

## Zhining Ma: The ACFTU and Chinese Industrial Relations

Bern: Peter Lang, 2011. 248 S., EUR 44,20

Obwohl die Entwicklung des chinesischen Arbeitsmarktes sowohl große wirtschaftliche als auch politische Bedeutung hat, und zwar nicht nur für China (Einkommensungleichheit, Arbeitskonflikte), sondern auch für die Welt (Arbeitsstandards), hat sich die chinesische und internationale akademische Literatur laut Ma bisher vornehmlich mit Einzelproblemen befasst. Das Verständnis von Arbeitsbeziehungen in China ist damit fragmentiert geblieben, ihre systematische Analyse wurde vernachlässigt – ein Versäumnis, das Ma ausgleichen will. Das klassische Dreiparteiensystem von Arbeit, Kapital und Staat kann dabei aber nicht als Analyserahmen dienen, da es weder unabhängige Gewerkschaften noch einen neutralen Staat gibt. Die Macht ist auf der gesellschaftlichen Ebene in den Händen des Partei-Staates, auf der Unternehmensebene bei den Eigentümern konzentriert.

Ma schlägt deshalb eine neue Taxonomie von „sechs Parteien“ vor, die die größten Akteure sind. Neben dem Partei-Staat (in dem die Partei die entscheidende Rolle spielt) sind der Gewerkschaftsverband ACFTU und die Unternehmensverbände als dessen verlängerter Arm bzw. als halb-offizielle Organisationen zu behandeln. Vom ACFTU als gesamtstaatlicher Organisation sind ferner die Gewerkschaftsgruppen in den Betrieben zu unterscheiden, da sie in ihrer täglichen Arbeit näher bei den Beschäftigten und deren Interessen sind. Die Arbeitnehmer und Arbeitgeber selbst sind darüber hinaus ebenfalls als Akteure zu rechnen, da sie durch die Verbände nur unzureichend repräsentiert werden. Drei Kapitel widmet Ma diesen sechs Akteuren, zwei weitere den Beziehungen zwischen ihnen. Dabei beschränkt er sich – unter Nutzung offizieller Dokumente und Zahlen sowie vorliegender Sekundärliteratur – auf die allgemeine Darstellung, hat selbst aber keine Feldforschung betrieben.

In den Kapiteln 2 bis 4 beschreibt Ma systematisch die sechs von ihm identifizierten Akteure. Dabei geht er auch auf die sich im Zuge der Marktentfaltung verändernden Herausforderungen und Aufgaben ein, die sich vor allem auf die Betriebsgewerkschaften auswirken (sollten), bleibt aber im Wesentlichen deskriptiv – und übergibt „komplexere“ Fragestellungen an spätere Studien. Die Darstellung der Arbeit der Betriebsgewerkschaften macht zudem nicht deutlich, warum diese als eigenständiger Akteur gelten sollten, folgen sie doch nach Mas Erkenntnis den Vorgaben des Gewerkschaftsbundes. Andere Autoren haben hier schon eine deutlich unabhängigere Interessenvertretung erkannt.

So ergeben sich aus der Beschreibung der einzelnen Akteure letztlich keine Erkenntnisse, die über die Ergebnisse der „fragmentierten“ Studien hinausgehen. Auch die Darstellung der Beziehungen zwischen den Akteuren – Partei-Staat / ACFTU / Unternehmensverbände in Kapitel 5 und Betriebsgewerkschaften / Arbeitnehmer / Arbeitgeber in Kapitel 6 – kommt zu keinen neuen Schlussfolgerungen, da Ma sich auch hier nur auf Sekundärliteratur stützt. Dass die Effizienz von Institutionen wie den Dreiparteiengesprächen v.a. darunter leidet, dass sowohl die Gewerkschaften als auch die Unternehmensverbände vom Partei-Staat abhängig sind, haben auch schon andere Studien gezeigt.

Dennoch gelingen Ma – z.T. unter Rückgriff auf chinesische Literatur – einige interessante Beschreibungen, wie z.B. zur Zusammenarbeit von Betriebsgewerkschaften und Privatunternehmern. Generell ist seine Arbeit durchaus lesenswert für alle diejenigen, die sich neu mit dem Thema Arbeitsbeziehungen befassen und einen Überblick gewinnen wollen, zumal Ma auch immer wieder auf die historischen Ursprünge der heutigen Situation eingeht.

Günter Schucher