

Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften in Thailand

Die spektakuläre industrielle Entwicklung Thailands seit Anfang der 60er Jahre ist unbestreitbar. Ein Vergleich des heutigen Bangkok mit einem Foto aus den 60er Jahren spricht eine ebenso deutliche Sprache wie die Statistiken über das Wirtschaftswachstum (seit 1960 im Durchschnitt über 6 % jährlich), die Zunahme der Industriegüterexporte (von 2,4 % der thailändischen Exporte auf 66,7 % 1992) und die Zusammensetzung der Industrieproduktion (von billigen Textilien hin zu hochwertigeren Textilien und Elektronikteilen).

Der Erfolg der thailändischen Industrialisierung muß sich natürlich daran messen lassen, was sie für den Lebensstandard der Bevölkerung gebracht hat. Die enormen Unterschiede zwischen städtischer und ländlicher Entwicklung sind ein beliebtes Thema kritischer Betrachtungen des thailändischen Entwicklungswegs. Die ländliche Bevölkerung, vor allem im armen Nordosten des Landes, scheint den städtischen Polen industrieller Entwicklung als "Opfer" gegenüberzustehen.

Über die Situation der Industriearbeitnehmerschaft, die allein zwischen 1985 und 1990 von knapp 1,3 Mio. auf 2,2 Mio. Personen wuchs, ist wesentlich weniger bekannt. Schlagzeilenträchtige Katastrophen wie der Brand in einer Spielzeugfabrik 1993, bei dem fast 200 Arbeiter und Arbeiterinnen ums Leben kamen, rufen schmerzlich in Erinnerung, daß die Modernisierung der Sicherheitsvorkehrungen und Arbeitsbeziehungen hinter der wirtschaftlichen Entwicklung erheblich zurückgeblieben ist. Themen wie Arbeitsbeziehungen, Sicherheit am Arbeitsplatz und Sozialversicherung sind von der thailändischen Politik lange vernachlässigt worden. So wurde erst 1993 das längst überfällige Arbeits- und Sozialministerium gegründet, während sich bis dahin lediglich einige Abteilungen des Innenministeriums mit diesen Problemen beschäftigten.

Dieser Artikel beschreibt die Situation der industriellen Arbeitnehmerschaft in Thailand, beleuchtet die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern innerhalb der Unternehmen und beschreibt Organisation, Strategie und Erfolge der Gewerkschaftsbewegung.

Situation der Arbeitnehmer

Obwohl es schon vor dem 2. Weltkrieg in Thailand eine ganze Reihe von Industrieunternehmen gab,¹ waren die Industriearbeiter zahlenmäßig eine kleine Gruppe. Etwa 60 bis 70 Prozent der Arbeitnehmer außerhalb der Landwirtschaft waren Chinesen. Mit den Industrialisierungsprogrammen ab Ende der 50er Jahre wuchs die Industriearbeitnehmerschaft beträchtlich. Anfang der 70er Jahre verschob sich der Schwerpunkt der Industriepolitik von der Importsubstitution zum Export von Industriegütern. Trotz des beeindruckenden Wachstums des Industriesektors arbeiten jedoch auch heute noch knapp 60 % der ökonomisch aktiven Bevölkerung in der Landwirtschaft.

Die ersten Erfolge der thailändischen Industrieexporte beruhten auf der reichlich vorhandenen billigen Arbeitskraft, die die preiswerte Herstellung einfacher Konsumgüter ermöglichte. Die Politik der Regierung war lange darauf ausgerichtet, Thailand als Billiglohnstandort zu erhalten. Dazu war es auch erforderlich, die Lebenshaltungskosten – vor allem den Reispreis – niedrig zu halten. Die

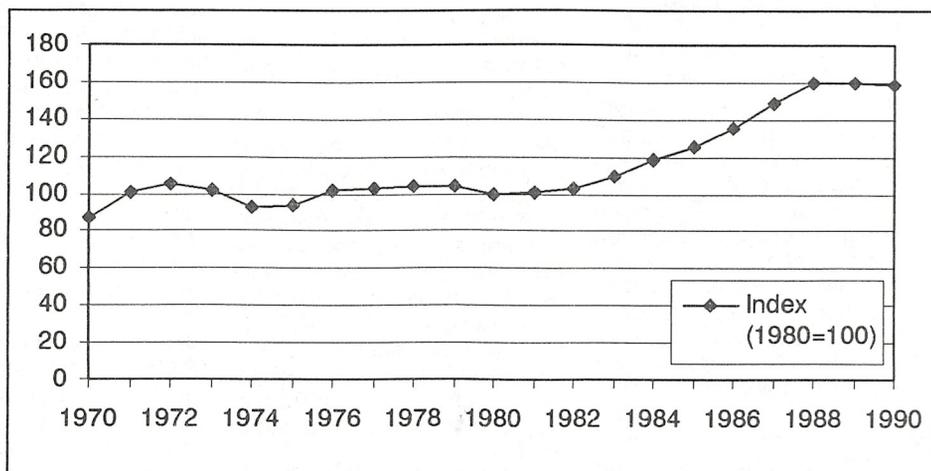
Konsequenzen der niedrigen Löhne mußten daher nicht nur die Industriearbeiter zahlen, sondern auch die ländliche Bevölkerung, die vom Reisanbau lebt.

Ausgehend von einem sehr niedrigen Lohnniveau konnten die Arbeitnehmer in der Industrie im Laufe der Jahre dennoch einige Fortschritte erzielen. Die Durch-

schnittslöhne in der Industrie sind real (d. h. unter Abzug der Inflation) nach Statistiken der Weltbank zwischen 1970 und 1990 knapp um das Doppelte gestiegen (Abbildung 1). Dieser Anstieg entspricht in etwa dem Anstieg der Arbeitsproduktivität; nach diesen Zahlen profitierten also auch die Arbeitnehmer vom wirtschaftlichen Fortschritt. Der Durchschnittslohn für Frauen ist dabei etwa um ein Drittel niedriger als der der Männer. Bei diesen Durchschnittszahlen muß aber berücksichtigt werden, daß die Lohnsteigerungen lange Zeit überproportional auf die knappen gut ausgebildeten Arbeitskräfte fielen, während die Löhne der reichlich vorhandenen unqualifizierten Arbeitskräfte kaum stiegen. Erst in den letzten Jahren ist eine gewisse Knappheit preiswerter unqualifizierter Arbeitskräfte mit entsprechenden Steigerungen des Lohnniveaus zu beobachten.

Seit 1973 gibt es einen Mindestlohn, der zwischen Regierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelt wird. Auffällig ist, daß der reale Mindestlohn in den 80er Jahren nicht gestiegen ist und erst in den letzten Jahren wieder einen Schub nach oben erfahren hat (Abbildung 2). Die Einhaltung ist nicht garantiert: während in den meisten Großunternehmen der Mindestlohn tatsächlich eine wichtige Orientierung bei den niedrigen Lohngruppen ist, bekommen unqualifizierte Arbeiter in vielen kleineren Unternehmen kaum mehr als die Hälfte des Mindestlohns. Die verschiedenen Studien über die Einhaltung des Mindestlohns deuten auf einen Prozentsatz von zwischen 35 und 55 % der Arbeiter hin, denen eigentlich der Mindestlohn zustünde, die tatsächlich aber weniger bekommen. Ein Teil dieser Arbeiter, die meist ohne Sozialversicherung arbeiten und tageweise oder nach produzierter Stückzahl bezahlt werden, arbeitet nicht etwa am Rande des Wirtschaftssystems, sondern in Zulieferbetrieben für in größeren Betrieben montierte Exportproduktion.

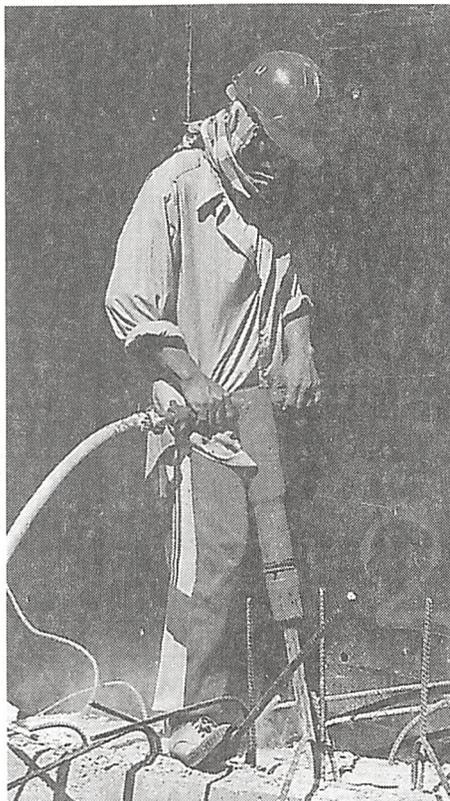
Abb. 1: Entwicklung des Durchschnittslohns (real) in der Industrie, 1970–1990



Quelle: World Bank, World Tables, Baltimore/London: Johns Hopkins University Press, 1990 u. 1994

Trotz des in vielen Betrieben weiterhin niedrigen Lohnniveaus hat die Armut dort, wo die Industrieproduktion konzentriert ist – in den Städten und insbesondere im Großraum Bangkok – deutlich abgenommen. Nach den Haushaltsbefragungen der Statistikbehörde ist der Prozentsatz der Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze in städtischen Gebieten sehr gering; im Großraum Bangkok lag dieser Prozentsatz 1992 nur noch bei 1,1 %; 1975/76 waren es noch 7,8 % (Medhi 1995).

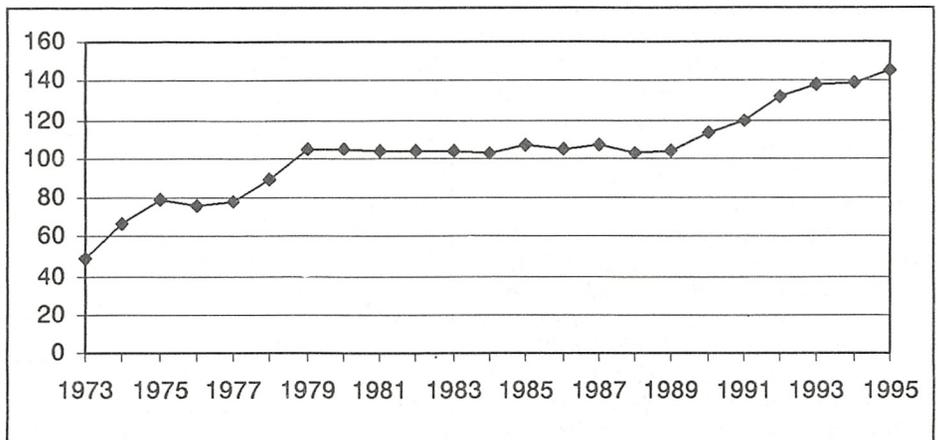
Nach diesen Zahlen hat sich die materielle Situation der Arbeitnehmer also verbessert. Dennoch ist das Leben für die Mehrheit der Industriearbeiter alles andere als einfach. Zur harten Arbeit für relativ niedrigen Lohn kommt die mangelnde Sicherheit am Arbeitsplatz. Nicht nur Unfälle, wie der anfangs erwähnte Großbrand, sind zu beklagen, sondern auch eine Reihe von Krankheiten, die durch den Kontakt mit gefährlichen Chemikalien (z.B. Elektronikindustrie) oder übermäßigen Staub und Lärm (z.B. Textilindustrie) hervorgerufen werden. Meist gelingt es den Betroffenen nicht, diese Berufskrankheiten als solche nachzuweisen, um die gesetzlich vorgesehene Entschädigung zu erhalten. Der Zwang zur Migration, um in den städtischen Industriebetrieben zu arbeiten, reißt die Arbeiter und Arbeiterinnen aus ihrem gewohnten familiären Kontext. Die Wohnbedingungen sind häufig schlecht; dazu kommen soziale Probleme, die mitunter in psychische Probleme und Drogenkonsum führen.



Thailändischer Bauarbeiter

aus: FEER v. 15.8.96, S. 40

Abb. 2: Mindestlohn im Großraum Bangkok in Baht pro Tag, 1973–1995 (In Preisen von 1995)



Quellen: Department of Labour (1991: 155–160); Raengnan Borithat (mehrere Ausgaben); International Labour Organization, Yearbook of Labour Statistics, Genf (mehrere Ausgaben); eigene Berechnungen

Ein beträchtlicher Anteil der Arbeitskräfte arbeitet mit befristeten Verträgen. Oftmals verrichten sie die selben Tätigkeiten wie ihre Kollegen mit unbefristeten Verträgen, aber zu niedrigeren Löhnen und ohne jegliche Sozialleistungen. Nach einer Studie in einigen Industriegebieten arbeiteten 1988 mehr als 20 % der Industriearbeiter mit Zeitverträgen. Ein Erlaß des Innenministeriums von 1989 soll die mißbräuchliche Verwendung dieser Zeitverträge unterbinden (Napaporn 1990; Sungsidh/Kanchada 1994). Viele Arbeitgeber weigern sich jedoch weiterhin, Zeitverträge in unbefristete Verträge umzuwandeln. Ein Beispiel ist die Spielzeugproduktion, wo überwiegend junge Frauen (15–20 Jahre) beschäftigt werden. Die auf 4 Monate befristeten Verträge werden zwar in der Regel nach Ablauf verlängert, der Status als vorübergehend Beschäftigte schließt die Arbeiterinnen jedoch von allen Sozialleistungen aus und verhindert gleichzeitig, daß sie sich in Gewerkschaften organisieren können. Bei fallender Nachfrage können die Arbeiterinnen ohne Zahlung einer Abfindung einfach durch Nicht-Verlängerung des Vertrages entlassen werden.

Aber auch für diejenigen, die einen unbefristeten Vertrag haben, hält der anscheinend relativ privilegierte Status oft kein ganzes Leben an. Viele sind nur im jungen Alter den Arbeitsanforderungen gewachsen und müssen später auf andere Tätigkeiten, zum Beispiel im informellen Sektor, ausweichen. Ein gutes Beispiel ist die Textilindustrie, wo kaum Arbeitskräfte über 40 Jahre an den Maschinen stehen. Oftmals werden die Arbeiter bei einem gesundheitsbedingten Absinken ihrer Leistungsfähigkeit entlassen. Davon sind besonders Frauen betroffen: in vielen Unternehmen werden Frauen grundsätzlich mit 40 Jahren entlassen, während die Männer bis zu ihrem 60. Lebensjahr weiterarbeiten dürfen.

Ein weiteres Problem ist die verbreitete Kinderarbeit. Mehrere Hunderttausend

Kinder unter 14 Jahren arbeiten bei geringen Löhnen und langen Arbeitszeiten in der Industrie. Kinder sind z.B. in der Bekleidungsindustrie häufig anzutreffen. Nur selten gelangen dagegen die härtesten Fälle an die Öffentlichkeit, wenn Kinder wie Sklaven behandelt werden und ihren Arbeitsplatz Tag und Nacht nicht verlassen dürfen.

Arbeitsbeziehungen

Obwohl in Thailand eine Reihe von Gesetzen zur Regelung der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitssicherheit existieren, ist die Einwirkung des Staates in der Praxis sehr gering. Formale Mechanismen, wie gemeinsame Komitees von Regierung, Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie Schlichtungsmechanismen bei Konfliktfällen gewinnen nur langsam an Bedeutung. Die gesetzlich garantierten Mindeststandards in Bezug auf Lohn, Arbeitszeit, Pausen und Sicherheitsvorkehrungen existieren vielfach nur auf dem Papier. Der Arbeitsverwaltung fehlt es an Inspektoren, um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen effektiv garantieren zu können. Schriftliche Arbeitsverträge existieren vielfach nicht (Supachai 1993).

Informationen über die Arbeitsbeziehungen in den Betrieben kommen überwiegend aus Konfliktsituationen, die über die Presse oder die Gewerkschaften an die Öffentlichkeit dringen. Über die alltägliche Realität in thailändischen Betrieben gibt es dagegen kaum systematische Studien. Die gängige Auffassung ist, daß in den meisten Betrieben ein patriarchalisches Verhältnis zwischen dem Chef und seinen Untergebenen herrscht. Die persönliche Beziehung, Respekt und Dankbarkeit gegenüber dem Arbeitgeber entscheiden häufig über Beförderungen.

Viele Arbeiter haben noch die traditionelle Norm der Loyalität gegenüber Höherstehenden verinnerlicht; der Höherstehende ist seinerseits verpflichtet, seinen Untergebenen Schutz zukommen

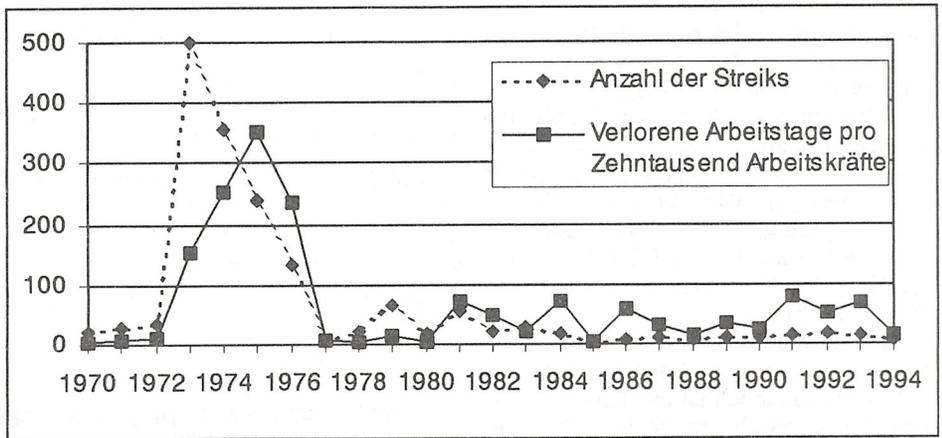
zu lassen. Dieses Muster kann zwar einerseits in einer sich schnell wandelnden Gesellschaft eine gewisse Stabilität in die sozialen Beziehungen bringen, wird aber andererseits zur Manipulation benutzt, wenn traditionelle Normen auf das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in modernen Arbeitsverhältnissen projiziert werden. Während der Arbeitgeber vor allem an der Erledigung der Arbeit und am finanziellen Ertrag interessiert ist, schreiben gerade aus ländlichen Gebieten stammende Arbeitnehmer ihrem Chef eine beinahe väterliche Rolle zu (Sripaphai/Phornchai 1984). In Zukunft sind hier sicher Veränderungen zu erwarten, wenn die Industriearbeiterschaft in zweiter oder dritter Generation ihre Identität nicht mehr durch ihre ländliche Herkunft, sondern über ihre Existenz als städtische Arbeiterschaft definiert. Die kulturelle Neigung, den Vorgesetzten nach Möglichkeit nicht herauszufordern sorgt dafür, daß viele Arbeiter bei Problemen im Betrieb eher eine neue Arbeit suchen, anstatt ein Gespräch mit dem Chef zu suchen oder über die Gewerkschaft eine Lösung zu suchen (Mabry 1987). Dies ist einer der Gründe für die schnelle Rotation der Arbeitskräfte, die in Sektoren mit anspruchsvoller Technologie und längeren Einarbeitungszeiten auch ein wirtschaftliches Problem darstellt.

Professionelles Management und Personalführung sind selten. Gehorsamkeit und Respekt der Arbeiter gegenüber dem Chef sind wichtiger als Produktivität. Die Kommunikation innerhalb der Betriebe findet vor allem in eine Richtung statt: von oben nach unten. Auch wenn einige Untersuchungen die Entwicklung und Verbreitung professioneller Managementmethoden anzeigen, scheint das gerade gezeichnete stark vergrößerte Bild in vielen Betrieben noch einen großen Teil der Wirklichkeit wiederzuspiegeln.

Wegen der fehlenden Formalisierung des Verhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind auch Konflikte und Streiks häufig schlecht organisiert und spontan. Insgesamt ist die Zahl der Streiks nach 1976 stark gesunken und liegt wesentlich niedriger als in den meisten anderen Entwicklungs- und Schwellenländern (Abbildung 3).

Die Arbeitgeber akzeptieren nur zögerlich die Durchführung formeller Verhandlungen, wie sie nach den Arbeitsgesetzen vorgesehen ist. Offenbar fürchten sie nicht nur die wirtschaftlichen Kosten einer Verhandlungslösung, sondern auch einen Gesichtverlust und die Untergrabung ihrer traditionellen Stellung im Betrieb. Gewerkschaften sind den wenigsten Arbeitgebern willkommen; einige versuchen, durch die Einrichtung von informellen Komitees und Qualitätszirkeln dem erwachenden Bedürfnis der Arbeitnehmer nach Partizipa-

Abb. 3: Anzahl und Intensität der Streiks, 1970–1994



Quellen: International Labour Organization, Yearbook of Labour Statistics, Genf (mehrere Ausgaben); World Bank, World Tables, Baltimore/London: Johns Hopkins University Press, 1994; eigene Berechnungen

tion scheinbar entgegenzukommen, um so eine drohende Gewerkschaftsgründung zu verhindern.

Die Gewerkschaftsbewegung

Die ersten Organisationen von Arbeitern in Thailand waren die Geheimgesellschaften der chinesischen Einwanderer, die teilweise auch gewerkschaftsähnliche Funktionen wahrnahmen (Brown 1990). Die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in Thailand wurde häufig von der repressiven Politik der Regierung unterbrochen. Der erste Gewerkschaftsdachverband war Mitglied der kommunistischen World Federation of Trade Unions und wurde 1947 nach einem Militärputsch verboten.

Von 1958 bis 1972 waren alle Gewerkschaften – außer die von der Regierung selbst ins Leben gerufenen – verboten. Während der Phase allgemeiner politischer Mobilisierung von 1973–1976 nutzte auch die städtische Arbeiterschaft die neuen politischen Rechte. Die Zahl der Streiks schnellte in die Höhe und eine Vielzahl von Gewerkschaften wurde gegründet. Nach dem Militärputsch von 1976 wurde der radikale Teil der Gewerkschaftsbewegung verboten und das Streikrecht ausgesetzt. Radikale Gewerkschafter und Streikende wurden

verhaftet. Mit der allmählichen Liberalisierung nach 1977 verbesserten sich auch die Organisationsmöglichkeiten der Gewerkschaften; 1981 wurde das Streikverbot aufgehoben (Mabry/Kundhol 1985).

Obwohl sich die politischen Freiräume für Gewerkschaften in den 80er-Jahren kontinuierlich vergrößert haben, ist der Anteil der gewerkschaftlich Organisierten an der Gesamtzahl der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer außerhalb der Landwirtschaft nicht über 7 % gestiegen. Ein wichtiger Teil der Gewerkschaftsbewegung sind die Gewerkschaften in Staatsbetrieben gewesen. Wegen ihres höheren Organisationsgrades, ihrer materiellen Ressourcen und ihrer Position in strategisch wichtigen Betrieben (z.B. Strom- und Wasserversorgung) war ihr Sanktionspotential weitaus größer als das der Gewerkschaften in Privatunternehmen. Zudem war die Arbeitsplatzsicherheit in Staatsbetrieben höher als im privaten Sektor. Nach dem letzten Militärputsch vom Februar 1991 wurden die Gewerkschaften in den Staatsbetrieben verboten; an ihrer Stelle bildeten sich *State Enterprise Associations*, die aber zumindest formal keine gewerkschaftlichen Rechte haben. Der Organisationsgrad der Gewerkschaften ist damit auf etwa 3 % gefallen (Tabelle 1).

Tab. 1: Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften, 1975–1994

Jahr	Zahl der Gewerkschaften	Zahl der Gewerkschaftsmitglieder	damit Anteil an der/den (in %)	
			ökonomisch aktiven Bevölkerung	abhängig Beschäftigten (o. Landwirtschaft)
1975	111	50.000	0,24	
1980	255	150.193	0,64	
1983	414	221.739	0,87	6,76
1987	514	272.608	0,98	6,54
1990	713	336.061	1,14	6,91
1991	645	161.165	0,54	2,78
1994	888	242.730	0,76	

Quellen: Raengnan Borithat Vol. 9, Nr. 6, Juni 1995; World Bank, World Tables, Baltimore/London: Johns Hopkins University Press, 1994; National Statistical Office, Statistical Yearbook of Thailand, Bangkok (mehrere Ausgaben); eigene Berechnungen

Abgesehen von der geringen Gesamtmitgliederzahl der Gewerkschaften ist die Arbeiterbewegung auch in sich keineswegs einheitlich. Die thailändischen Gewerkschaften sind überwiegend als Betriebsgewerkschaften organisiert; die meisten von ihnen sind in Branchenorganisationen und/oder nationalen Dachverbänden zusammengeschlossen. 1988 gab es 4, 1995 sogar 8 verschiedene miteinander konkurrierende nationale Dachverbände.² Die verschiedenen Dachverbände stehen in einem starken Konkurrenzverhältnis zueinander, das oft weniger durch ideologische Differenzen als durch persönliche Rivalitäten zwischen den Vorsitzenden ausgelöst wird. Eine Zusammenarbeit ist daher nur beschränkt möglich und muß von Fall zu Fall ausgehandelt werden.

Obwohl die Mehrheit der Industriearbeiter Umfragen zufolge eine gute Meinung über Gewerkschaften hat, zögern viele, einer Gewerkschaft beizutreten. Nach Ansicht thailändischer Gewerkschafter ist das Bild des gutherzigen und fürsorglichen Arbeitgebers ein Haupthindernis für die selbstbewußte Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen. Ein Grund sind aber auch die noch immer verbreiteten gewerkschaftsfeindlichen Praktiken vieler Arbeitgeber, trotz der offiziellen Position des Arbeitgeberverbandes:

Die Arbeitgeberverbände unter dem Dach der Employers' Confederation of Thailand sollten ihre Mitglieder darauf aufmerksam machen, daß Widerstand gegen eine organisierte Arbeiterbewegung ein nutzloses Unterfangen ist. Arbeitgeber müssen anerkennen, daß das Recht sich zu organisieren ein universelles Recht ist, das durch das Gesetz garantiert wird (Employers' Confederation of Thailand 1991: 178).

Moralischer Druck gegen die Belegschaft, um die Gründung einer Gewerkschaft zu verhindern, sowie die Verfolgung und Entlassung von Gewerkschaftsmitgliedern sind keine Seltenheit. Dabei kommt den Arbeitgebern eine Gesetzeslücke entgegen: die Führer einer neu gegründeten Gewerkschaft genießen erst dann gesetzlichen Schutz vor Entlassung, wenn die amtliche Registrierung abgeschlossen ist (Napapom 1990).

Den Gewerkschaften fehlen somit einerseits die rechtlichen Möglichkeiten und die innere Geschlossenheit, um auf Branchen- oder nationaler Ebene mit der Arbeitgeberseite verhandeln zu können, und andererseits die Kraft, innerhalb des Betriebes die Interessen der Arbeiter effizient zu verteidigen. Das erfolgversprechendste Aktionsfeld ist daher häufig die kritische Öffentlichkeit, die öffentlichen Kampagnen und der Presseberichterstattung zugänglich ist.

Eine wichtige Rolle in der thailändischen Gewerkschaftsbewegung spielen Nichtregierungsorganisationen (NROs),

die die Gewerkschaften durch ihr Sachwissen und politische Kampagnen unterstützen. Die *Arom Pongpangan Foundation*, benannt nach einem Arbeiterführer der 70er-Jahre, organisiert Seminare über Themen der Arbeiterbewegung, gibt monatlich eine Zeitschrift heraus und stellt den Kontakt zur akademischen Welt her. Sie wird von der Friedrich Ebert-Stiftung finanziell unterstützt. Andere Organisationen arbeiten zu bestimmten Themenbereichen, die sich mit gewerkschaftlichen Themen überschneiden, so z.B. die *Union for Civil Liberties*, die für die Menschenrechte im weitesten Sinne eintritt und *Friends of Women*, die sich mit den Problemen der Arbeiterinnen befaßt.

Die Kampagne der Gewerkschaften zur Einführung der Sozialversicherung war eine der erfolgreichsten Kampagnen. Vor 1990 existierte die Sozialversicherung nur für Beamte und Arbeitnehmer in Staatsunternehmen. Für Arbeitnehmer im privaten Sektor war eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle der einzige Schutz. Unter dem Druck der Gewerkschaften und der NROs verabschiedete das Parlament 1990 ein Sozialversicherungsgesetz. Dieses Gesetz sieht eine schrittweise Einführung der Sozialversicherung vor. Bereits in Funktion sind die Krankenversicherung, sowie die Leistungen bei Mutterschaft, Invalidität und Tod. Die Einführung der Rentenversicherung und des Kindergeldes soll nach dem Gesetz in diesem Jahr beginnen, während der Zeitpunkt der Einführung der Arbeitslosenversicherung noch ungewiß ist. Im Gegensatz zu vorhergegangenen Versuchen zeigte die Gewerkschaftsbewegung dabei ab 1988 in ihrer Kampagne zur Sozialversicherung eine ungewohnte Einigkeit, die auch die effektive Zusammenarbeit mit NROs erleichterte. Den Gewerkschaften kam außerdem eine besondere politische Situation zugute, in der die zivile Regierung in einem Konflikt mit den Militärs und dem Senat (Oberhaus) stand und daher die Unterstützung anderer Gruppen benötigte (Reinecke 1993).

Andere wichtige Kampagnen der Gewerkschaftsbewegung sind die Aktivitäten gegen Kinderarbeit, die jährlich wiederkehrenden Aktionen zur Erhöhung des Mindestlohns, die Kampagne gegen die Zeitverträge sowie diejenige für einen besseren Schutz der Arbeiter gegen Unfälle und Berufskrankheiten.

Ausblick

Die Ergebnisse des thailändischen Entwicklungsweges für die industriellen Arbeitnehmer ist zwiespältig. Materiell hat die Entwicklung trotz der anhaltenden Niedriglohnorientierung der Regierung und der Arbeitgeber zu deutlichen Verbesserungen geführt. Dabei sind aber eine Vielzahl vermeidbarer Opfer durch

Arbeitsunfälle, Berufserkrankungen und soziale Probleme zu beklagen. Besonders häufig sind Frauen und Kinder von Ausbeutung und unzumutbaren Arbeitsbedingungen betroffen.

Eine Fortführung des Billiglohnmodells ist für Thailand zum einen sozial nicht wünschenswert; es ist aber zum anderen auch wirtschaftlich auf Dauer kaum tragbar, da Länder mit noch wesentlich niedrigerem Lohnniveau (Bangladesh, China, Vietnam) auf die internationalen Märkte für billige Konsumgüter dringen. Wenn die thailändische Industrie ihre Wettbewerbsfähigkeit nicht mehr nur mit niedrigen Löhnen verbessern will, sind ein erhöhtes Qualifikationsniveau und eine verbesserte Arbeitsorganisation notwendig. Darüber hinaus muß auch die Arbeitsverwaltung ihre Leistungsfähigkeit zum Schutz der Arbeitnehmer erhöhen.

Die Gewerkschaften haben bisher nur in den größeren Betrieben Fuß fassen können, während in den mittleren und kleinen Betrieben der Organisationsgrad beinahe Null ist. Die Schwäche hängt zum einen mit dem wenig gewerkschaftsfreundlichen Umfeld zusammen, ist aber auch in der fehlenden Einigkeit der Gewerkschaftsbewegung begründet. Daß die Gewerkschaften trotz dieser schwierigen Situation einige wichtige Erfolge erzielen konnten, ist vor allem der fruchtbaren Zusammenarbeit mit NROs und dem offenen Ohr der thailändischen Presse zu verdanken.

Gerhard Reinecke

Der Autor studierte Politische Wissenschaft und Thailändisch in Hamburg und arbeitet gegenwärtig an einem vergleichenden Dissertationsprojekt über Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen in Thailand und Chile. Bei dem Artikel handelt es sich um einen Beitrag für den Sammelband Platz, R./Rieger, G. (Hrsg.), Südostasien im Wandel. Politische, ökonomische und gesellschaftliche Analysen, Stuttgart, der Anfang Oktober 1996 erscheinen wird. Dem Beitrag ist eine ausführliche Literaturliste zum Thema beigelegt.

Anmerkungen

- 1 Das thailändische Handelsministerium fand in einer Studie 1939 in Bangkok und Thonburi u.a. immerhin 27 Reis- und Sägemühlen, 26 Textilfabriken, 4 Zahnpaste- und Zahnbürstenfabriken sowie eine Vielzahl metallverarbeitender Betriebe vor (Brown 1990).
- 2 Ende 1995 beschlossen die beiden größten Gewerkschaftsverbände, Labour Congress of Thailand (LCT) und Thai Trade Union Congress (TTUC) den Zusammenschluß im Laufe des Jahres 1996, nachdem es in den letzten Jahren schon mehrmals zu einer Annäherung zwischen den beiden Organisationen gekommen war.