschlossen wurden: Im Fall des Arbeitsvertragsgesetzes wurde der Entwurf schnell öffentlich gemacht und führte innerhalb des ersten Monats zu 200.000 Reaktionen, die meisten von Arbeitern, die die Notwendigkeit eines stärkeren Schutzes unterstrichen. Es folgte eine breite öffentliche Debatte zwischen den Vertretern von US- und EU-Handelskammern (die damit drohten, eine Verabschiedung des Gesetzes würde Auslandskapital aus China vertreiben) auf der einen Seite und den Unterstützern des Gesetzes in Gewerkschaft und Regierung auf der anderen Seite. Als das Gesetz am 1. Januar 2008 in Kraft trat, war bei den Vertretern von Kapital, Arbeit und Regierung ein stärkeres Bewusstsein bezüglich ihrer jeweiligen Rechte und Eigeninteressen geschaffen worden: Krasse Beispiele von Unternehmen, die versuchten, das Gesetz zu umgehen, füllten die Medienberichte, was die Regierung (häufig aufgrund der Aktivitäten von Gewerkschaften oder Arbeitsämtern) zu Interventionen veranlasste. Es gab zahlreiche organisierte Versuche von Arbeitern, von ihren Unternehmen schriftliche Verträge zu erhalten oder Verträge, die den neuen Bestimmungen entsprachen (häufig wurden diese Versuche zwar nicht öffentlich, jedoch unter Wanderarbeitern diskutiert). Zentren zur Arbeitsrechtsberatung (mehrere Tausend wurden von der ACFTU finanziert) begannen, eine zunehmende Zahl von Anträgen und Klagen von Arbeitern zu bearbeiten.

Es ist bekannt, dass in China Gesetze nur eine beschränkte Geltung besitzen. Die regulatorische Infrastruktur und die Möglichkeiten zur Durchsetzung von Gesetzen sind außerordentlich rudimentär. Dies gilt insbesondere im Fall der Arbeitsgesetze. Dennoch möchte ich einen Einwand gegen den gängigen Diskurs erheben, der das Arbeitsgesetz aufgrund seiner mangelnden Durchsetzung als faktisch bedeutungslos abtut. Vielmehr scheint den drei zentralen Akteuren der industriellen Arbeitsbeziehungen – den Gewerkschaften, dem Kapital und dem Staat – im Prozess der Verrechtlichung der Arbeit eine umfangreiche „Lizenz“ zur Interessenvertretung eingeräumt worden zu sein. Diese Lizenz kann als eine Erlaubnis gesehen werden, außerhalb der bislang akzeptierten Rollen (Arbeiter machtlos, Kapital bestimmend, Staat wohlwollend) tätig zu werden. Die Parteien dürfen nun also damit beginnen, ihre separaten, gegensätzlichen und legitimen Eigeninteressen anzuerkennen, wobei jede Partei einen gewissen Zugang zu Rechtsmitteln hat.

Die Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen hat das interessante Phänomen von Arbeitern hervorgebracht, die sich autodidaktisch das neue Recht zu ei-

gen machen und es für andere durchzusetzen versuchen. In China werden sie als „Bürgerbeauftragte“ bezeichnet, ihr historisches Vorbild sind die „shop-floor-lawyers“, die Arbeiteranwälte, in den USA. Sie reichen Klagen im Namen von Wanderarbeitern ein, wobei sie meistens gegen unzureichende Unfallkompensationen, nicht ausbezahlte Löhne oder fehlerhafte Kündigungen angehen. Als nicht offiziell zugelassene, nicht lizenzierte Fachleute verlangen die Bürgerbeauftragten für ihre Dienste keine Bezahlung im Voraus von ihren Klienten. Stattdessen erhalten sie einen Anteil am erreichten Ergebnis. Aufgrund ihres Klassenhintergrundes und ihrer eigenen Erfahrungen als Arbeiter repräsentieren sie ein völlig neues Element in dem sich entwickelnden Rechtssystem. Häufig sind sie aggressiv und sehr effektiv dabei, Verbindungen zu Wanderarbeitern herzustellen. Sie arbeiten direkt und unbürokratisch in ihrer Anwaltschaft und fordern die Autoritäten recht selbstbewusst heraus. Daher gelten sie zuweilen sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Vertretern des Staates als Aufrührer und als potenziell gefährlich. Einige Gesetze haben ihren rechtlichen Spielraum nun deutlich eingeschränkt. In einem extremen Fall im vergangenen November verlor ein prominenter Arbeiter-Organisator in Shenzhen sogar fast ein Bein bei einer Messerattacke. Der Attentäter war von den Managern einer Industriezone gedungen worden, in welcher der Angegriffene tätig war; dieser hatte Hunderte von Klagen auf Lohnnachzahlung für Wanderarbeiter eingereicht.

Da sich Arbeiter in China einen regulären Anwalt meistens nicht leisten können, führt das wachsende Bedürfnis nach einer Durchsetzung des Rechts zur Entstehung dieser neuen Gruppe von Arbeiteranwälten. Dies ist ein hart umkämpftes Terrain, das zumindest teilweise durch die schnelle Ausdehnung der Arbeitsrechtsprechung geschaffen worden ist. Der Grad an informeller Freiheit, den die Bürgerbeauftragten durch eine Kombination aus sozialen Kämpfen und Verhandlungen um einen Platz innerhalb des formalen Rechtssystems erreichen können, könnte in Zukunft zunehmen, was tiefgreifende Folgen hätte. Angesichts der starken korporatistischen Tendenzen in China ist es jedoch auch möglich, dass die Bürgerbeauftragten entweder durch den Markt oder durch die Regierung absorbiert werden. Oder sie werden schlicht unterdrückt. Sollte die Durchsetzung der Gesetze *von unten* eine Priorität für Chinas Regierung bekommen, so wäre dafür eine umfangreiche Mobilisierung von Ressourcen nötig – insbesondere für die Ausbildung, die Entsendung und die Ermächtigung sowohl von Gewerkschaftskadern wie von Vertretern der Arbeitsverwaltung, damit diese die Arbeitsgesetze kennen und anzuwenden lernen. Vielleicht werden diese Ressourcen niemals aufgebracht und selbst wenn, könnten sie unzureichend sein, um den bestehenden Gesetzen auch effektiv Geltung zu verschaffen. Doch jeder ernsthafte Versuch in dieser Richtung würde dabei helfen, den Kontext der Industriebeziehungen neu zu gestalten – ein Kontext, in dem die Existenz separater Interessen von Arbeit, Kapital und Staat anerkannt werden. Damit

wäre zumindest die Vermarktlichung der Arbeitsbeziehungen explizit anerkannt. Dies wäre ein notwendiger Schritt, um die Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, für ihre eigenen Werte und Rechte zu streiten.

Organisation einer „Gewerkschaftsbewegung“ mit der Gewerkschaft

Die Schlüsselfrage ist nun, ob die ACFTU die Aufgabe übernehmen kann, die Arbeiter in China im Rahmen einer Marktwirtschaft (oder einer Teilmarktwirtschaft) zu vertreten und zu verteidigen? Bei der Beantwortung dieser Frage gehe ich von der Annahme aus, dass die ACFTU die einzige und exklusive Gewerkschaft in China bleiben wird. Diese Annahme wird sowohl von den Unterstützern wie von Kritikern der ACFTU geteilt. Diese Gewerkschaft ist ein Teil der Regierungsbürokratie unter der Kontrolle der Kommunistischen Partei. An diesen strukturellen Bedingungen wird sich in absehbarer Zeit nichts ändern; sie machen es für westliche Beobachter ungewöhnlich schwierig, diese Gewerkschaft zu verstehen.

Mit dem Bezug auf die Organisation einer Gewerkschaftsbewegung „innerhalb“ der ACFTU soll das Potenzial für Reformen – sowohl in den Grundsätzen wie in den Praktiken – untersucht werden, das zu einer stärkeren Unterstützung der Arbeitnehmer bei der Verteidigung ihrer Rechte und Interessen führen könnte. Die ACTFU ist die größte Gewerkschaft der Welt. Nach eigenen Angaben hat sie über 213 Millionen Mitglieder. Allerdings ist das westliche Konzept von Mitgliedschaft hier kaum anwendbar. Viele Mitglieder, vielleicht sogar die Mehrheit, ist sich ihrer Mitgliedschaft gar nicht bewusst. Dies liegt zum einen daran, dass die Mitgliedsbeiträge – ein Zwangsbeitrag von 2 Prozent des Lohns – direkt vom Arbeitgeber an die Gewerkschaft überwiesen werden. Zum anderen ist die Gewerkschaft am Arbeitsplatz im Allgemeinen unsichtbar. Dies trifft am stärksten für die Arbeitnehmer in Privatunternehmen zu, am wenigsten jedoch für Arbeiter in Staatsbetrieben.

Aufgrund des sozialistischen Erbes sind auf Unternehmensebene viele Gewerkschaftskader selbst Manager. Aufgrund des neoliberalen Erbes sind auf Bezirksebene viele Gewerkschaftskader selber Investoren oder sie profitieren von der Rentabilität der Unternehmen. Beide Phänomene unterminieren die Möglichkeiten der Gewerkschaft, im Konflikt mit dem Management die Interessen der Arbeiter unabhängig zu vertreten, weswegen viele Beschäftigte sich auch nicht viel von ihrer Gewerkschaft erwarten.

Eine rühmliche Ausnahme bildet hier der Erfolg der Gewerkschaften bei der Eintreibung von ausstehenden Lohnzahlungen für Bauarbeiter – ein bekanntes und hartnäckiges Problem in diesem Sektor. Seit dem Jahr 2003 haben Regierungsbehörden auf allen Ebenen 43 Milliarden RMB (6 Milliarden US-Dollar) für Bauarbeiter eingetrieben, vor allem für Wanderarbeiter. Es ist allgemein anerkannt, dass für solche Siege über strukturell widerspenstige Arbeitgeber besonders einflussreiche und durch die Regierung unterstützte Beziehungen nötig sind.

Dies illustriert die andere Seite der chinesischen Gewerkschaft – nämlich, dass sie als „sehr stark an der Spitze“ gilt, was ihren großen politischen Einfluss und ihre Integration in die Führung von Staat und Partei widerspiegelt. Insbesondere die Reform der Arbeitsgesetzgebung in den vergangenen vier oder fünf Jahren war zumindest teilweise das Verdienst des starken Lobbying der ACFTU und hat ihren Ruf als politisch kompetente Institution gestärkt. In dem von der Partei hartnäckig beschworenen Konzept einer „harmonischen Gesellschaft“ – dem Kennzeichen von Präsident Hu Jintaos Regierung – ist der Gewerkschaft die Aufgabe zugewiesen, die Bedürfnisse von Arbeit und Kapital auszubalancieren und zudem – obwohl bislang eher rhetorisch – das öffentliche Bewusstsein als notwendigen Teil einer sozialen Transformation umzuformen.

Druck von innen und von außen

Vor diesem Hintergrund ist es hilfreich, die verschiedenen und konfligierenden Seiten zu identifizieren, von denen Druck auf die ACFTU ausgeübt wird und anschließend zu überlegen, in welche Richtung die Reaktionen auf diesen Druck führen können – in Richtung Reform oder in Richtung Reaktion. Die Gewerkschaft ist derzeit von verschiedenen Seiten unter Druck. Dazu gehören:

- die weit verbreitete Verletzung von Arbeitsgesetzen und -regularien durch die Arbeitgeber, inklusive des beständigen Problems nicht ausbezahlter Löhne, exzessiver Überstunden, harter Disziplin und Verstößen gegen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen;
- verbreitete soziale Unruhen, bei denen jedes Jahr viele Millionen Wanderarbeiter zehntausende von wilden Streiks und Protesten organisieren;
- der bereits erwähnte Druck zur Durchsetzung der Gesetze, vor allem durch die Ansprüche der Arbeitsverwaltung und der Gerichte;
- die ökonomischen Forderungen der Arbeiter, deren Löhne stagnieren und die mit (inzwischen jedoch etwas nachlassender) Inflation, steigenden Lebenshaltungs- und besonders Lebensmittelkosten zu kämpfen haben;
- ein sich schnell ausbreitender Diskurs über soziale Ungleichheit, Einkommensunterschiede, das exzessive Wachstum privaten Reichtums und über die Notwendigkeit sozialpolitischer Eingriffe;
- die Drohung, dass bei schnell steigenden Löhnen weniger ausländisches Kapital investiert wird;
- die schweren Probleme von Arbeitern, die aus der Flexibilität des Kapitals resultieren, inklusive Privatisierung, Verlagerung und Subunternehmertum;
- der Gegendruck gegen die Ansprüche von Arbeitern, die von Gewerkschaftsfunktionären, Parteikadern oder anderen Regierungsbeamten auf regionaler Ebene ausgeübt werden, die ein finanzielles Interesse am Schutz der privaten Investitionen haben;
- die expliziten Forderungen anderer Staaten, ausländischer Gewerkschaften, internationaler Gewerkschaftsbünde, von Konsumentenvertretern und interna-

tionalen Menschenrechtsorganisationen nach einer konsequenteren Durchsetzung der Rechte der chinesischen Arbeiter;

- das Eigeninteresse der Gewerkschaft, ihren Mitgliedern mehr Aufmerksamkeit zu schenken, da sie andernfalls ihre Massenbasis verlieren und irrelevant werden könnte;
- das politische Eigeninteresse von Partei- und Regierungsführern an sozialer Stabilität und an einem Ausschluss von unabhängigen Organisationsversuchen auf politischer oder Gewerkschaftsebene;
- und schließlich das ernsthafte Engagement für die Rechte und Interessen der Arbeiterklasse, das zumindest von einigen Menschen in Gewerkschaft, Partei, Regierung oder in der Gesellschaft geteilt wird - und das derzeit kaum einen echten oder effektiven Weg der Betätigung findet.

Behandeln wir zunächst die offensichtlichste Form der Reaktion auf diese Herausforderungen, die regressive Reaktion: Im Jahr 2005 begann die chinesische Politik damit, die Freiräume von NGOs der Arbeiter und Arbeiterinnen bei der Basisarbeit deutlich einzuschränken. Entstanden waren diese Gruppen vor allem im Perlfussdelta Mitte der neunziger Jahre. Sie waren stets sehr klein und nur von marginaler Bedeutung gewesen, konnten ihre Arbeit aber relativ offen durchführen. Unterstützt wurden sie vor allem von Gewerkschaftsaktivisten aus Hongkong, Geld floss ihnen aber auch durch eine Reihe ausländischer Stiftungen zu, die es sich zum Ziel gesetzt hatten, in China eine Zivilgesellschaft zu entwickeln. Die NGOs boten eine ganze Palette von Hilfsdiensten an - von der Weiterbildung für Rechtsberater bis zur Organisation von Schlafsälen in Sweatshop-Fabrikzonen. Im laufenden Jahrzehnt entwickelten diese Gruppen formale Sponsorenbeziehungen mit den zuständigen Regierungsbehörden - wie Gewerkschaft, Betriebskrankenkassen, Frauen- oder Jugendorganisationen, vor allem auf Bezirksebene - und erhielten die Erlaubnis, ihre Programme innerhalb bestimmter Grenzen durchzuführen. Unter Präsident Hu Jintao jedoch kam es zu einer politischen Kehrtwende, die häufig auf die Furcht des Präsidenten vor der Welle der „bunten Revolutionen“ zurückgeführt wurde, die von Osteuropa langsam auf China überschwappte. Für die NGOs bedeutete dies neue Restriktionen bei ihrer Unterstützung und Finanzierung durch ausländische Quellen. Zudem wurde jegliche Unterstützung durch die Gewerkschaften zurückgezogen. Viele dieser Gruppen schrumpften daraufhin, gaben auf, änderten ihr Programm oder setzten ihre Arbeit auf informeller Ebene fort. Dies enttäuschte die Erwartungen vieler westlicher Beobachter, die darauf gesetzt hatten, dass aus den NGOs eine unabhängige Organisationsform vor allem für die Wanderarbeiter in den Sweatshops entstehen könnte.

Das Wal-Mart-Moment

Doch gleichzeitig öffneten sich neue Räume: Berühmt wurde die Forderung der Regierung an die ACFTU die Beschäftigten des US-Einzelhandelskonzerns Wal-Mart zu organisieren. Wal-Mart ist durch seine erpresserische Preissetzung gegenüber Lieferanten, seinen zerstörerischen Einfluss auf den lokalen Einzelhandel, seine Gesetzesverletzungen und seine stark antigewerkschaftlichen Einstellung ein prominentes Symbol des Neoliberalismus. Im Jahr 2006 startete unter großer Anteilnahme des In- und Auslands eine Kampagne, an deren Ende schließlich alle der mehr als 100 Wal-Mart-Filialen in China gewerkschaftlich organisiert waren.

Es folgte eine für ausländische Beobachter verwirrende Abfolge von ermutigenden und entmutigenden Anzeichen dafür, was diese Organisierung tatsächlich bedeutet. Auf symbolischer Ebene repräsentiert er den Aufstieg organisierter Kräfte (Regierung und Gewerkschaft), die den führenden transnationalen Ausbeuter unter die nationalen Ziele zwingen. Doch was waren diese Ziele, und passten sie überhaupt zu den Zielen der Arbeiter? Ein Fünf-Punkte-Plan der ACFTU zur gewerkschaftlichen Organisation von Wal-Mart aus dem Jahr 2006 legt sowohl ein neues Engagement für die Bottom-up-Organisation nahe (d.h. man wendet sich an die Arbeiter und Arbeiterinnen, nicht an die Bosse), wie auch eine stärkere Orientierung an der Durchsetzung von Arbeiterinteressen gegen die Interessen des Kapitals. Diese fünf Punkte waren:

1. Alle Wal-Mart-Arbeiter zum Eintritt in die Gewerkschaft mobilisieren.
2. Öffentliche Kampagnen in den Massenmedien, im Fernsehen wie auch die Verteilung von Handzetteln oder Pamphleten.
3. Erhöhung des materiellen und personellen Einsatzes für die gewerkschaftliche Organisierung.
4. Die geltenden Gesetze müssen befolgt werden. Das Management kann die Beschäftigten nicht vom Gewerkschaftsbeitritt abhalten, derartige Beschränkungen sind illegal.
5. Mehr Einsatz für Beschäftigte, die vom Management unangemessen bestraft und behandelt worden sind. Erhöhung niedriger Löhne, Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Tatsächlich wurden die Wal-Mart-Filialen, die die ACFTU als erste ins Visier nahm, mit Mobilisierungstechniken organisiert, die westliche Gewerkschafter zwar wieder erkennen dürften, die in China jedoch hochgradig ungewöhnlich und neuartig sind: Treffen mit den Arbeitern außerhalb des Betriebs, Schulung und Ermunterung, Unterzeichnung von Petitionen, Übergabe der Gewerkschaftsforderungen an das Management, geheime Wahlen. Die Chance, dass dies eine Wende zu einer „Organisierung von unten“ signalisieren könnte, schrumpfte jedoch deutlich, als das Konzernmanagement von Wal-Mart und die ACFTU eine nationale Einigung erzielten, durch Verwaltungsakte eine ge-

werkschaftliche Repräsentation in allen verbleibenden Filialen einzuführen. Bei der anschließenden Wahl von Gewerkschaftskomitees, in den Verhandlungen über die ersten Verträge, im Gerangel um Arbeitsplatzprobleme und während der Etablierung einer eigenen Identität für die Wal-Mart-Gewerkschaften gab es Momente, in denen die Beschäftigten sich mehr Raum verschaffen konnten oder in denen einige Gewerkschaftsvertreter sich auf die Seite der Arbeiter schlugen und so den Status der Arbeiter als Gegenpol zum Management stärkten. Doch jeder dieser Momente musste hart erkämpft werden. Es bleibt der allgemeine Eindruck, dass weiterhin ein „paper-unionism“ vorherrscht, in dem die Bezirksvertreter der Gewerkschaft und das lokale Management die Macht haben, gemeinsam oder einander beratend die Bestrebungen der Arbeiter einzuhegen.

Neue Räume

Die neuen Trends scheinen den Willen der ACFTU zu signalisieren, sich der Hegemonie des Kapitals entgegenzustellen und seine Macht zu begrenzen. Zur Einordnung dieser Trends müssen westliche Beobachter vielleicht versuchen, die Welt mit chinesischen Augen zu sehen.

Die lautstarke Ankündigung der ACFTU vom Juni 2008 zum Beispiel, sie würde innerhalb von 100 Tagen 80 Prozent der 10.000 Fortune-500-Unternehmen gewerkschaftlich organisieren, wäre nach westlichen Methoden und Standards der Organisierung als unmöglich abgetan worden. Die chinesische Methode dagegen – bei der ein Gewerkschaftsfunktionär sich direkt beim Management eine offizielle Zustimmung einholt – macht es möglich, gleichzeitig eine hohe gewerkschaftliche Effizienz wie auch die Unterordnung des Auslandskapitals unter chinesische Autorität zu beanspruchen. In den meisten Fällen wäre damit die Vorgabe ausreichend erfüllt, der westliche Beobachter bliebe jedoch enttäuscht.

Mancherorts lässt sich jedoch beobachten, dass diese Organisationsmethode als ein Ausgangspunkt für einschneidendere Reformen dient. Hervorzuheben sind hier die Initiativen des Verbandes der Gewerkschaften in Guangzhou, deren Vorsitzender Chen Weiguang auf einer Gewerkschaftsversammlung am 15. Juli mahnte „Wir haben dem BIP die Interessen und sogar die Rechte der Arbeiter geopfert. Dies kann nicht so weitergehen!“ und anschließend die Bildung einer hundertköpfigen Gruppe verkündete, die die Aufgabe der gewerkschaftlichen Organisation der Fortune-500-Konzerne übernehmen sollte. Mit ungewöhnlicher Offenheit gab Chen zu: „Mir ist klar geworden, dass die Gewerkschaft in der Vergangenheit viel Zeit mit dem Versuch verschwendet hat, mit den Bossen dieser Hardliner-Konzerne eine Übereinkunft zu finden und dass dieser Top-Down-Ansatz der Organisierung nicht zum Ziel führt.“ Nun aber, sagte er, werde es einen großen Ruck geben, um die Gewerkschaften in diesen Un-

ternehmen zu verankern und zwar mittels einer neuen Strategie: nicht mehr „die Bosse überzeugen“, sondern „die Arbeiter mobilisieren“. Er betonte: „Gewerkschaften gehören den Arbeitern, daher spielt es grundsätzlich keine Rolle, ob die Bosse zustimmen oder nicht.“ (www.clntranslations.org/article/33/the-chinese-trade-unions-big-rush-to-set-up-unions-in-fortune-500-companies).

Auf der anderen Seite steht die Frage nach der Rolle – der sich wandelnden Rolle – von Managern, die als Gewerkschaftsfunktionäre fungieren. Wie bereits erwähnt, wurden bei der Bildung der chinesischen Gewerkschaften in der sozialistischen Ära alle Arbeitnehmer ohne Unterschiede in einen Topf geworfen – von der Putzfrau bis zum Vorstandsvorsitzenden. Da in dem Kampf um die Verteilung der Überschüsse keine Fronten zwischen Arbeit und Privatkapital gezogen wurden, wurde der Gegensatz zwischen Managern und Beschäftigten eingeebnet. Mehr noch: Einen mächtigen Manager als Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaft zu haben, war für Arbeiter sogar nützlich, denn der Manager konnte mit seinem Einfluss wichtige Ressourcen sichern. Sogar heute noch, nach 25 Jahren Privatisierung und der damit einhergehenden Abwertung des Arbeiterstatus gegenüber dem Management, ist man sich der Probleme dieses Arrangements nur teilweise bewusst. Noch immer ist es üblich, dass Arbeiter es verteidigen. Von daher ist es doppelt bedeutsam, dass die ACFTU am 1. Januar 2008 neue landesweite Regeln erlassen hat (gefolgt von den bahnbrechenden regionalen Regulationen, die am 1. Mai 2008 in Guangzhou verkündet wurden), gemäß denen es insbesondere den Managern und Personalvorständen untersagt ist, sich um Posten als Gewerkschaftsvorsitzende oder -vizevorsitzende zu bewerben. (Dies ist doppelt bedeutsam, da man hierin eine vorbereitende Maßnahme erkennen kann, mit der ein struktureller Antagonismus etabliert wird – ein Antagonismus, der noch immer nicht von allen Arbeitern und Arbeiterinnen empfunden und dessen Etablierung noch immer nicht allgemein eingefordert wird.)

Die Wahl von Gewerkschaftsfunktionären in China ist noch immer alles andere als demokratisch – im westlichen Verständnis des Wortes. Eine Kandidatenliste wird von einem Wahlvorbereitungskomitee erstellt, in dem auch Manager sitzen oder sogar dominieren. Diese Liste muss dann von einem höherrangigen Gewerkschaftskomitee abgesegnet werden. Hierbei handelt es sich um eine Vorsichtsmaßnahme, die die hierarchische Kontrolle der Gewerkschaft gewährleisten und die heute vielleicht auch eine Dominanz des Managements verhindern soll. Wahlberechtigt ist nicht die Gesamtheit aller Arbeitnehmer, sondern lediglich eine Auswahl von repräsentativen Wahlmännern. Aus westlicher Sicht sind dies verschiedenartige und widersprüchliche Mechanismen, doch passen sie zu dem Trend in Richtung einer Differenzierung der Interessen innerhalb eines noch immer autoritären Rahmens der Arbeitsbeziehungen.

Auf der Agenda der ACFTU finden sich auch kollektive Vertragsverhandlungen als eine sich entwickelnde Ebene zur Etablierung eines autonomen, inte-

ressenbasierten Verhältnisses. Es existiert in China eine breite und facettenreiche Historie von Aushandlungsprozessen (allgemein bekannt als „kollektive Konsultationen“), mit großen Unterschieden zwischen den einzelnen Sektoren, Regionen und Eigentumsformen. Dennoch standen diese Verhandlungen in den vergangenen 30 Jahren fast ausschließlich im Dienst der Steigerung des Bruttoinlandsprodukts oder der Profite, was zu einer stetigen Verschlechterung von Löhnen und Arbeitsbedingungen führte. Unter dem Druck der oben genannten Entwicklungen beginnt sich dies nun zu ändern. Als zum Beispiel der Gewerkschaftsverband von Shenzhen (Shenzhen wurde in den achtziger Jahren von der Regierung Deng Xiao Pings eingerichtet, sie war die erste Sonderwirtschaftszone und hat damit eine besondere Bedeutung) die neuen Arbeitsvorschriften am 1. August 2008 einführte, wurde das Ziel ausgegeben, eine „verantwortungsvolle, machtvolle und kampfbereite Gewerkschaft“ zu schaffen, die die Rechte der Arbeiter verteidigen kann (www.minesandcommunities.org/article.php?a=8781).

Vorsichtige Öffnung in Richtung ausländischer Gewerkschaften

Chinas jahrhundertealte Fähigkeit, den Zugang von Ausländern zu seinem nationalen Leben fein abzustimmen, ist gut bekannt. Die Zwillingstalente von Exklusion und Inkorporation von Ausländern und ausländischen Ideen sind in der Entwicklung der Nicht-Markt-Sphäre, nennen wir sie Zivilgesellschaft, in den vergangenen 30 Jahren besonders deutlich geworden. Im sensiblen Bereich der Arbeitsbeziehungen ist mit großer Vorsicht vorgegangen worden. Daher verdient ein „Forum zu Globalisierung und Gewerkschaften“ Aufmerksamkeit, das im Januar 2008 in Peking veranstaltet wurde.

Die eigene Berichterstattung der ACFTU über das Ereignis unterstrich zunächst eher formelhaft die Notwendigkeit einer stabilen globalen Wirtschaftsentwicklung. Dann aber wurden die Äußerungen von Präsident Hu Jintao folgendermaßen kommentiert: „Hu Jintao betonte, dass in der heutigen Welt die Rechte und Interessen der breiten Masse der Arbeiter verschiedener Länder immer enger miteinander verknüpft sind und von uns allen studiert und gesichert werden müssen. Gewerkschaften verschiedener Länder sollten ihren Dialog weiter stärken, sich gleichberechtigt austauschen, nach Gemeinsamkeiten suchen und ihre Differenzen zurückstellen, sie sollten vereint die internationalen Gewerkschaftsbeziehungen auf der Basis gegenseitigen Respekts, Kooperation, Demokratie und Harmonie fördern und entwickeln, die Interessen und Rechte der breiten Masse der Arbeiter unterschiedlicher Länder ernsthaft schützen und einen kraftvollen Beitrag zur Erhaltung des Weltfriedens und zur Förderung der allgemeinen Entwicklung leisten.“ (www.acftu.org.cn/template/10002/file.jsp?cid=47&aid=398).

Die internen Vorbereitungsarbeiten machen in China deutliche Fortschritte, wobei große Anstrengungen auf die wissenschaftliche Untersuchung ausländischer

Modelle industrieller Arbeitsbeziehungen, kollektiver Verhandlungssysteme, gewerkschaftlicher Wahlen und Finanzierungsmechanismen verwandt werden. Gewerkschaftsdelegationen sind regelmäßig in Asien unterwegs, reisen nach Europa und zunehmend nach Nordamerika; und Gewerkschaften auf Stadt-, Provinz- oder landesweiter Ebene empfangen auch ausländische Delegationen.

Der Widerstand gegen eine Zusammenarbeit mit der ACFTU bei Gewerkschaften aus den USA oder der EU hat noch nicht ausreichend nachgelassen, trotz all der Belege eines ausufernden und von gewerkschaftlichem Widerstand ungebremsten Freibeutertums der Unternehmen. Die wichtigste Ausnahme in den USA bildet der Vorstoß von Andy Stern, Präsident der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU (Service Employees International Union). Stern rief vor kurzem den Verband Change to Win ins Leben, ein Produkt der von Stern geführten Abspaltung vom Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO im Jahr 2005. Verschiedene hochrangige Treffen von Führern der ACFTU und des Verbandes Change to Win haben bereits stattgefunden, auch James Hoffa Jr., Präsident der International Brotherhood of Teamsters, nahm daran teil. Dieser Kontakt führte, wenn auch auf langwierige, zähe Weise, zur Unterzeichnung eines formalen Protokolls, das die Tür zu einem regulären Austausch öffnet.

Dies mag zwar ein bemerkenswerter Wandel in einer langen Geschichte gegenseitiger Isolation sein. Doch kann man darin noch kein Anzeichen einer „internationalen Gewerkschaftssolidarität“ sehen, die durch die Zusicherung gegenseitiger Hilfe und Unterstützung im Angesicht gemeinsamer Herausforderungen charakterisiert wäre. Es ist recht schwierig vorherzusagen, ob diese Entwicklung zur Bildung eines globalen Gewerkschaftsnetzwerks führt, das über nennenswerte Kraft und Fähigkeiten verfügt – insbesondere, da beide Seiten durch rigide bürokratische und politische Bedenken eingengt werden. Selbst Treffen auf einer niederen Ebene, wo sich verschiedene Experten zuweilen informell austauschen, mögen in konkreten Aspekten sehr ermutigend sein, doch bleiben sie zögerlich und schwächlich angesichts der großen Aufgaben.

Doch es bleiben eine Reihe von unterschwelligem Strömungen, die zu der Hoffnung Anlass geben, dass manche Entwicklungen schneller stattfinden werden als gedacht:

- das Ende der Bush-Ära und die Möglichkeit einer stärker internationalistisch ausgerichteten US-Außenpolitik, die auch der Zivilgesellschaft neue Wege zur Zusammenarbeit bieten könnte;
- die Finanzkrise, die Zweifel gegenüber der bislang hegemonialen Vorstellung von Deregulierung als leitendem Prinzip der globalen Ökonomie sät;
- die unverminderte Zunahme von sozialer und ökonomischer Ungleichheit in den meisten Industrie- und Entwicklungsländern;
- die unendlich langsamen aber deutlichen Fortschritte der chinesischen Regierung und der ACFTU in Richtung einer Differenzierung der verschiedenen Lager innerhalb der industriellen Arbeitsbeziehungen in China.

Zum letzten Punkt: Westliche Gewerkschafter müssen diese beginnende Anerkennung unterschiedlicher Interessen von Arbeit und Kapital in China willkommen heißen, ebenso wie die entstehenden Institutionen zur Stärkung von Autonomie und Einfluss, die die Kosten dieser Interessen berechnen. Wenn dieser Trend reift, wird eine Plattform vorstellbar, von der aus Brücken zur internationalen Gewerkschaftskooperation geschlagen werden können.

Aus dem Amerikanischen übersetzt von Stephan Kaufmann

SUMMARIES

PROKLA 156, Vol. 39 (2009), No. 3

Kristina Dietz, Markus Wissen: Marxism and „natural limits“. A critical discussion of eco-Marxist approaches to the ecological crisis. In the face of climate change and peak oil, a concept of "natural limits" to societal development seems to be necessary for an appropriate understanding of the ecological crisis. Eco-Marxist approaches, like the ones of James O'Connor, Elmar Altvater and Ted Benton, have significantly contributed to develop such a concept. Particularly, they have contributed to dissolving respective discussions from their Malthusian roots and to defining natural limits as related to the capitalist mode of production. However, the eco-Marxist focus on the *structural* contradictions of capitalism affects its ability to understand the variety of societal relationships with nature which is possible *within* capitalism, and thus the modes through which the ecological contradictions of capitalism may be regulated. Furthermore, it neglects the various forms of the production of nature which do not necessary lead to natural limits but are nevertheless an issue of socio-ecological power and domination. In order to grasp the ecological crisis in a more comprehensive manner the eco-Marxist view thus has to be complemented by other approaches like critical political ecology and the concept of societal relationships with nature.

Erik Swyngedouw: Trouble with Nature: "Ecology as the New Opium for the Masses". In The notion of "nature" constitutes an empty signifier, which is colonized and filled with meaning by scientists, experts and policy-makers, and through a variety of techno-administrative procedures. This is a gesture par excellence of de-politicization, of placing "nature" outside the field of public dispute, contestation, and disagreement. In order to find a democratic and socially inclusive response to the current "environmental crisis", we need to abandon the concept of "nature". Instead, we need to re-conceptualize "nature" as a socio-environmental process, and reclaim democratic public spaces, which allow us to discuss the conditions for more egalitarian socio-ecological arrangements.

Christine Bauhardt: Resource Politics and Gender Equity – Questions of local and global governance. Resource politics means the access to resources, the use of resources and the governance of resources. The current debate on climate change contributes to the ongoing social and economic injustice within gender relations. The article asks for non-hegemonic approaches to resource politics striving for gender equity and suggests a feminist understanding of sustainable livelihood as an adequate concept.

Achim Brunnengräber: Carbon Trading as a Non-Solution to Climate Change. Climate change is a profound crisis of society and of the capitalist mode of production. Nevertheless, hegemonic forms of the regulation of the crisis emerge which correspond to neoliberal political concepts. Primarily economic and 'flexible' instruments, such as Emission Trading (ET), the Clean Development Mechanism (CDM) and Joint Implementation (JI) are to counteract the trend. In climate policy these mechanisms are the result of diplomatic negotiations, technical-control optimism and a political-economic strategy which follows a 'win-win' logic. The mechanisms are constructed in a 'flexible' form, so that within the framework of a skilful CO₂ book-keeping balance-sheet the reductions appear to take place, when in absolute terms no reduction at all has in fact occurred.

Lutz Mez, Mycle Schneider: A Nuclear Power Renaissance? Maybe not. The international nuclear lobby is constantly talking about a nuclear renaissance. But nuclear power is rather in the dusk than in the dawn. Missing industrial capacities, skyrocketing costs for raw materials and new nuclear power plants, the dramatic skilled worker/manager shortage and a sceptical financial sector are the main problems of nuclear industry. And nuclear technology as saviour against global warming is no good either.

DAS ARGUMENT ZEITSCHRIFT FÜR PHILOSOPHIE UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

281 Elemente eines neuen linken Feminismus

F.HAUG: Feministische Initiative zurückgewinnen - Diskussion mit N.Fraser

T.SOILAND: Gender oder Von der Passförmigkeit der Subversion

L.SEGAL: Erneuerungen des Feminismus

J.BUTLER: In Prozesse von Prekarisierung eingreifen

T.SEDDON: An einer »Politik des Wir« arbeiten

R.ULLRICH: Feuchtgebiete und Neue deutsche Mädchen

R.DANNEMANN: Agnes Heller zum achtzigsten Geburtstag

F.JAMESON: Marx und Montage. Zu Alexander Kluge

D.MCNALLY: Von der Finanzkrise zur Weltwirtschaftskrise (2. Teil)

L.WACQUANT: Die neoliberale Staatskunst. »Workfare«, »Prisonfare« und soziale Unsicherheit (Debatte: Bestrafte Armut, Teil 1)

M.MAYER: Schwierigkeiten einer Theorisierung des neoliberalen Staates

Einzelheft 12 € ; Abo: 6 Hefte/Jahr 59 € (ermäßigt 45 €) zzgl. Versand

Abo & Versand · versand-argument@t-online.de

Reichenberger Str. 150 · 10999 Berlin

Tel: +49-(0)30-611-3983 · Fax: -4270

Redaktion DAS ARGUMENT · c/o Elske Bechthold

Kanalweg 60 · 76149 Karlsruhe

Tel: +49-(0)721-7501-438 · argument@inkrit.org