

Sebastian Heilmann

Gehemmter Wandel: Gewerkschaften in der VR China

Der wirtschaftliche und soziale Wandel der Reformperiode bringt auch für klassische parteigelenkte "Massenorganisationen" wie den Nationalen Gewerkschaftsbund einen starken Wandlungsdruck mit sich. Die Kommunistische Partei Chinas (KPCh) hatte jahrzehntelang wie ihre untergegangenen Schwesterparteien in Osteuropa auf einer fiktiven Interesseneinheit zwischen Arbeitern, Betriebsleitungen und Partei/Staat beharrt. Mit dem Gewerkschaftsgesetz von 1992 und dem Arbeitsgesetz von 1994 wurde der Gewerkschaftsorganisation jedoch offiziell das Recht zugestanden, die Interessen der Arbeiterschaft gegenüber Betriebsleitungen und staatlichen Stellen aktiv und "unabhängig" zu vertreten.

Trotz dieses Zugeständnisses ist der Gewerkschaft weiterhin eine prekäre Spagatposition zugeordnet: Sie soll sowohl die Interessen der Arbeiter vertreten, als auch mit Betriebsleitungen und Staatsbehörden im Dienste rascher wirtschaftlicher Entwicklung harmonisch kooperieren. Aus der Sicht der politischen Führung soll die Gewerkschaftsorganisation als "Brücke" zwischen Partei und Arbeiterschaft dienen. Die Partei übt weiterhin eine direkte Aufsicht über die Gewerkschaftsorganisation aus; Gewerkschaftsfunktionäre werden in der Regel von Parteikomitees ernannt und abgesetzt. So hat der Gewerkschaftsbund bis heute das *Image* einer Unterorganisation der KPCh noch nicht abstreifen können (siehe Schaubild "Gewerkschaftsorganisation und Parteikontrolle in der VR China").

Offiziell wird angegeben, daß der Nationale Gewerkschaftsbund 1995 über mehr als 100 Mio. Mitglieder verfügte. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad soll im Staatssektor mehr als 90%, im städtischen öffentlichen (staatlichen und kollektiven) Wirtschaftssektor zusammengekommen immerhin noch rund 70% erreicht haben. Die Finanzbasis des Gewerkschaftsbundes erscheint solide: 2% der Lohnsumme in Staats- und Kollektivunternehmen sowie Joint Ventures werden an die Gewerkschaftsorganisation abgeführt. Darüber hinaus unterhalten die Gewerkschaftsorganisationen der verschiedenen Ebenen zusätzlich eigene Unternehmen, meist im Dienstleistungsbereich (Howell 1995). Diese auf den ersten Blick eindrucksvollen Fakten sagen jedoch nur wenig über die organisatorische Kapazität der parteigelenkten Gewerkschaft und über die tatsächliche Unterstützung in der Arbeiterschaft aus.

Organisatorische Herausforderungen

Der Gewerkschaftsbund sieht sich infolge des wirtschaftlichen und sozialen Umbruchs grundlegenden organisatorischen Herausforderungen gegenüber:

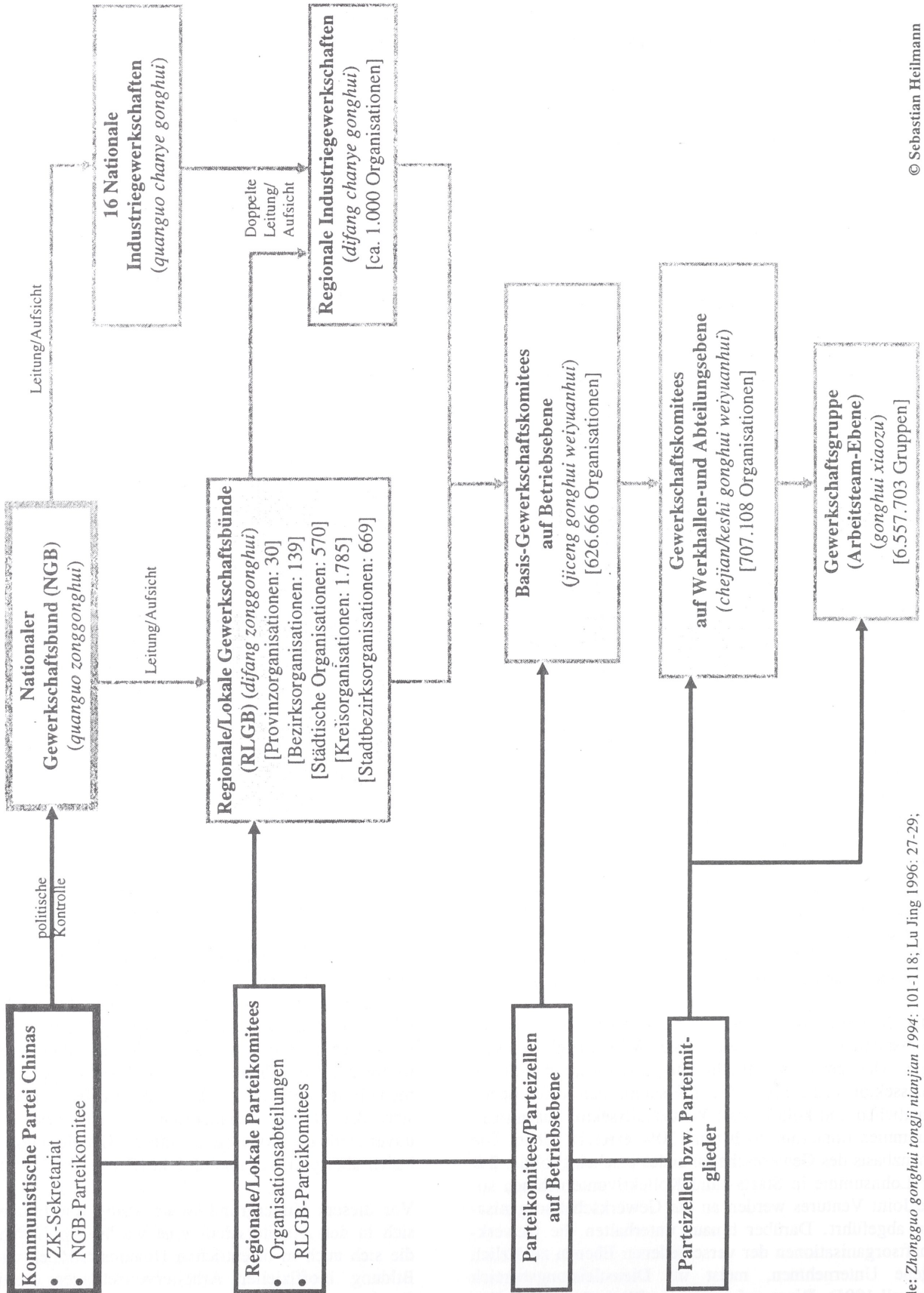
- * einem umfassenden Wandel des wirtschaftlichen und innerbetrieblichen Kontextes der Gewerkschaftstätigkeit;
- * einer fortschreitenden Differenzierung und Segmentierung der Arbeiterschaft;
- * einer wachsenden Unglaubwürdigkeit unter der eigenen Klientel und der Konkurrenz durch inoffizielle Arbeitervertretungen.

Der ökonomische Kontext der Gewerkschaftstätigkeit unterliegt einem tiefgreifenden Wandel. Zwar blieb die organisatorische Bastion der Gewerkschaft - der Staatssektor - zumindest bis 1992 weitgehend vor einem offenen Marktwettbewerb geschützt. In den neu entstandenen Privatunternehmen und ländlichen Industrieunternehmen, die die wirtschaftliche Dynamik zu einem wesentlichen Teil tragen, hat die Gewerkschaft jedoch kaum Fuß fassen können: 1992 bestand landesweit nur in 0,1% der gemeinde- und dorfeigenen ländlichen Industriebetriebe eine Gewerkschaftsorganisation. Damit war nahezu die Hälfte der chinesischen Arbeiterschaft von der Vertretung durch die offizielle Gewerkschaft ausgeschlossen (Unger/Chan 1995: 52). Außerhalb der größeren Städte ist die offizielle Gewerkschaftsorganisation meist nur in Staatsunternehmen auf Kreisebene zu finden, in den zahllosen, oft winzigen Gemeinde- und Dorfunternehmen aber kaum vertreten. Mit den beginnenden Maßnahmen zur Umstrukturierung und Schließung unprofitabler Staatsunternehmen ist seit 1992 auch die traditionelle Hausmacht des Gewerkschaftsbundes bedroht. Der Gewerkschaftsbund tritt in diesem Kontext als konservative politische Kraft auf, die einen weitgehend ineffizienten und großenteils unhaltbaren Sektor der Wirtschaft repräsentiert (White/Howell/Shang 1996: 55).

Eine weitere organisatorische Herausforderung besteht in der Segmentierung der Arbeiterschaft, denen eine einzige Gewerkschaftsorganisation allein kaum gerecht werden kann. Einige Wissenschaftler gehen so weit, von der Herausbildung mehrerer getrennter Arbeiterbewegungen im China der Reformperiode zu sprechen: Die Arbeiter im bislang privilegierten, aber unter Marktbedingungen gefährdeten städtischen Staats- und Kollektivsektor haben mit den vielfach von Ausbeutung betroffenen Arbeitern im prosperierenden Privat- und ländlichen Kollektivsektor nur wenig gemein (Chan 1995: 36). Interessengegensätze innerhalb der Arbeiterschaft und die Entstehung von rivalisierenden Gewerkschaftsorganisationen erscheinen als unvermeidbare Konsequenz dieser Entwicklung, werden bisher aber politisch unterdrückt (Perry 1995: 325).

Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, daß sich in der Arbeiterschaft eine wachsende Unruhe zeigt, die sich auch in öffentlichen Demonstrationen und in der Bildung inoffizieller Arbeitervertretungen manifestiert. Bereits zu Beginn der achtziger Jahre waren - inspiriert vom Vorbild der polnischen "Solidarität" - vereinzelt unabhängige Gewerkschaften gegründet worden, die jedoch umgehend staatlicher Repression zum Opfer fielen (Wilson

Gewerkschaftsorganisation und Parteikontrolle in der VR China (1993)



Quelle: Zhongguo gonghui tongji nianjian 1994: 101-118; Lu Jing 1996: 27-29; Xinbian Dangwu gongzuo quanshu 1995: 1171-1192. Alle Angaben für Ende 1993.

1990). 1989 wurde neben einer Vielzahl von Studentenorganisationen der "Autonome Bund der Beijinger Arbeiter" etabliert, der mehr als 20.000 registrierte Mitglieder zu vertreten beanspruchte. Landesweit wurden damals etwa zwei Dutzend autonome Arbeiterorganisationen bekannt (Walder/Gong 1993: passim; Perry 1995: 314-320). In der ersten Hälfte der neunziger Jahren kam es mit dem wachsenden Veränderungsdruck, dem marode staatliche Großbetriebe nun stärker ausgesetzt sind, gehäuft zu Arbeiterprotesten, Streiks und zur Gründung illegaler Untergrundgewerkschaften. In diesem Zusammenhang war zu beobachten, daß lokale Komitees der offiziellen Gewerkschaft die Proteste in manchen angeschlagenen Staatsbetrieben anführten und unterstützten (Chan 1995: 58).

Der parteigelenkte Gewerkschaftsbund gerät in vielen Regionen und Unternehmen unter wachsenden Druck: Die Belegschaften fordern eine offensivere Vertretung von Arbeiterinteressen gegenüber Unternehmensleitungen und Regierung, während die Gewerkschaftsorganisation in den Augen der politischen Führung stets eine beschwichtigende Rolle in betriebsinternen Konflikten spielen soll. Es ist deshalb wenig verwunderlich, daß viele Arbeiter die offiziellen Gewerkschaftsorgane als Werkzeug der Betriebsleitungen und der lokalen Parteisekretäre ansehen, nicht aber als wirkungsvolle Arbeitervertretung.

Die politische Rolle des Gewerkschaftsbundes

Welche Rolle spielt der offizielle Gewerkschaftsbund heute in der politischen Interessenvermittlung und Willensbildung? Der Gewerkschaftsbund blieb lange Zeit eine periphere Organisation, die im Schatten der Partei kaum ein eigenes organisatorisches Profil gewinnen konnte. Als nach den Wirren der "Kulturrevolution" 1978 die nationale Organisation des Gewerkschaftsbundes auf einem Großkongreß wiederbegründet wurde (auf Provinzebene waren die Gewerkschaftsorgane schon seit 1973 revitalisiert worden), hatte seit mehr als zwanzig Jahren keine nationale Versammlung der Gewerkschaftsvertreter mehr stattgefunden. Die Gewerkschaft hatten in der Zeit zuvor keine aktive Rolle in der Industrie- und Arbeitspolitik einnehmen können (White/Howell/Shang 1996: 41-42).

Nach der Wiederbegründung wurden schon Mitte der achtziger Jahre Forderungen nach größerer Eigenständigkeit gegenüber der Partei laut: Die Gewerkschaftsorganisation dürfe nicht länger zu einer Unterabteilung von Partei und Regierung ohne eigenständige Befugnisse degradiert werden (*Guangming Ribao*, 21.9.1987). Den Bemühungen um eine durchgreifende Organisationsreform, die Ende der achtziger Jahre in einzelnen Großstädten in Gang gekommen war und auch erweiterte gewerkschaftliche Kompetenzen vorsah, wurde nach der Protestbewegung von 1989 durch eine alarmierte Parteiführung ein Ende bereitet (White/Howell/Shang 1996: 49-51).

Dennoch konnte die offizielle Gewerkschaft in den neunziger Jahren ihre Position in der wirtschafts-, unternehmens- und sozialpolitischen Willensbildung verbessern. Die Parteiführung gestand unter dem Eindruck der Arbeiterproteste von 1989 dem Gewerkschaftsbund einen verbesserten Zugang zu politischen Entscheidungsgremien zu; die städtische Arbeiterschaft sollte mit Rücksicht auf die

soziale und politische Stabilität nun stärker vor den Folgen der Wirtschafts- und Unternehmensreformen geschützt werden:

- * Gewerkschaftsfunktionäre erhielten in der umstrittenen Reform der Staatsindustrie, des Arbeitsrechts und des sozialen Sicherungssystems ein Mitspracherecht.
- * Leitende Gewerkschaftsfunktionäre wurden in den neunziger Jahren vermehrt in regionale und lokale Parteikomitees aufgenommen.

Mit diesen Schritten wurde die Gewerkschaftsorganisation in das System der industriepolitischen Konsultationen einbezogen, das zuvor von Regierungsbehörden und der staatlichen Großindustrie in exklusiver Weise dominiert worden war. Der erneuerte "Pakt" zwischen Partei und Gewerkschaftsbund soll die politische Loyalität der städtischen Arbeiterschaft sichern helfen. Tatsächlich ermöglicht der verbesserte Machtzugang gegenwärtig einen größeren politischen Einfluß: Der Nationale Gewerkschaftsbund konnte eine wichtige Rolle bei der Abfassung des neuen Arbeitsgesetzes spielen, das aufgrund ausgedehnter Konsultationen 40 Entwurfsvorlagen durchlaufen mußte. Die Gewerkschaft erreichte mittels zäher Verhandlungen wichtige Zugeständnisse für die Arbeiterschaft in den neuen Arbeitszeit- und Mindestlohnregelungen (Chan 1995: 54-55; White/Howell/Shang 1996: 51-56).

Rolle der Gewerkschaft in Unternehmen

Die Rolle der Gewerkschaftsorganisation in den Unternehmen ist weiterhin durch das Zusammenspiel mit der Parteiorganisation (vertreten durch den Parteisekretär) bestimmt. Nur im Verein mit der Parteiorganisation verfügt das offizielle Gewerkschaftskomitee über innerbetrieblichen Einfluß. Für sich genommen stellt die Gewerkschaft in den Unternehmen in der Regel nur eine schwache Kraft dar (White/Howell/Shang 1996: 59-60).

Mit der Dezentralisierung wirtschaftlicher Entscheidungsbefugnisse hat das Unternehmensmanagement seit den achtziger Jahren einen beträchtlichen Kompetenzzuwachs zu verzeichnen: Die Betriebsleitungen bestimmen heute anstelle der Planungs- und Wirtschaftsbehörden die Löhne und Produktionspläne weitgehend selbst. Damit bilden sich neue Grundmuster der industriellen Beziehungen heraus, die sich je nach Wirtschaftssektor und Unternehmensform beträchtlich unterscheiden (Lin Yimin 1992; Chan 1995).

Im städtischen Staats- und Kollektivsektor findet sich überwiegend ein kollektiv-konsensorientiertes Grundmuster der Beziehungen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft; ein hoher Prozentsatz von Gewerkschaftsfunktionären nimmt hier zugleich Positionen im Unternehmensmanagement ein. Betriebsleitungen, Gewerkschaftskomitees und Belegschaften sehen sich durch den Niedergang des Staatssektors und die wirtschaftlichen Veränderungen in ihrer Position gleichermaßen bedroht. Dies begünstigt ein Kollektivethos, das den Schutz der Unternehmensinteressen (etwa die Einforderung von Subventionen sowie von Privilegien in der sozialen Sicherung) *gegenüber* der Regierung in den Vordergrund stellt. Ein großes Defizit für die gewerkschaftlichen Einflußchancen ist in diesem Zusammenhang die organisatorische Schwäche der Industriegewerkschaften (siehe tabellarische Übersicht in C.a.,

11/1996, S.1068-1071), die zu einer überbetrieblichen, branchenweiten Koordination bisher nicht fähig sind (Chan 1995: 55).

Ein autoritäres, hierarchisches Grundmuster der innerbetrieblichen Beziehungen findet sich vor allem in Gemeinschaftsunternehmen mit Investoren aus Hongkong, Taiwan und Korea, aber auch in den meisten Betrieben, die von chinesischen Privatunternehmern geführt werden. Hier sind die Betriebsleitungen gewöhnlich nicht zu Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern bereit, und es kommt immer wieder zu offenen Verletzungen der gesetzlich festgelegten Arbeitnehmerrechte. Gewerkschaftsaktivisten, die die Interessen von Arbeitnehmern gegenüber den oft selbstherrlichen Unternehmensleitern vertreten, werden in vielen Fällen mit Gehaltskürzungen oder gar mit Entlassungen zum Schweigen gebracht. In manchen Betrieben wird den Arbeitern explizit verboten, der Gewerkschaftsorganisation beizutreten, gelegentlich wird sogar die formale Gründung einer Arbeitnehmervertretung vom Management untersagt. Um solchen Mißständen entgegenzuwirken, haben führende Gewerkschaftsfunktionäre im letzten Jahr einen verbesserten gesetzlichen Schutz für die innerbetriebliche Tätigkeit von Gewerkschaftskomitees und Nachbesserungen des Gewerkschaftsgesetzes von 1992 gefordert (C.a., 3/1996, S.238-239).

Gewerkschaftsorgane sind in chinesischen Privatunternehmen sowie in Betrieben unter Hongkonger, taiwanesischer und koreanischer Leitung nicht gerne gesehen. Lokale Regierungen, die um der Förderung privater und ausländischer Investitionen willen zu beträchtlichen Konzessionen bereit sind, wirken nicht selten mit dem Management zusammen, um die Gewerkschaftsorganisation aus solchen Betrieben herauszuhalten. Diese Kollusion zwischen Funktionären und Managern hat Folgen für die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen: In der südchinesischen Provinz Guangdong wurden 1994 neue regionale arbeitsrechtliche Bestimmungen erlassen, die dem Schutz der Arbeitnehmer vor allem in Unternehmen dienen sollen, die unter taiwanesischer oder Hongkonger Leitung stehen (auf solche Betriebe bezieht sich bis heute die Mehrzahl der Berichte in chinesischen Medien über Arbeitsunfälle, unmenschliche Arbeitsbedingungen sowie Mißhandlungen von Arbeitern). Schon nach kurzer Zeit beschwerten sich Gewerkschaftsvertreter darüber, daß Hongkonger Unternehmer an die lokalen Verwaltungen Schmiergelder zahlten, um eine Durchsetzung der neuen Vorschriften zu verhindern (SCMP, 22.3., 13./14.6. 1994).

Die Errichtung von Gewerkschaftsorganisationen in Unternehmen mit ausländischer Beteiligung kam bis zum Beginn der neunziger Jahre nur sehr schleppend voran. Jedoch haben die Beijinger Führung und der Nationale Gewerkschaftsbund in den Jahren seit 1993 erhebliche Anstrengungen unternommen, um offizielle Gewerkschaftsorganisationen im Joint-Venture-Sektor zu etablieren. Heute ist die Gründung einer Gewerkschaftsorganisation in Joint Ventures offiziell zwingend vorgeschrieben und wird gerade in Gemeinschaftsunternehmen mit westlichen Partnern auch weitgehend durchgesetzt. 2% der Lohnsumme müssen an die Gewerkschaft abgeführt werden. Das Gewerkschaftskomitee schließt im Namen der Belegschaft Tarifverträge mit der Unternehmensleitung ab und soll die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen

überwachen (Messmann 1995: 13). Da das Gewerkschaftskomitee in vielen Joint Ventures als Mantelorganisation für eine - häufig verdeckt operierende - Zelle der Kommunistischen Partei dient, muß die innerbetriebliche Gewerkschaftsvertretung auch aufgrund ihrer politischen Verbindungen vom ausländischen Management zusehends ernst genommen werden (Chan 1995: 44-48).

Reformanstöße und Reformwiderstände

Im Gewerkschaftsgesetz von 1992 wie auch im Arbeitsgesetz von 1994 sind Kollektivverhandlungen und Konsultationen zwischen Betriebsleitungen und Gewerkschaft über Löhne, Arbeitsbedingungen und Fragen der sozialen Sicherung vorgesehen (Zhang Zaiping 1995; Howell 1995). Die staatlichen Arbeitsbehörden sollen als Mittler und Schlichter zwischen Betriebsleitungen und Belegschaften dienen. Auch wenn solche Drei-Parteien-Verhandlungen noch ein unbekanntes Tätigkeitsfeld für Gewerkschaftsorgane, Management und Arbeitsbehörden darstellen und bislang noch nicht in allen Betrieben praktiziert werden, so wurde mit diesen Bestimmungen dennoch die Entstehung eines dreiseitigen ("tripartistischen") Systems der Interessenvermittlung angestoßen, das von Vertretern der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und des Staates gebildet wird (Chan 1995: 52-56; International Labor Organization 1995).

Für die nationale Ebene hat die chinesische Regierung 1990 ohne größere Publizität eine Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über tripartistische Konsultationen ratifiziert (China war Mitte der achtziger Jahre der ILO beigetreten). Das Arbeitsministerium, der Nationale Gewerkschaftsbund und der Verband der Unternehmensdirektoren nehmen an den unter Mitwirkung des Beijinger ILO-Büros einberufenen Konsultationen teil (siehe auch den Beitrag von Christiane Hellwege zu chinesischen Wirtschaftsverbänden in diesem Heft). Diese neuartigen Prozesse der Abstimmung und Kompromißsuche werden bisher allerdings von Repräsentanten des staatlichen Wirtschaftssektors sowie von der Beijinger Regierungsbürokratie dominiert. Politisch verbindliche Entscheidungen werden in diesen Konsultationen nicht gefällt.

Die vermehrten Kontakte des chinesischen Gewerkschaftsbundes zur ILO und zu nationalen Gewerkschaftsorganisationen im Ausland scheinen die Diskussion über umfassendere Erneuerungsschritte zu fördern. Ausländische Modelle der industriellen Beziehungen werden unter reformbereiten Kräften in der Beijinger Gewerkschaftszentrale lebhaft erörtert. Eine neuere Feldstudie spricht sogar von Anzeichen für einen "verdeckten Kampf" einzelner Gewerkschaftsfunktionäre auf allen Ebenen um eine Neudefinition der Rolle der Gewerkschaft und um eine Stärkung ihrer Autonomie (White/Howell/Shang 1996: 63-66).

Trotz solcher Anzeichen scheint bislang jedoch die Trägheit der zentralen und regionalen Gewerkschaftsbürokratie weitgehende Vorstöße zur Organisationsreform zu blockieren: Die Gewerkschaftsbürokratie hat sich in dem ihr zugedachten politischen Käfig komfortabel eingerichtet. Gewerkschaftsfunktionäre nehmen einen Status ein, der Regierungsbeamten gleichkommt. So ist das Interesse an einer Lockerung des Abhängigkeitsverhältnisses gegenüber der Kommunistischen Partei bisher nur begrenzt.

Allerdings lassen sich auf lokaler Ebene bereits heute zum Teil sehr unterschiedliche Rollen des Gewerkschaftsbundes feststellen. Dessen Status variiert zwischen nahezu vollständiger Unterordnung unter die Partei und erfolgreichen Bemühungen um eine Ausweitung der gewerkschaftlichen Handlungsspielräume, etwa durch die Erschließung neuer Finanzquellen. Für die Glaubwürdigkeit und Reputation der offiziellen Gewerkschaft unter der Arbeiterschaft sind die zusätzlichen Sozialleistungen, die eine lokale Gewerkschaft bieten kann, ein wichtiges Kriterium. Über den ihnen zustehenden Anteil an den betrieblichen Lohnsummen hinaus bemühen sich deshalb viele Gewerkschaftsorganisationen um den Aufbau profitabler kommerzieller Ableger insbesondere im Dienstleistungssektor. Die Shanghaier Gewerkschaftsorganisation hat sich hier als besonders erfolgreich erwiesen und kann ihren Mitgliedern zusätzliche Sozial- und Pensionsleistungen bieten, die Neid in vielen anderen Regionen hervorrufen. Sollten weitere lokale Gewerkschaftsorganisationen sich solche erweiterten finanziellen Handlungsspielräume erarbeiten können, so dürfte sich die Glaubwürdigkeit und Eigenständigkeit der offiziellen Gewerkschaft verbessern (White/Howell/Shang 1996: 56-57). Die Shanghaier Entwicklung stellt bislang aber einen Ausnahmefall dar, und eine Entkoppelung von der Kommunistischen Partei bleibt auch dort undenkbar.

Aufgrund der seit 1989 verbesserten Einbindung in die politische Willensbildung bestehen starke institutionelle Interessen im Nationalen Gewerkschaftsbund, die enge Verbindung zur Partei beizubehalten. Diese Verbindung garantiert Zugang zur politischen Macht, ein Repräsentationsmonopol und staatlich gesicherte Privilegien für Gewerkschaftsfunktionäre. Eine durchgreifende Organisationsreform oder gar eine organisatorische Verselbständigung der offiziellen Gewerkschaft erscheint daher ohne umfassendere Veränderungen im politischen System derzeit nicht wahrscheinlich.

Literatur

- Chan, Anita, 1995: "The Emerging Patterns of Industrial Relations in China and the Rise of Two New Labour Movements", in: *China Information*, Vol. 9, No.4, S.36-59.
- Domes, Jürgen, 1980: *Politische Soziologie der VR China*, Wiesbaden.
- Heilmann, Sebastian, 1996: "Auf dem Weg zu einer postkommunistischen Gesellschaftsordnung: 'Kaderkapitalismus' in der Volksrepublik China", in: *Zeitschrift für Politik*, 43.Jg., Heft 4, S.375-399.
- Heilmann, Sebastian/Hellwege, Christiane/Hsü, Urban, 1996: "Verbände in der VR China: Eine Bestandsaufnahme", in: *China aktuell*, November 1996, S.1064-1070.
- Howell, Jude, 1995: "Divided Loyalties: Trade Unionism in China", in: *China Review*, Summer 1995, S.22-24.
- International Labour Organization, Office Beijing, 1995: *Main ILO Activities in China*, Beijing.
- Lin Yimin, 1992: "Between Government and Labor: Managerial Decision-making in Chinese Industry", in: *Studies in Comparative Communism*, Vol.25, No.4, S.381-403.
- Lu Jing, 1996: "Zhonggong Dang Zheng lingdao banzi jianshe zhuangkuang fenxi" (Eine Studie zur Situation des Aufbaus der Führungsgremien in Kommunistischer Partei und Regierung [auf dem Festland]), in: *Zhonggong yanjiu* (Studien zur Kommunistischen Partei), Tai-pei, Vol.30, No.7, S.27-38.
- Messmann, Stefan, 1995: "Arbeitsrecht und Personalpolitik in China", in: *China-Brief*, 1/1995, S.9-14.
- Perry, Elisabeth J., 1995: "Labor's Battle for Political Space: The Role of the Worker Associations in Contemporary China", in: Davis, Deborah et al. (Hrsg.), 1995: *Urban Spaces in Contemporary China: The Potential for Autonomy and Community in Post-Mao China*, Washington/D.C., S.302-325.
- Unger, Jonathan/Chan, Anita, 1995: "China, Corporatism and the East Asian Model", in: *The Australian Journal of Chinese Affairs*, No. 33, S. 29-53.
- Walder, Andrew G./Gong Xiaoxia, 1993: "Workers in the Tiananmen Protests: The Politics of the Beijing Workers' Autonomous Federation", in: *The Australian Journal of Chinese Affairs*, No.29 (January).
- White, Gordon, 1996: "Chinese Trade Unions in the Transition from Socialism: Towards Corporatism or Civil Society", in: *British Journal of Industrial Relations*, Vol.34, No.3, September 1996, S.433-457.
- White, Gordon/Howell, Jude A./Shang, Xiaoyuan, 1996: *In Search for Civil Society: Market Reform and Social Change in Contemporary China*, Oxford.
- Wilson, Jeanne L., 1990: "'The Polish Lesson': China and Poland 1980-1990", in: *Studies in Comparative Communism*, Autumn-Winter 1990, S.259-279.
- Xinbian Dangwu gongzuo quanshu (Gesamthandbuch zur Parteiarbeit - Neuausgabe), Beijing 1995.
- Zhang Ye, 1995: "Chinese NGOs: A Survey Report", in: Yamamoto, Tadashi (Hrsg.) (1995): *Emerging Civil Society in the Asia Pacific Community*, Singapore, S.93-107.
- Zhang Zaiping, 1995: "Social Stability or Enterprise Efficiency: China's New Labour Law", in: *China Review*, Summer 1995, S.25-26.
- Zhonghua quanguo zonggonghui qishinian (70 Jahre Nationaler Gewerkschaftsbund), Beijing 1995.
- Zhongguo gonghui tongji nianjian 1994 (Statistisches Jahrbuch der chinesischen Gewerkschaften), Beijing 1995.
- Zhongguo laodong tongji nianjian 1995 (Jahrbuch der chinesischen Arbeitsstatistik), Beijing 1996.
- Zhongguo shehui tuanti da cidian (Lexikon gesellschaftlicher Vereinigungen in China), Beijing 1995.
- Zhu Ying, 1995: "Major Changes Under Way in China's Industrial Relations", in: *International Labour Review*, Vol. 134, No.1, S.37-49.

Gewerkschaftliche Organisation in verschiedenen Unternehmensformen (1993)

| Unternehmensformen | Gewerkschaftskomitees auf Betriebsebene | Gewerkschaftsmitglieder (Mio.) |
|---|---|--------------------------------|
| Staatsunternehmen | 478.753 | 82,92 |
| Kollektivunternehmen | 116.591 | 14,19 |
| Ländliche Kollektivunternehmen | 19.566 | 1,84 |
| Aktiengesellschaften | 3.272 | 1,48 |
| Privatunternehmen | 224 | 0,015 |
| Unternehmen mit ausländischer Beteiligung | 8.260 | 1,33 |
| National insgesamt | 626.666 | 101,76 |

Quelle: Zhongguo gonghui tongji nianjian 1994, S.109 u.131.

Gewerkschaftliche Organisation in ausgewählten Branchen (1993)

| Branche/Organisationsbereich | Gewerkschaftskomitees auf Betriebsebene | Gewerkschaftsmitglieder (Mio.) |
|--|---|--------------------------------|
| Land-/Forst-/Wasserwirtschaft | 39.120 | 6,22 |
| Industrie | 128.209 | 46,88 |
| Bodenexploration | 1.714 | 0,82 |
| Bauwirtschaft | 18.071 | 4,64 |
| Verkehr/Transport/Post und Telekommunikation | 25.789 | 7,74 |
| Handel und Gastgewerbe | 138.408 | 13,01 |
| Sonstiges Dienstleistungsgewerbe | 12.619 | 1,90 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 35.603 | 2,91 |
| Bildung/Kunst/Medien | 121.220 | 9,15 |
| Wissenschaft/Technik | 4.941 | 0,68 |
| Bank- und Versicherungswesen | 16.185 | 2,0 |
| Partei- und Staatsorgane | 75.649 | 4,95 |
| Sonstige | 9.138 | 0,88 |
| Insgesamt | 626.666 | 101,76 |

Quelle: Zhongguo gonghui tongji nianjian 1994, S.110-111 und 134-135.