

Arbeitsbeziehungen in China in der Wirtschaftskrise: „Tripartismus mit vier Parteien“?

Boy Lüthje

Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise hatte dramatische Auswirkungen auf zahlreiche Bereiche der Exportwirtschaft Chinas. Mit dem relativ raschen, durch massive staatliche Konjunkturprogramme gestützten Wiederaufschwung haben sich die bereits seit Längerem recht zahlreichen Arbeitskonflikte erneut zugespielt. Damit geraten Versuche der Regierung unter Druck, ein auf dreiseitiger Konsultation von Unternehmen, Gewerkschaften und Regierung beruhendes System „harmonischer“ Arbeitsbeziehungen aufzubauen. Der folgende Artikel versucht eine systematische Analyse, die sich auf umfangreiche empirische Feldforschung in China stützt.¹

1

Korporatismus mit chinesischen Besonderheiten?

Nicht erst seit den jüngsten Konflikten bei multinationalen Unternehmen wie Honda, Toyota oder Foxconn nimmt das Thema Arbeitspolitik in den Mainstreammedien Chinas breiten Raum ein. Umfangreich dargestellt wurde zum Beispiel die Debatte um das Arbeitsvertragsgesetz von 2008. Die dazugehörigen Expertendiskussionen werden allerdings stark von neo-liberaler Standardrhetorik aus westlichen Business Schools beherrscht (z.B. Wang 2006). Indes entwickelt sich die Forschung zum Bereich industrielle Beziehungen in China rasch und verfügt mittlerweile über differenziertere Perspektiven (vgl. Chang/Qiao 2009). Für ihre Vertreter steht die Frage im Mittelpunkt, wie unter dem bestehenden, aber in rascher Veränderung befindlichen Institutionensystem Arbeitsstandards gesichert und ausgebaut werden können.

Die in China geführten Debatten gehen von der Feststellung aus, dass die Transformation zur Marktwirtschaft inzwischen weitgehend abgeschlossen sei, aber die Regulierung der Arbeitsbeziehungen unvollständig und hochgradig fragmentiert bleibe (vgl. Taylor et al. 2003). Grundlegende Fragen werden bezüglich des gesellschaftlichen Charakters des Managements und des neuen Unternehmertums gestellt: Repräsentiert dieses eine neue Schicht von Experten, die in einer Marktwirtschaft gebraucht werden, oder handelt es sich um eine Klasse mit antagonistischen Interessen gegenüber denen der Lohnabhängigen? Ungeachtet solcher Divergenzen besteht Übereinstimmung darin, dass unternehmerische Interessen in den Entscheidungs-

systemen der Arbeitspolitik stark vertreten sind, während die der Arbeitenden mehr oder weniger außen vor bleiben. Dieses zunehmende Machtungleichgewicht wird als die entscheidende Schwäche der gesetzgeberischen und politischen Bemühungen zur Entwicklung kohärenter Arbeitsbeziehungen angesehen.

Dies gilt insbesondere für die von der politischen Führung um *Hu Jintao* und *Wen Jiabao* unter dem Stichwort „harmonische Gesellschaft“ vorangetriebenen Ansätze zu einer tripartistischen Regulierung von Mindestlöhnen, Lohnrichtlinien, Sozialversicherung und ähnlichen Angelegenheiten durch Konsultationen von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierung. Eine Schlüsselfrage ist dabei die Rolle der Gewerkschaften. *Chang* und *Qiao*, die beide der zentralen Gewerkschaftshochschule in Peking entstammen, argumentieren, dass den Gewerkschaften die grundlegenden Fähigkeiten zur Verteidigung von Arbeitsstandards fehlen. Sie seien nach wie vor ihrer traditionellen Rolle als Teil des Managements staatseigener Betriebe verhaftet, kümmerten sich also vor allem um betriebliche Sozialprogramme, Freizeitaktivitäten und Hochzeitsfeiern. Vor diesem Hintergrund seien die Gewerkschaften in den zunehmenden Arbeitskonflikten im Lande nicht präsent, welche sich in der explosionsartig gestiegenen Zahl von Einzel- und Gruppenklagen von Arbeitern vor den Arbeitsgerichten und „inoffiziellen Massenereignissen“ niederschlügen (Chang/Qiao 2009).

Zur theoretischen Fundierung dieser Debatten wird ausführlich auf Konzepte industrieller Beziehungen aus der westlichen Forschung zurückgegriffen. Angesichts der großen Bedeutung, die die offizielle Politik der Schaffung dreiseitiger Konsultationsmechanismen beimisst,

spielt dabei der Begriff des Korporatismus eine wichtige Rolle. Er wurde zunächst von *Anita Chan* (1993) in die Debatte gebracht. Sie sieht in den Ereignissen vom 4. Juni 1989 am Pekinger Tiananmen Platz den Ausgangspunkt einer Wandlung des traditionellen Staatskorporatismus zu einem gesellschaftlichen Korporatismus. Damit ordnet sie China zusammen mit Japan und Deutschland in die Reihe der koordinierten Marktwirtschaften ein und nicht in die Gruppe des marktliberalen Kapitalismus angelsächsischen Typs (Chan 2006).

Angesichts der mangelnden Eigenständigkeit und demokratischen Legitimation von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen muss man allerdings davon ausgehen, dass einem auf dreiseitiger Konsultation beruhenden System korporatistischer Regulierung in China wesentliche Grundlagen fehlen. Deshalb sollte man besser von einem „Tripartismus mit vier

1 Der Artikel fasst wesentliche Ergebnisse des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes „Industrielle Beziehungen in China“ zusammen, das vom Institut für Sozialforschung in Frankfurt gemeinsam mit der School of Labor Relations and Human Resources der Renmin Universität in Beijing durchgeführt wird.

2 So lautet die amtliche chinesische Bezeichnung für Streiks und Protestbewegungen.

Boy Lüthje, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialforschung in Frankfurt am Main, Privatdozent am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität und zzt. Gastwissenschaftler am East-West Center, Honolulu/Hawaii. Arbeitsschwerpunkte: Globalisierung der Produktion und Soziologie der Arbeit in industriellen Entwicklungsländern, insbesondere China. e-mail: luethje@soz.uni-frankfurt.de

Parteien“ sprechen, in dem die Lohnabhängigen aufgrund ihrer mangelnden Vertretung durch die Gewerkschaften sozusagen die unsichtbare, aber oft auch unberechenbare „vierte Partei“ bilden (Chang et al. 2008). Eine tripartistische Regulierung des Lohnverhältnisses wird entscheidend beschränkt durch das Fehlen kollektiver Arbeitsstandards, von Tarifverhandlungen und durch den fragmentierten Charakter gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Eine solche Fragmentierung entsteht zunächst durch die traditionelle Beschränkung der Gewerkschaften auf Konsultationen mit dem Management im einzelnen Betrieb und das weitgehende Fehlen kollektiver Verhandlungen über Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus sind inzwischen umfangreiche Wirtschaftsbereiche ohne Gewerkschaften entstanden, insbesondere bei Privatunternehmen in chinesischem und auslandschinesischem Besitz oder bei vielen neuen Unternehmenstypen in Branchen wie der IT-Industrie.

Auf der anderen Seite scheinen die Arbeitgeber in China nur wenig daran interessiert, ihre Interessen durch eigenständige Verbandsorganisationen durchzusetzen. Entsprechend der historischen Traditionen kapitalistisch-bürgerlicher Politik in China verlässt man sich vielmehr auf die Vertretung von Interessen durch „gute Beziehungen“ (*guanxi*) mit dem Staatsapparat und dessen individuellen Repräsentanten, häufig auch unterstützt durch direkte Korruption (ebd.). Der von oben verordnete Tripartismus kann daher auch nicht jene ideologischen Integrationsfunktionen erfüllen, die in westlichen Korporatismen durch die partielle Mobilisierung der Interessen der beteiligten sozialen Gruppen und die Definition eines Rahmens des „politisch Akzeptablen“ durch die gewerkschaftlichen und verbandlichen Akteure vollzogen wird (Esser 1980).

Vor diesem Hintergrund sind die Mobilisierungen der Lohnabhängigen in Arbeitskonflikten in China fast immer unmittelbar gegen den Staat gerichtet, besonders gegen lokale Regierungen. Solche Proteste der „vierten“, nicht repräsentierten Partei in den chinesischen industriellen Beziehungen sind oftmals spontan und militant, sie erhalten Öffentlichkeit durch Medien, Internet und andere Kommunikationskanäle. Dem arbeitspolitischen System in China fehlen offensichtlich die Puffer und Stoßdämpfer, die eine ent-

wickelte Zivilgesellschaft zwischen sozialen Bewegungen und den Staat legt, und die diesen im Sinne *Gramscis* zu einem „hegemonialen“ machen (vgl. Jessop 1990).

Das Konzept des „Tripartismus mit vier Parteien“ erscheint allerdings in analytischer Hinsicht differenzierungsbedürftig, vor allem hinsichtlich der in einzelnen Betrieben, Branchen und Regionen sich entwickelnden Unterschiede in den Formen der Arbeitsbeziehungen. Zu deren Analyse wird in der internationalen Diskussion auf das von Michael Burawoy (1985) eingeführte Konzept des Produktionsregimes Bezug genommen. So analysiert Ching-Kwan Lee (2007) in einer beispielgebenden Studie die Unterschiede zwischen den Produktionsregimes im schwerindustriell geprägten Nordosten des Landes, der von traditionellen Staatsbetrieben, eingefahrenen Partei- und Gewerkschaftsbeziehungen und teilweise massivem Arbeiterwiderstand gegen die „Abwicklung“ ihrer Betriebe beherrscht wird, und den neuen Weltmarktfabriken in Südkorea, wo hauptsächlich Arbeitsmigranten ohne Verwurzelung in den Traditionen des Realsozialismus beschäftigt sind und für China neue Widerstandsformen entwickeln.

Solche Differenzierungen müssen in der Analyse aber noch wesentlich weiter geführt werden. Vor allem gilt es, die unterschiedlichen Entwicklungsdynamiken auf Branchen- und Betriebsebene aufzunehmen. Diese werden durch die sektoralen und regionalen Pfade des Umbaus von der Plan- zur Marktwirtschaft, die daraus resultierenden Formen des Kapitaleigentums, spezifische Einbindungen in den Weltmarkt, die Vorherrschaft bestimmter Kapitaltypen in bestimmten Standortregionen, unterschiedliche Produktionsmodelle sowie die in China inzwischen weit verbreiteten westlichen und japanischen Konzepte des Lean Managements bedingt.

re Arbeitsplätze, Einkommen, Sozialversicherung und Betriebswohnungen. Ihre seit den 1990er Jahren betriebene Zerschlagung ist in den Kernbereichen der chinesischen Wirtschaft in sehr unterschiedlicher Weise durchgeführt worden. Ähnlich differenziert machen sich die Krisenzyklen des kapitalistischen Weltmarktes geltend, wie insbesondere im Gefolge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 sichtbar wurde.

2.1 BRANCHENSTRUKTUREN

Die fünf nach Produktionsvolumen und Beschäftigung bedeutendsten Industriebranchen Chinas sind heute die Stahlindustrie mit ca. 1,88 Mio. Beschäftigten 2007, die Automobilindustrie (2,57 Mio.), die chemische Industrie (3,09 Mio.), die Elektronikindustrie (4,26 Mio.) sowie die Textil- und Bekleidungsindustrie (4,83 Mio.). Von diesen produzieren nur die Letzteren überwiegend für den Export, während Stahl-, Chemie- und Automobilindustrie noch stark auf den Binnenmarkt ausgerichtet sind. Diese Sektoren schicken sich allerdings in unterschiedlicher Weise an, in größerem Umfang in die Exportproduktion einzusteigen. Stahl- und Chemieindustrie sind zudem wichtige Vorlieferanten für die Elektronik-, Textil-, Bekleidungsfertigung und andere leichtindustrielle Exportsektoren.

Die Strukturen des Kapitaleigentums, der Konkurrenz und der Unternehmensorganisation in diesen Bereichen unterscheiden sich erheblich. Die Stahl- und in geringerem Maße die chemische Industrie sind nach wie vor dominiert von staatseigenen Unternehmen (state-owned enterprises – SOE). Diese haben allerdings mit den Staatsunternehmen der Mao-Zeit nur noch wenig gemein. Sie stehen nach häufig massiven Umstrukturierungen und Abwicklungen heute unter marktorientiertem Management – die staatlichen Kapitalgeber (zentrale oder lokale Regierungen) oder private Minderheitsaktionäre fordern strikte Rentabilität. Es gibt allerdings noch so manchen politischen Einfluss, der sich vor allem bei strategischen Investitions- und Standortentscheidungen geltend macht (vgl. Lüthje 2006).

Die führenden Konzerne der Stahlindustrie (wie Baosteel, Wuhan oder der jüngst geschaffene Superkonzern Angang-Benxi) gehören zu den größten Produzenten der Welt, ebenso die beiden Groß-

2 Von der Zerschlagung der eisernen Reisschüssel zur Weltwirtschaftskrise 2008/2009

Die „eiserne Reisschüssel“ bezeichnet Sozialgarantien, die das Unternehmen in China vor der Transformation gab: sicke-

konzerne der Petrochemie (Sinopec und Petrochina). Private Stahlunternehmen spielen nur eine geringe Rolle, chinesisch-ausländische Gemeinschaftsunternehmen existieren nur in speziellen Marktbereichen (z. B. Edelstahl). In der chemischen Industrie besteht neben den großen SOE ein rasch wachsender Privatsektor sowie eine kleinere Zahl von Joint Ventures (JV) chinesischer Petrochemiekonzern mit multinationalen Partnern wie u.a. BASF und Bayer (Lüthje/Luo 2010).

Die Automobilindustrie liegt in der Mitte zwischen staatlich und privatwirtschaftlich dominierten Branchen. Sie wird geführt von Gemeinschaftsunternehmen der drei großen staatseigenen chinesischen Automobilholdings FAW, Shanghai Automotive und Dongfeng, gefolgt von einer Reihe kleinerer Joint Ventures unter der Kontrolle lokaler Regierungen (z. B. Guangzhou Automotive und Beijing Automotive) sowie den bekannteren chinesischen Privatunternehmen in dieser Branche, Geely und Chery. In jüngster Zeit kommen noch die überwiegend privaten Hersteller von Elektroautos hinzu. In den Gemeinschaftsunternehmen kontrollieren die ausländischen Partner zumeist Technologie, Markenrechte und Fertigungsorganisation, die chinesische Seite hat starken Einfluss auf die Managementpraktiken, insbesondere im Bereich der Personalführung. Unter diesem Vorzeichen gleichen die meisten Gemeinschaftsunternehmen in ihrem Managementstil staatseigenen Unternehmen, die allerdings in bestimmter Weise mit Produktionssystemen und Arbeitsorganisation westlicher, japanischer oder koreanischer Unternehmen verbunden sind (ebd.).

Demgegenüber sind die Elektronik- und die Textil- und Bekleidungsindustrie, die nach Zahl der Beschäftigten bedeutendsten Produktionsbranchen, von Privatkapital beherrscht. Der überwiegende Anteil der Unternehmen in beiden Branchen agiert als Lieferant oder Kontraktfertiger ausländischer multinationaler Markenkonzern oder Einzelhändler. In der Elektronikindustrie sind die transnationalen Kontraktfertiger unter Führung von Foxconn und Flextronics die größten Arbeitgeber. Die Industriestrukturen sind allerdings hochgradig segmentiert. Kapital- und technologieintensive Bereiche wie die Chipproduktion koexistieren mit weitgehend „fabriklosen“ Computerherstellern wie Lenovo oder Huawei, mit großen und

kleinen Kontraktfertigern und einem riesigen Sektor von Komponentenherstellern mit einfacher Technologie und Niedriglöhnen (Lüthje 2008). Die Textil- und Bekleidungsindustrie als „klassische“ Lohnfertigungsbereiche bestehen überwiegend aus kleinen bis mittleren Unternehmen. Die nach dem Auslaufen des Welt-Textilfaserabkommens im Jahre 2005 erwartete massive Konzentration von Produktion und Fertigungsunternehmen in China hat unserer Erkenntnis nach nicht stattgefunden (vgl. Globalization Monitor 2009).

Die Diversität der Eigentums- und Kontrollverhältnisse geht einher mit einer ähnlichen Vielfalt von Produktionsmodellen. Chinesische Unternehmen orientieren sich dabei nicht an einem herausgehobenen Leitbild, vielmehr wird mit einer Vielzahl von Praktiken aus verschiedensten Ländern und Regionen experimentiert. Die Leitunternehmen der Stahl- und der Chemieindustrie verfügen über oft sehr große, hochintegrierte Anlagen mit moderner Technologie und relativ stabilen Produktionsflüssen. Die Automobilindustrie hat in großem Maßstab westliche, japanische und koreanische Modelle der schlanken Produktion übernommen, die bislang relativ stabilen Kernbelegschaften vor allem in den älteren Gemeinschaftsunternehmen (z.B. VW-Shanghai Automotive) sind in zunehmendem Maße mit den Folgen von Outsourcing und Arbeitsflexibilisierung konfrontiert. In der Elektronik- und der Bekleidungsindustrie ist der Bruch mit traditionellen Produktionspraktiken am deutlichsten sichtbar. Die massiven Produktionsverlagerungen aus den Industrieländern haben hier zur Entstehung von subkontrahierter Massenproduktion in bislang ungekanntem Ausmaß geführt. In der Elektronikindustrie sind Produktionsanlagen auf höchstem technologischen Niveau in Großbetrieben oder Industrieparks mit oft mehreren zehntausend Beschäftigten die Norm, während in der Bekleidungsproduktion nach wie vor der traditionelle Sweatshop mit Niedriglöhnen und autoritärer Kontrolle dominiert (Lüthje/Luo 2010).

2.2 RESTRUKTURIERUNG

Die unterschiedlichen ökonomischen Bedingungen haben sich auch in verschiedenenartigen Szenarien der Restrukturierung während der letzten Jahre niedergeschlagen. Die Stahlindustrie hat den

wohl dramatischsten Übergang von der traditionellen Plan- hin zur Marktwirtschaft erlebt, aber auch die massivsten Widerstandsaktionen von Belegschaften gegen Entlassungen und die Zerschlagung der eisernen Reisschüssel. Hierfür stehen vor allem die Massendemonstrationen von hunderttausenden von Stahl- und auch Ölarbeitern im Nordosten im Jahre 2002 (Lee 2007). In der petrochemischen und der Automobilindustrie waren die Auswirkungen der Privatisierung weitaus weniger dramatisch. Massive Veränderungen entstehen aber durch die Einführung von hochmodernen Produktionstechniken, Lean Production und Produktionsverlagerungen auf Zulieferer. Vor allem erzeugt dies einen verschärften Konkurrenzdruck zwischen Stammbekleidungsfirmen und Arbeitsmigranten in Zuliefer- und Zeitarbeitsfirmen (Lüthje/Luo 2010).

Die Entwicklung der Elektronik- und Bekleidungsindustrie steht in starker Abhängigkeit von den globalen Produktionsnetzen dieser Branchen. Das Erbe der Planwirtschaft ist hier gering, die globalen Märkte und deren Zyklen werden weitgehend von multinationalen Markenfirmen kontrolliert. Im Elektronikbereich unterstützt die chinesische Regierung zwar massiv die Entwicklung neuer Technologien, Standards und Infrastrukturen. Allerdings sind die nationalen Markt- und Technologieführer in diesem Bereich kaum in Bemühungen zur Verbesserung der Bedingungen in den Produktionsfirmen eingebunden (Lüthje 2008). In noch krasserer Form zeigt sich die Abhängigkeit vom Weltmarkt in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Zwar verfügt China inzwischen über eine fast komplett Angebotskette bei Textilfasern, -chemie und -maschinen, aber der Bekleidungssektor genießt kaum Aufmerksamkeit in der nationalen Industriepolitik. Aufgrund der starken lokalen Konzentration der Bekleidungsfertigung, oft in ländlichen Bereichen, haben mehrere Lokalregierungen Programme zur Verbesserung der Produktqualität und -vermarktung eingeführt, die zum Teil auch die Arbeitsbedingungen und die Ausbildung umfassen (Lüthje/Luo 2010).

2.3 KRISE

Alle diese Branchen haben strukturelle Überkapazitäten, entsprechend der weltweiten Situation. Ihre Einbindung

in globale Krisenzyklen wurde besonders sichtbar während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09, allerdings mit einigen chinesischen Besonderheiten. Am stärksten waren Branchen wie die Elektronik- und Bekleidungsindustrie betroffen, die überwiegend für den Weltmarkt produzieren. Hier und in anderen Sektoren der Leichtindustrie ging die Zahl der Entlassungen in die Millionen, in einigen Bereichen kam es im Herbst 2008 zu massiven Arbeiterprotesten. Überwiegend für den Binnenmarkt produzierende Industrien wie Automobil oder Chemie wurden weniger hart getroffen und konnten überdies von den Programmen der chinesischen Regierung zur Stabilisierung der Binnennachfrage profitieren. Diese Industrien konnten Entlassungen begrenzen oder vermeiden, meistens allerdings unter starker Reduzierung von Löhnen und Arbeitszeiten für die verbliebenen Stammbelegschaften. In der Stahlindustrie konnte eine solche Strategie nur mit Schwierigkeiten umgesetzt werden, da viele Stahlunternehmen durch den abrupten Nachfragerückgang an den Rand des Zusammenbruches gerieten. Die Restrukturierung konzentriert sich nun auf Übernahmen kleinerer Stahlunternehmen durch die global orientierten SOE, was in einigen Bereichen allerdings wieder zu massiven Widerstandsmaßnahmen der Belegschaften geführt hat (ebd.).

3

Produktionsregimes und industrielle Beziehungen auf Betriebsebene

Auf betrieblicher Ebene unterliegen die Formen der Arbeitsbeziehungen in den Kernbranchen der chinesischen Exportwirtschaft einer raschen Ausdifferenzierung. Aus der zusammenfassenden Analyse der Daten von etwa 30 „Flaggschiffunternehmen“ dieser Sektoren haben wir im Rahmen unseres Forschungsprojektes fünf Grundtypen betrieblicher Produktionsregimes abgeleitet. Zurzeit versuchen wir, diese Ergebnisse im Rahmen weiterer Feldforschungen für weniger herausgehobene Unternehmen in den Zulieferketten dieser Branchen zu differenzieren (ausführlich zu unserer an Burawoy 1985, Lee 2007 sowie Edwards 1980 angelehnten Be grifflichkeit vgl. Lüthje/Luo 2010).

3.1 TYPOLOGIE DER PRODUKTIONSRÉGIMES

Das für staatseigene Unternehmen in China vorherrschende Produktionsregime kann man als *staatsbürokratisch* oder state-owned-enterprise (SOE) classic bezeichnen. Es geht aus der Transformation ehemaliger Staatsunternehmen in privatwirtschaftlich agierende Firmen mit staatlichem Mehrheitseigentum hervor. Es ist gekennzeichnet von relativ stabilen Produktionsstrukturen (nach einem oft radikalen Umbau im Zuge der Privatisierung), einem nach wie vor starken zentral- bzw. lokalstaatlichen Einfluss auf Unternehmensstrukturen und Betriebsführung, Stammbelegschaften zu meist mittlerer und hoher Qualifikation und einem für chinesische Unternehmen typischen Lohnsystem. Es verbindet relativ niedrige Basislöhne mit einem hohen Anteil betrieblicher Zulagen unterschiedlicher Art, die oft bis zu 50 % des individuellen Einkommens ausmachen. In diesem Produktionsregime spielen die Gewerkschaften eine starke, noch aus der Zeit der Planwirtschaft stammende Rolle als betriebliches Co-Management, das vor allem auf ihrem politischen Einfluss beruht. Kollektivvertragliche Regulierungen von Löhnen und Arbeitszeiten sind allerdings nur schwach entwickelt und entsprechen auch nicht dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis.

Das klassische Produktionsregime ausländischer multinationaler Unternehmen und großer Joint Ventures (*bürokratisches Großunternehmen* oder *multinational/joint venture classic*) ist hinsichtlich der relativen Stabilität von Produktions- und Belegschaftsstrukturen vergleichbar mit dem staatsbürokratischen Typus und vereint Produktionsstrukturen auf internationalem Spitzenniveau mit modernen ausländischen Management- und Arbeitssystemen. Auch bei diesen Unternehmen ist der staatliche Einfluss hoch (vor allem durch Beteiligung lokaler Regierungen oder chinesischer SOE). Die betreffenden Unternehmen bieten oft die höchsten Löhne und Sozialleistungen und beschäftigen fast ausschließlich städtische Arbeitskräfte. Die Entlohnungs- und Anreizsysteme entsprechen denen traditioneller westlicher Großunternehmen. Sie sind von relativ hohen Basislöhnen (70 %–80 % des regulären individuellen Einkommens), geregelten Arbeitszeiten und einer Orientierung auf Weiterbildung und langfristi-

tige Karriereentwicklung gekennzeichnet. Die Gewerkschaften haben in diesen Produktionsregimes eine relativ gesicherte Stellung und sind oft ins betriebliche Management kooptiert, kollektivvertragliche Regulierungen sind meistens schwach. Allerdings gibt es eine wachsende Zahl individueller Arbeitskonflikte, vor allem Arbeitsgerichtsklagen von relativ qualifizierten Beschäftigten mit hohen Ansprüchen an Arbeitsqualität und Bezahlung. In unserem Sample wird dieses Produktionsregime vor allem durch die untersuchten Joint Ventures und ausländischen Betriebe der Automobil- und Chemieindustrie vertreten.

Die von neuzeitlichen, vor allem aus den USA stammenden Flexibilisierungsstrategien geprägten Produktionsregimes multinationaler Unternehmen und Joint Ventures (*multinational high performance*) sind in vieler Hinsicht dem zuvor beschriebenen Typ vergleichbar. Für sie sind allerdings eine besondere Leistungsorientierung und eine hohe Belegschaftsflexibilität charakteristisch. Auch die Unternehmen in diesem Bereich sind relativ „staatsnah“ – meist allerdings nicht über direkte staatliche Kapitalbeteiligungen, sondern eher indirekt aufgrund strategischer Interessen an staatlichen Aufträgen und Einbindung in Programme der Technologieentwicklung. Die fixen Basislöhne und -gehälter machen hier nur etwa die Hälfte des regulären individuellen Einkommens aus, der Anteil individueller Bonuszahlungen und von Überstunden ist hoch. Innerhalb dieses Produktionsregimes haben die Gewerkschaften eine schwache Stellung oder sind – den antigewerkschaftlichen Ideologien solcher Managementphilosophien entsprechend – nicht vertreten. Allerdings gibt es auch hier eine wachsende Zahl individueller Arbeitskonflikte. Repräsentiert wird dieses Produktionsregime etwa durch US-amerikanische oder europäische Elektronikunternehmen; ihm lassen sich aber auch einige neuere, nicht aus traditionellen Staatsunternehmen hervorgegangene chinesische multinationale Unternehmen wie der Chip-Auftragsfertiger SMIC sowie koreanische Großkonzerne wie Samsung oder Hyundai zuordnen.

Das Produktionsregime der *flexiblen Massenproduktion* findet sich ebenfalls in Betrieben mit internationalem Niveau von Technologie, Produktion und Organisation. Es beruht auf der Ausbeutung niedrig bezahlter ländlicher Arbeitskraft („Wanderarbeiter“) in großem Maßstab.

Der staatliche Einfluss auf die Unternehmensführung ist bei diesen Unternehmen eher gering, da sie von staatlichen Stellen zumeist nicht als Träger strategischen Know-hows, sondern als Montageunternehmen angesehen werden. Die zahlreichen aus Taiwan und Hong Kong stammenden Unternehmen in diesem Bereich bewegen sich allerdings als „patriotische Investoren“ unter einem besonderen Schutzhelm lokaler und nationaler Regierungsstellen, gerade auch hinsichtlich der (Nicht-) Überwachung arbeitsrechtlicher Vorschriften. Die Arbeitsorganisation ist von einer hochgradigen, an Modellen des Neo-Taylorismus (vgl. Hürtgen et al. 2009) orientierten Segmentierung und einer starken Flexibilisierung der Beschäftigung gekennzeichnet, oft verbunden mit der Unterbringung der Beschäftigten in Fabrikwohnheimen. Extrem lange Arbeitszeiten, oft unter Verletzung bestehender Gesetze, sind die Regel, angetrieben von sehr niedrigen Basislöhnen, die in der Regel am staatlich festgelegten Mindestlohn orientiert sind. Zugleich besteht eine sehr starke Spaltung der Lohnhierarchien zwischen den gering bezahlten Produktionsbeschäftigte und Technikern, Ingenieuren und Managern. Gewerkschaften sind in solchen Betrieben zumeist nicht vorhanden, einige sehr große Unternehmen haben allerdings in Reaktion auf öffentliche Diskussionen und Gesetzesreformen seit etwa 2007 gewerkschaftliche Vertretungen eingeführt, die allerdings durchweg vom Management dominiert sind. Typische Vertreter dieses in besonderer Weise chinesischen Produktionsregimes sind die aus den USA und Taiwan stammenden Kontraktfertiger und Großzulieferer der Elektronikindustrie sowie einige große chinesische Hersteller der Konsumgüterelektronik wie TCL.

Die klassische Niedriglohnproduktion in technisch schlecht gerüsteten Betrieben mit niedrigem organisatorischem Niveau (*low wage classic*) steht am unteren Ende der Hierarchie der Produktionsregimes. Es entspricht den Vorstellungen globalisierter Billiglohnproduktion im Rahmen einer traditionellen Arbeitsteilung zwischen Industrie- und Entwicklungsländern, die auch für die Entwicklung der chinesischen Exportproduktion in vielen Bereichen kennzeichnend war und ist. Die staatliche Regulierung dieser Unternehmen ist relativ gering. Ausschließlich für den Export produzierende Firmen in den Küstenregionen genießen allerdings vielfältige Steuervorteile und Standortsubventionen seitens lokaler Regierungen. Die Arbeitskräfte sind fast ausnahmslos ländliche Arbeitsmigranten, oft in Fabrikwohnheimen untergebracht. Im Gegensatz zu den mit hochmodernen Techniken arbeitenden Betrieben der „flexiblen Massenproduktion“ sind Kontrolle und Ausbeutungsmethoden einfach, direkt und autoritär-paternalistisch geprägt. Die Basislöhne orientieren sich ebenfalls am gesetzlichen Mindestlohn, extensive Überstunden sind die Regel, oft gibt es auch Stücklohnsysteme. Gewerkschaften sind in diesen Betrieben nicht vertreten, individuelle und auch kollektive Arbeitskonflikte (manchmal spontan und massiv) sind relativ häufig. Dieses Produktionsregime findet sich allerdings nicht nur in Klein- und Mittelbetrieben, sondern auch in teilweise sehr großen, zumeist chinesischen oder auslandschinesischen Firmen (ausführlich Lüthje/Luo 2010).

3.2 PRODUKTIONSRIMES NACH BRANCHEN

Diese Produktionsregimes verteilen sich in unterschiedlicher Weise über verschiedene Branchen und Sektoren (*Übersicht 1*). Sie

lassen sich nicht ausschließlich bestimmten Eigentumsformen (z. B. staatlich, privat, ausländisch), Standortregionen oder Unternehmensnationalitäten zuordnen. Wurden die großen Staatsbetriebe und ihre Belegschaften bislang als die gewerkschaftlich organisierten Kernbereiche der chinesischen Wirtschaft (und Arbeiterklasse) angesehen, so setzt unsere Analyse an der in den letzten Jahren erfolgten Transformationen der chinesischen Ökonomie und der inzwischen weitgehend etablierten Dominanz privatkapitalistischer Unternehmensformen in den Kernsektoren an. Sichtbar wird dabei auch, dass die Kernbranchen der chinesischen Wirtschaft in weiten Bereichen heute nur über schwache, zumeist unternehmensdominierte gewerkschaftliche Vertretungsstrukturen verfügen oder „gewerkschaftsfrei“ sind. Insgesamt kommt es also nicht zu einer Homogenisierung industrieller Beziehungen unter marktkapitalistischen Bedingungen (vgl. Chang/Qiao 2009), sondern zu neuen Differenzierungen, die die bestehenden Tendenzen einer institutionellen Fragmentierung eher noch verstärken dürften.

4

Kein New Deal für Chinas Werktagen

4.1 PROBLEME DES ÜBERGANGS?

Die wachsende Vielfalt von Produktionsregimes in den Kernindustrien des neuen chinesischen Kapitalismus verstärkt die ohnehin enormen Schwierigkeiten, gesellschaftlich akzeptierte Arbeitsstandards zu etablieren. Dabei bestehen die Haupthindernisse keineswegs nur in den Erblasten der Transformationsperiode der letzten drei Jahrzehnte. Vielmehr stellen sich in China zunehmend auch die aus entwickelten Industrieländern bekannten Problemlagen: Betriebsschließungen, Umstrukturierungen, neue Produktionsmodelle und Prekarisierung bewirken eine wachsende Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen. Die Kräfte des kapitalistischen Marktes haben offensichtlich nicht zu einer Vereinheitlichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Lohnabhängigen geführt, die auch breitere kollektive Gegenbewegungen zur wachsenden Ungleichheit in der Einkommensverteilung und den Machtver-

Übersicht 1: Produktionsregimes in industriellen Kernbranchen Chinas

Branche	Produktionsregime
Stahl	Staatsbürokratisch (SOE classic)
Chemie	Staatsbürokratisch
Auto	Bürokratisches Großunternehmen
Elektronik / Informationstechnologie	Großunternehmen „high performance“
Textil/Bekleidung	Bürokratisches Großunternehmen
	Großunternehmen „high performance“
	Flexible Massenproduktion
	Niedriglohn „classic“
	Flexible Massenproduktion
	Niedriglohn „classic“

Quelle: Lüthje/Luo 2010.

hältnissen zwischen Kapital und Arbeit begünstigen würden. Auch die Spaltung zwischen städtischen und ländlichen Arbeitskräften wird in zunehmendem Maße in komplexe Produktionsregimes integriert, die verschiedene Schichten städtischer und nicht-städtischer Arbeitskräfte auf verschiedenen Hierarchiestufen kombinieren. Nicht zuletzt die Leiharbeit ist in diesem Zusammenhang zu einem großen Problem geworden.

Vor diesem Hintergrund erscheint das historisch stark zentralisierte System der Arbeitsbeziehungen, verkörpert in der einheitlichen Struktur des Allchinesischen Gewerkschaftsbundes (ACGB), in zunehmendem Maße hohl. Die Segmentierung der sozialen Bedingungen der Produktion unterminiert Versuche, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsstandards „von oben“ zu regulieren. Gesetzesreformen müssen symbolisch bleiben, wenn es nicht gelingt, Arbeitsstandards in kollektiven Vereinbarungen und Verhandlungsprozessen mit einem Minimum an demokratischer Legitimation und an Koordination auf der Ebene von Branchen bzw. Regionen zu verankern.

Ungeachtet der Unterschiede zwischen den betrieblichen Produktionsregimes kann das Fehlen wirksamer kollektiver Regulierungen von Basislöhnen, Zulagen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen als das gemeinsame Charakteristikum der betrieblichen Arbeitsbeziehungen angesehen werden, sowohl in staatseigenen als auch in privaten Betrieben. Die hohe Flexibilität der Löhne ist sozusagen der kleinste gemeinsame Nenner zwischen Arbeitsregimes am oberen und unteren Ende der Hierarchie, oft verbunden mit ausgedehnten Überstunden. Die sprichwörtliche Leistungsbereitschaft chinesischer Arbeiter erscheint so keineswegs als ein „natürliches“ Merkmal der Sozialbedingungen eines industriellen Entwicklungslandes. Die einschlägigen Anreize und Zwänge sind in die unter den jeweiligen Produktionsregimes vorzufindenden Systeme der Löhne, Leistungskontrollen und der Arbeitsorganisation eingebaut.

Das Fehlen sozial akzeptierter und vertraglich verankerter Arbeitsstandards hat eine enorme Ungleichheit der Löhne hervorgebracht. Damit einher geht eine oft extreme Konkurrenz der Arbeitskräfte untereinander wie auch zwischen den Unternehmen. Die immer wieder zu hörenden Meldungen über die Knappheit von Arbeitskräften haben hierin ihren realen

Kern. Auch die starke Polarisierung der Einkommensverteilung, symbolisiert im Schwindel erregenden Niveau des sogenannten Gini-Koeffizienten, spiegelt in nicht unerheblichem Maße die mangelnde Regulierung von Löhnen und Lohnsystemen in den Betrieben wider.

4.2 REAKTIONEN AUF DIE KRISE

Die Flexibilität von Löhnen und Beschäftigung hatte besonders negative Auswirkungen während der jüngsten Rezession. Während Firmen und Branchen mit großen Niedriglohnbelegschaften Millionen von Arbeitskräften entließen, versuchten größere Unternehmen „gehobener Kategorie“ ihre Arbeitskräfte im Betrieb zu halten. Dennoch verloren diese Arbeitskräfte in vielen Bereichen erhebliche Teile ihres Einkommens, da Überstunden und Zulagen einen wesentlichen größeren Teil der regulären monatlichen Bezahlung ausmachen als aus den meisten westlichen Ländern bekannt.

Obwohl die chinesische Regierung im Einklang mit der internationalen Ökonomien- und Finanzwelt die Steigerung der Binnennachfrage zum Hauptziel der nationalen Wirtschaftspolitik seit der Krise erklärt hat, wird die mangelnde Regulierung der Verkaufsbedingungen der Ware Arbeitskraft in diesen Debatten so gut wie nicht angesprochen. Nur eine kleine Zahl chinesischer Experten fordert durch Reformen des Systems der Lohnfindung die „Lohnempfänger reich zu machen“ (Yao 2009). Sie verweisen dabei auf die Erfahrungen des amerikanischen New Deal der 1930er Jahre, als politische Reformen „von oben“ und massive soziale Bewegungen „von unten“ gewerkschaftlicher Organisierung und kollektiver Lohnregulierung in den damals neuen Massenproduktionsindustrien zum Durchbruch verhalfen (Qiao 2009).

Den jüngsten Arbeitskonflikten bei den Zulieferern japanisch-chinesischer Gemeinschaftsunternehmen im Automobilbereich kommt in diesem Kontext eine zentrale Bedeutung zu. Sie repräsentieren zugleich einen neuen Typ von Arbeitskonflikten, die in ihren Ausdrucksformen die Widersprüche der jeweiligen betrieblichen Produktionsregimes verkörpern. Seit Ende der 1990er Jahre entstanden Streiks vor allem in den traditionellen Industriegebieten des Nordostens sowie Innerchinas, also aus Abwicklung und marktwirtschaftlichem

Umbau traditioneller Staatsunternehmen. Dieser Typ des Arbeitskonfliktes lebte 2009 in spektakulärer Weise in den Arbeiterprotesten bei den Stahlunternehmen Tonghua und Linggang wieder auf, bei denen auch ein Manager zu Tode kam. Während der Boomperiode der Jahre 2003–2008 konzentrierten sich Arbeitskonflikte in den „klassischen“ Niedriglohnbetrieben in Exportregionen. Sie kulminierte in den Protestbewegungen entlassener Arbeitsmigranten in Südkorea im Gefolge der Krise 2008. Der Widerstand der Beschäftigten in diesen fast immer „gewerkschaftsfreien“ Betrieben richtet sich zumeist gegen niedrige Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen, minderwertige Kantinen und Wohnheime; in der Krise ging es vor allem um ausstehende Lohnzahlungen bei Firmenpleiten und Entlassungen (Lüthje/Luo 2010).

Die Arbeitskämpfe bei den Zulieferern von Honda und Toyota im Frühsommer 2010 haben erstmals in größerem Umfang die Produktionssysteme „moderner“ Fertigungsunternehmen mit besser bezahlten Belegschaften erfasst. Die Produktionsregimes der Kernbetriebe dieser Konzerne entsprechen dem Typus des „klassischen“ Joint Ventures mit relativ hohen Löhnen und stabilen Beschäftigungsbedingungen. Bei den Zulieferern sind Löhne und Beschäftigungsbedingungen deutlich schlechter. Allerdings handelt es sich nicht um klassische Niedriglohnbetriebe, das Produktionsregime entspricht vielmehr dem Typus der „flexiblen Massenproduktion“. Die Mehrheit der Arbeiter sind Migranten, sie gehören aber eher zu den besser bezahlten „Wanderarbeitern“ und werden zum Teil als Praktikanten von Berufsschulen in ihren Heimatprovinzen entsandt. Diese meistens sehr jungen Arbeitskräfte haben offenbar die Verwundbarkeit moderner Systeme der just-in-time Produktion entdeckt. Sie fordern nicht nur eine nachhaltige Erhöhung ihrer Löhne, sondern auch deren Angleichung untereinander bzw. in Richtung der Kernbetriebe.

Damit ist zum ersten Mal in breiterer Form die Frage nach kollektivvertraglichen Lohnstandards „von unten“ gestellt. Zugleich zeigen sich einmal mehr die Brüchigkeit des von oben verordneten Tripartitismus und die mangelnde demokratische Legitimation der Gewerkschaften. Allerdings treten in den Auseinandersetzungen vor Ort auch erste Differenzierungen hervor. So hat sich die Zentralgewerkschaft

in Guangzhou bei einem der jüngst bestreikten Autozulieferer deutlich auf die Seite der Belegschaften gestellt. Nunmehr wird versucht, in diesem Betrieb eine auf Wahlen basierende Gewerkschaftsvertretung einzurichten. Auseinandersetzungen

um die Rolle der Gewerkschaften sind im Gefolge dieser Entwicklungen mit bemerkenswerter Offenheit zutage getreten. Ob sich hieraus eine grundlegende Veränderung hin zu einer stärkeren Unabhängigkeit der Gewerkschaften gegenüber dem

Staat und vor allem der Unternehmerseite entwickeln wird, bleibt abzuwarten. Auf jeden Fall aber treten die „Brot-und-Butter-Fragen“ gewerkschaftlicher Interessenvertretung im Kapitalismus auch in China immer mehr auf die Tagesordnung.

LITERATUR

- Burawoy, M.** (1985): Politics of Production. Factory Regimes under Capitalism and Socialism, London
- Chan, A.** (1993): Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China, in: Australian Journal of Chinese Affairs 1, S. 31–61
- Chan, A.** (2006): Arbeitsbeziehungen in China: zwischen organisiertem und neoliberalen Kapitalismus, in: Das Argument 268, S. 92–97
- Chang, K./Lüthje, B./Luo, S.** (2008): Die Transformation der Arbeitsbeziehungen in China und ihre Besonderheiten, Working Paper, Institut für Sozialforschung, Frankfurt
- Chang, K./Qiao, J.** (2009): Zhongguo laodong guanxi baogao – dangdai Zhongguo laodong guanxi de tedian he quxiang (China Labor Relations Report – Characteristics and Tendencies of Labor Relations in Contemporary China), Beijing, S. 1–61
- Edwards, R.** (1980): Herrschaft im modernen Produktionsprozess, Frankfurt
- Esser, J.** (1980): Gewerkschaften in der Krise, Frankfurt
- Globalization Monitor** (2009): Investigation and Monitoring of the Post-MFA Impact in China, Hongkong, <http://www.globalmon.org.hk/en/106wto-globalization/>
- Hürtgen, S./Lüthje, B./Schumm, W./Sproll, M.** (2009): Von Silicon Valley nach Shenzhen. Globale Produktion und Arbeit in der IT-Industrie, Hamburg
- Jessop, B.** (1990): State theory: putting the capitalist state in its place, Cambridge
- Lee, C.-K.** (2007): Against the Law – Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt, Berkeley
- Lüthje, B.** (2006): Ökonomische Modernisierung und industrielle Beziehungen im neuen chinesischen Kapitalismus, in: Das Argument 268, S. 61–75
- Lüthje, B.** (2008): Arbeitsbeziehungen in der chinesischen IT-Industrie – neue Perspektiven in der Diskussion um internationale Arbeitsstandards, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/M., http://www.boeckler.de/show_project_fofoe.html?projectfile=S-2007-14-1.xml
- Lüthje, B./Luo, S.** (2010): Tripartism with four parties? Regimes of production and industrial relations in Chinese core industries, unveröffentlichter Forschungsbericht
- Qiao, J.** (2009): Fazhan he zhuangda gonghui zuzhi de biyaoxing yu biranxing fenxi – laizi meiguo da xiaotiao shidai laogong zhengce de qishi (Importance and Necessity of Union Growth: Lessons from U.S. labor policies during the Great Depression), in: Xin Renli (New Manpower) 4, S. 36–42
- Taylor, B./Chang, K./Li, Q.** (2003): Industrial Relations in China, Cheltenham
- Wang, Y.** (2006): Shichang jizhi ke youxiao baohu laodongzhe quanyi (Market mechanism can effectively protect the rights and benefits of workers), Caijing Magazine, <http://www.caijing.com.cn>
- Yao, X.** (2009): Rang gongxin jieceng fu qilai! (Let wage earners get rich!), Manuscript zur Konferenz „Labor Relations and Labor Rights under the Global Recession“, Guangzhou, 7.–9. November, Institute of Labor Relations, Renmin University Beijing/Institut für Sozialforschung, Frankfurt/Federation of Trade Unions, Guangzhou