

Jonathan Unger

Die Veränderung der Lebens- und Arbeitsbedingungen chinesischer WanderarbeiterInnen und ihre Auswirkungen auf Arbeitskonflikte

Die meisten Konsumgüter, die unsere Geschäfte überfluten, werden von WanderarbeiterInnen aus ländlichen Regionen Chinas in Fabriken taiwanesischer, südkoreanischer und Hongkonger Unternehmen produziert. In den ersten Phasen der Globalisierung der Produktion (in den 1960er und 1970er Jahren) griffen diese Unternehmen bei der Herstellung arbeitsintensiver Güter für die entwickelten Länder des Westens auf schlecht bezahlte ArbeiterInnen aus Taiwan, Südkorea und Hongkong zurück. Als jedoch die Lohnkosten in diesen asiatischen Ländern in den späten 1980er und den 1990er Jahren stiegen und China zeitgleich seine Tore für ausländische Investitionen öffnete, verlagerten sie die Produktion nach China, um sich den dringenden Bedarf an Arbeitsplätzen von hunderten Millionen chinesischen LandbewohnerInnen zu Nutzen zu machen. Die Produktionsverlagerungen haben sich außerordentlich gelohnt. China konnte die asiatischen Exportunternehmen mit Millionen von niedrig entlohnenden, gehorsamen, fleißigen und jungen ArbeiterInnen versorgen. Die Frage ist, ob diese ArbeiterInnen weiterhin verzweifelt auf der Suche nach Jobs sind, und ob sie sich gezwungen sehen, weiterhin gehorsam zu sein. Werden sich die ArbeiterInnen in den kommenden Jahren ruhig verhalten, oder werden wir Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen und eine Zunahme an Arbeitskonflikten erleben?

Die Ausbeutungsbedingungen in den vergangenen Jahren

Bis vor etwa acht Jahren befanden sich die ArbeiterInnen vom Land in China in einer äußerst schwachen Position. Sie verfügten in den Städten über keine Aufenthaltserlaubnis und hatten auch keine Möglichkeit, eine solche zu erlangen. Dadurch waren sie von allen öffentlichen Dienstleistungen ausgeschlossen und konnten nur mit einem gültigen Beschäftigungsnachweis in der Stadt bleiben. Verfügten sie über keinen Beschäftigungsnachweis, so wurden sie von der Polizei in Gewahrsam genommen und zurück auf das Land geschickt. Selbst wenn sie beschäftigt waren, hatten sie kein Recht darauf, ihre Familien in die Städte

mitzubringen. Die ländlichen ArbeiterInnen befanden sich in einer verwundbaren Situation: gefangen in ihrem Status als entbehrliche und austauschbare ZeitarbeiterInnen sowie in einem System von Aufenthaltsausweisen, das in gewisser Hinsicht dem Pass-System während der Apartheid in Südafrika ähnelte (Alexander/Chan 2004). Wie eine Wissenschaftlerin beobachtete, kam dies einer Vorenthaltung ihrer staatsbürgerlichen Rechte gleich (Solinger 1999). In dieser Situation waren keine guten Voraussetzungen gegeben, um Forderungen an ArbeitgeberInnen zu stellen oder gar Widerstand zu organisieren.

Zudem waren sie damit konfrontiert, dass es ein Überangebot an Arbeitskräften gab. Die Zahl jener, die einen Job außerhalb der Landwirtschaft suchten, war höher als die Zahl der in der Industrie benötigten ArbeiterInnen. In den ersten Jahren nach der Mao-Ära hatten es Bauernfamilien im ärmeren Hinterland Chinas schwer. Die Dörfer waren überbevölkert, und selbst ein Auskommen durch Subsistenzwirtschaft war aufgrund der kleinen Landflächen, die den einzelnen Haushalten zur Verfügung standen, kaum möglich. In vielen Familien gab es in den 1980er Jahren drei oder mehr Kinder – als diese ein arbeitsfähiges Alter erlangten, fanden sie in den Dörfern keine Beschäftigungsmöglichkeit. Schlimmer noch, die chinesische Landwirtschaft war in der Krise, da die Getreidepreise seit Mitte der 1980er und bis in die frühen 2000er Jahre immer weiter fielen. Weiter verschärft wurden die finanziellen Schwierigkeiten von Bauern und Bäuerinnen dadurch, dass sie zunehmend mit hohen Gebühren für öffentliche Dienstleistungen, etwa im Bereich der Bildung und der medizinischen Versorgung, belastet wurden. In ärmeren Dörfern im Landesinneren war es für Familien ohne externes Einkommen schwierig, auch nur die jüngeren Kinder in die Grundschule zu schicken. Zur gleichen Zeit wurden die Steuern und Gebühren für die Landbevölkerung immer weiter erhöht, um die ineffiziente, durch Vernetzung aufgeblähte Bürokratie zu finanzieren (Bernstein/Lü 2003; Unger 2002: Kapitel 10). Aufgrund all dieser steigenden Kosten waren Bauernfamilien zunehmend auf ein zusätzliches Einkommen außerhalb des Dorfs angewiesen, schlichtweg um ihre täglichen Bedürfnisse abzudecken.

Bis in die frühen 2000er Jahre waren dermaßen viele junge ArbeiterInnen vom Land auf der Suche nach Arbeitsplätzen in den Exportfabriken, dass ArbeitgeberInnen ihnen harte Arbeitsbedingungen und außerordentlich lange Arbeitszeiten bei sehr niedrigen Löhnen abverlangen konnten. Die Arbeitszeit betrug oft zehn oder elf Stunden an sechs bis sieben Tagen in der Woche, und die ArbeiterInnen waren gezwungen, in einem hohen Tempo zu arbeiten. Diesbezüglich hat sich in der Tat nicht viel verändert: Bis dato ist der Arbeitstag übermäßig lang und das Arbeitstempo anstrengend. Bis vor Kurzem mussten die

FabrikarbeiterInnen vom Land auch noch strenge Regeln ertragen. In einer 1996 durchgeführten Umfrage unter ArbeiterInnen in taiwanesischen und Hongkonger Schuhfabriken gaben 81 Prozent der Befragten an, dass sie nur unter strengen Auflagen die Toiletten benutzen durften (Chan 2001: 10).¹ In einigen Fabriken des Exportsektors wurden ArbeiterInnen einer militärischen Disziplinierung ausgesetzt und mussten etwa in Reih und Glied von der Arbeitsstätte zu den Wohnheimen und Kantinen marschieren.

Auch Geldstrafen für ArbeiterInnen waren in der Exportindustrie eine alltägliche Praxis, wodurch sich das tatsächliche Einkommen oft erheblich verringerte. Diese Strafen wurden etwa für geringfügige Verspätungen, für krankheitsbedingtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz oder für Fehler am Fließband verhängt. Auch für Sprechen während der Arbeit, für unachtsames Wegwerfen von Müll und sogar für Unordnung in den Wohnheimen wurden in einigen Fällen Geldstrafen verhängt. In manchen Fällen misshandelten ManagerInnen und VorarbeiterInnen ArbeiterInnen sogar physisch. Bei der erwähnten Erhebung in Schuhfabriken berichtete ein Drittel der Befragten von körperlichen Bestrafungen (Chan 2001: 10).

ArbeiterInnen, denen die derartige Behandlung missfiel, waren nicht in der Lage, die Fabrik zu verlassen, da sie es sich finanziell nicht leisten konnten. Eines der beliebtesten Mittel, um Kündigungen zu verhindern, bestand darin, von neu eingestellten ArbeiterInnen eine »Kautions« in der Höhe von einem halben oder einem ganzen Monatslohn zu verlangen. Diese wurde von der Fabrikleitung einbehalten, wenn ArbeiterInnen die Fabrik vor dem chinesischen Neujahrsfest verließen. In vielen Fabriken wurde auch die Auszahlung der Löhne absichtlich um mehrere Wochen oder sogar Monate verzögert, und wenn ArbeiterInnen die Fabrik verlassen wollten, weigerte man sich, diese ausstehenden Löhne auszuzahlen (Chan 1997; Chan 2000).

Die jungen ArbeiterInnen waren oft körperlich und geistig so ausgebrannt, dass die Fluktuation in den Betrieben trotz finanzieller Sanktionen sehr hoch war. Dies zeigte sich auch deutlich, als Anita Chan und ich im Jahr 2002 eine Untersuchung in einer großen taiwanesischen Fabrik in der Provinz Fujian durchführten, in der Laufschuhe für eine der international bekanntesten Marken produziert wurden. Im Vergleich zu anderen Betrieben in der betreffenden Region waren Arbeitsplätze in dieser Fabrik äußerst begehrt, so dass der Fabrikleitung eine große Auswahl an jungen ArbeiterInnen zur Verfügung stand. Wir waren bei einem Einstellungsverfahren anwesend, bei dem sich vierhundert eifrige BewerberInnen einer ärztlichen Untersuchung und Messungen der Muskelspannung

1. Für weitere Ergebnisse dieser Untersuchung siehe Chan/Zhu (2002).

unterziehen mussten, um sicherzustellen, dass sie den langen Arbeitszeiten und dem schnellen Arbeitsrhythmus gewachsen waren. Die Arbeitsbedingungen erwiesen sich jedoch für die meisten neu eingestellten ArbeiterInnen als unerträglich. Das Management berichtete, dass im Jahr vor unserem Besuch 43 Prozent der 13 400 Beschäftigten die Fabrik bereits vor dem chinesischen Neujahr wieder verlassen hatten.² Für ArbeiterInnen in den Fabriken der Exportindustrie war es durchaus üblich, die Arbeit aufgrund von Erschöpfung unangekündigt aufzugeben, sich im Heimatdorf zu erholen und anschließend wieder auf die Suche nach einem Job zu gehen.³

Junge Frauen vom Land hatten es bei der Arbeitssuche leichter als Männer und verdienten oft auch mehr. Bis etwa 2004 wurden Männer in den Weltmarktfabriken üblicherweise nicht für Fließbandarbeiten, sondern nur für schwere körperliche Arbeit (wie etwa Verladen) oder für die relativ wenigen technisch anspruchsvollen Aufgaben eingestellt. Der Anteil von Männern an den ProduktionsarbeiterInnen in der Provinz Guangdong belief sich daher laut Angaben von BetriebsleiterInnen nur etwa auf ein Zehntel. Sie erklärten mir auch, dass sie junge Frauen bevorzugten, da diese gehorsamer (*tinghua*) und einfacher zu handhaben seien; außerdem hätten sie flinkere Hände, mehr Geduld und seien sorgfältiger. Aufgrund dieser diskriminierenden Einstellungspraxis bevorzugten viele Wanderarbeiter Stellen im Baugewerbe⁴ oder sie nahmen, wie auch Frauen ab Mitte zwanzig, sehr schlecht bezahlte Jobs in *sweatshops* und kleinen ländlichen Betrieben an.

Bis Mitte der 2000er Jahre war auf vielen der Ausschreibungen an den Werkstören zu lesen: »ArbeiterInnen benötigt: Alter 18 bis 23.« Da sich Scharen von Arbeitssuchenden am Werkstor versammelten, konnten die Betriebsleitungen neue Beschäftigte nach Belieben auswählen. Ein Manager erinnerte sich: »Wir nahmen nur etwa ein Fünftel.« An Frauen, die über 23 Jahre alt waren, hatten sie kein Interesse. Viele Frauen kehrten ab ihrem 24. Lebensjahr in ihre

2. Bis heute sind viele Betriebe von einer sehr hohen Fluktuation betroffen. Im riesigen Fabrikkomplex des taiwanesischen Konzerns Foxconn in Shenzhen, in dem mehr als 200 000 WanderarbeiterInnen unter widrigen Bedingungen für Apple, Nokia, Dell und andere Marken produzieren, betrug die Fluktuation im Jahr 2009 annähernd 100 Prozent. (Diese Information basiert auf einem 2010 geführten Interview mit einem der Manager).

3. Die Geschichten zweier Wanderarbeiter, die diesem Muster entsprechen, werden in Chan/Madsen/Unger (2009: Kapitel 15) diskutiert.

4. Der Großteil der Bauarbeiter in den chinesischen Städten sind Arbeitsmigranten vom Land. Üblicherweise leben sie auf der Baustelle. Oft richten sie sich, sobald der Rohbau errichtet ist, provisorische Schlafstellen in den neuen Gebäuden ein. Zu den Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Bauarbeiter und zu den Methoden, mit denen ihnen häufig ihr Lohn vorenthalten wird, siehe Pun/Lu (2010).

Heimatkörfen zurück, um zu heiraten. FabrikleiterInnen wollten sich nicht mit möglichen Problemen infolge von Schwangerschaften auseinandersetzen und waren der Ansicht, dass Frauen Ende zwanzig zu alt seien, um dem raschen Arbeitsrhythmus über längere Zeit hinweg standhalten zu können.

Die veränderte Situation für WanderarbeiterInnen

Trotz des rasanten Wirtschaftswachstums in China hatten sich die Reallöhne von WanderarbeiterInnen in der Provinz Guangdong bis zum Jahr 2003 seit mehr als einem Jahrzehnt nicht erhöht (siehe Grafik 1).

Die Löhne konnten jedoch nicht ewig auf einem so niedrigen Niveau gehalten werden. Die Expansion der Industrieproduktion in China hatte zu einem enormen Anstieg in der Nachfrage nach Arbeitskräften geführt, aber das Angebot an jungen, gesunden ArbeiterInnen vom Land war – so groß es auch gewesen sein mag – nicht unbegrenzt.

Ab 2004 stellten sich angesichts der niedrigen Löhne und der zermürbenden Arbeitsbedingungen keine Massen junger Frauen mehr an den Fabrikstoren an, um einen Arbeitsplatz zu erhalten. Ein Grund dafür bestand darin, dass zahlreiche neue Fabriken eröffnet worden waren und es daher mehr Arbeit gab. Ein weiterer wichtiger Faktor war jedoch, dass junge Menschen vom Land unter geringerem Druck standen, unter allen Umständen einen Job anzunehmen. Die Situation ihrer Familien in den Dörfen war nicht mehr so aussichtslos. Nachdem die Getreidepreise mehr als zehn Jahre lang gefallen waren, begannen sie Anfang der 2000er Jahre wieder zu steigen. Ungefähr zur selben Zeit, im Jahr 2001, zwang die Zentralregierung lokale Behörden aus Angst vor Unruhen auf dem Land, die Steuer- und Gebührenlast der Bauern und Bäuerinnen zu senken. Im Jahr 2006 ging sie noch einen Schritt weiter, indem die Besteuerung landwirtschaftlicher Flächen aufgehoben und Getreidebauern entsprechend der Größe der Anbaufläche ein kleiner Zuschuss gewährt wurde. Die Entlastung von Bauernfamilien ging noch weiter, als im Jahr 2007 auf dem Land die Schulgebühren bis zur neunten Schulstufe abgeschafft wurden und die Zentralregierung ein Krankenversicherungsprogramm für die ländliche Bevölkerung subventionierte, das große medizinische Ausgaben abdecken sollte (Unger 2012). Ende der 2000er Jahre waren Bauernfamilien nicht mehr gezwungen, ihre erwachsenen Kinder in die fern gelegenen *sweatshops* zu schicken, um die Grundbedürfnisse der Familie decken zu können.

Ab 2003/2004 begann die internationale Presse, darüber zu berichten, dass die chinesische Exportindustrie, insbesondere in Südchina, mit einem Mangel an Arbeitskräften konfrontiert sei, und die Löhne daher rasant ansteigen würden.

Entgegen diesen Meldungen kam es im Zeitraum von 2003 bis 2004 in den meisten Betrieben allerdings noch zu keinen substanziellen Lohnerhöhungen. Stattdessen bestand die erste Strategie der ArbeitgeberInnen darin, bei Einstellungsverfahren weniger selektiv vorzugehen. Ein Manager einer Hongkonger Leuchtmittel-Fabrik in Guangdong erklärte in einem Interview Mitte der 2000er Jahre:

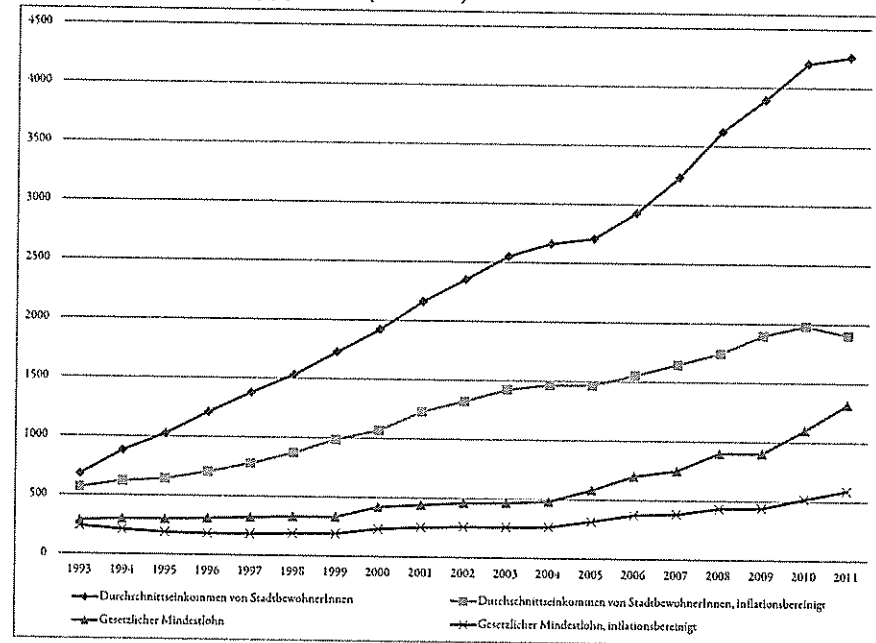
Früher wollten wir nur Frauen einstellen, weil sie einfacher zu handhaben sind. Mittlerweile gibt es keine Beschränkungen mehr. Das Geschlecht ist uns egal. Jetzt kommen auf zwei Frauen drei Männer. Bisher stellten wir nur ArbeiterInnen bis zu einem Alter von 22 oder 23 Jahren ein, aber jetzt akzeptieren wir 18- bis 35-Jährige. Eigentlich bevorzugen wir nun sogar die 30-Jährigen, da sie verlässlicher sind. Sie hören nicht einfach auf, da es für sie nicht so einfach ist, eine andere Arbeit zu finden. (...) Wir belohnen unsere ArbeiterInnen nun finanziell, wenn sie eine Freundin oder einen Freund an uns vermitteln. Wenn sie uns einen Mann bringen, zahlen wir 60 Yuan, bei einer Frau 80 Yuan.

Seit WanderarbeiterInnen nicht mehr verzweifelt nach Fabrikarbeit suchen mussten, konnten die ArbeitgeberInnen von neu eingestellten ArbeiterInnen auch keine Kautions mehr verlangen und sie auch nicht mehr so schlecht behandeln.

Als die Produktion Mitte und Ende der 2000er weiterhin rasch expandierte, erkannten die Fabrikleitungen in der Exportindustrie, dass eine Lockerung der Beschränkungen in Bezug auf Geschlecht und Alter nicht ausreichte. Um die ArbeiterInnen im Betrieb zu halten und zusätzliche Arbeitskräfte anzuwerben, mussten sie höhere Reallöhne bieten.

In den letzten Jahrzehnten wurden die Löhne von WanderarbeiterInnen zum Teil von den lokalen Regierungen festgesetzt. Die ArbeitgeberInnen haben sich daran gewöhnt, den Lohn der WanderarbeiterInnen für die ersten vierzig Arbeitsstunden pro Woche an das Niveau des lokalen Mindestlohns anzupassen. Auch die Entlohnung von Überstunden wird gewöhnlich anhand dieses Maßstabs vollzogen. Nach chinesischem Recht werden die Mindestlöhne von den lokalen Regierungen anhand eines Berechnungsverfahrens festgelegt, in das die Lebenshaltungskosten vor Ort und das lokale Durchschnittseinkommen der städtischen Bevölkerung einfließen. Die Stadt Shenzhen, eines der wichtigsten Zentren der Exportindustrie Chinas, ist in eine innere und äußere Zone mit unterschiedlichen, behördlich festgelegten Mindestlöhnen geteilt. Ein Blick auf die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in der äußeren Zone, in dem der Großteil der Exportindustrie angesiedelt ist, bietet interessante Erkenntnisse in Bezug auf die Veränderung der Löhne von WanderarbeiterInnen.

Grafik 1: Durchschnittseinkommen von StadtbewohnerInnen und gesetzlicher Mindestlohn von WanderarbeiterInnen (inflationsbereinigt) in der äußeren Zone von Shenzhen 1993–2011 (in Yuan)



Diese Grafik wurde von Kaxtion Siu (*Australian National University*) erstellt.

Anhand dieses Diagramms ist zu erkennen, dass das monatliche (inflationsbereinigte) Realeinkommen für die ersten vierzig Wochenarbeitsstunden von WanderarbeiterInnen zwischen 1993 und 2004 bei knapp über 250 Yuan stagnierte. In diesen zwölf Jahren stiegen ihre Reallöhne trotz des zweistelligen Wachstums des Bruttoinlandsproduktes nicht, sondern sanken zwischen 1993 und 2000 sogar etwas. Wie man der Grafik ebenso entnehmen kann, hat sich im gleichen Zeitraum das Realeinkommen der lokalen urbanen Bevölkerung in der äußeren Zone von Shenzhen mehr als verdoppelt. Eigentlich hätte dieser dramatische Anstieg von der lokalen Regierung bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt werden müssen, aber dies war offensichtlich nicht der Fall. Stattdessen versuchte die lokale Regierung, die Lohnkosten niedrig zu halten, um mehr Investitionen von ausländischen Unternehmen anzuziehen. So lange genügend ArbeitsmigrantInnen zur Verfügung standen, wurde der Mindestlohn auf einem niedrigen Niveau gehalten.

Seit 2004 hat sich dies dramatisch verändert. Wie in dem Diagramm zu sehen ist, verdreifachte sich der (inflationsbereinigte) gesetzliche Mindestlohn zwischen 2004 und 2011. Damit genügend Arbeitskräfte nach Shenzhen kommen und auch dort bleiben, mussten die Behörden die Mindestlöhne jedes Jahr anheben. Bis vor kurzem orientierten sich die Reallöhne der WanderarbeiterInnen für die reguläre Arbeitszeit im Wesentlichen am gesetzlichen Mindestlohn. Was die Grafik allerdings nicht zeigt, ist, dass die ArbeitgeberInnen im Wettbewerb um Arbeitskräfte ab den späten 2000er Jahren begannen, etwas mehr als den Mindestlohn zu bezahlen. Das heißt, in diesen sieben Jahren stiegen die realen Monatseinkommen von WanderarbeiterInnen in der äußeren Zone Shenzhens mindestens um das Dreifache und manchmal noch stärker.

Beachtenswert ist auch, dass die Entwicklung der Reallöhne der WanderarbeiterInnen über weite Teile dieses Zeitraums nicht mit der Erhöhung der Löhne und des Lebensstandards der StadtbewohnerInnen mithalten konnte. Vielen ArbeitsmigrantInnen waren sich des großen und zunehmenden Einkommensunterschieds bewusst – sie konnten es auf den Straßen und in den Massenmedien sehen. In jeder Gesellschaft messen wir uns am Lebensstandard unserer MitbürgerInnen, und diese zunehmende relative Schlechterstellung der WanderarbeiterInnen war eine Quelle der Unzufriedenheit. In den späten 2000er Jahren begannen die Reallöhne der MigrantInnen, wie die Grafik zeigt, schneller zu steigen als jene der städtischen Bevölkerung, deren Einkommen sogar ein wenig sanken. Die Einkommensschere begann sich damit zu schließen. Es ist allerdings noch zu früh, um sagen zu können, ob dieser Trend in der Lohnentwicklung anhalten wird.

Trotz der deutlichen Lohnzuwächse bleiben WanderarbeiterInnen arm, wenngleich ihre Situation nicht mehr so ausweglos ist wie zuvor. In der Regel arbeiten sie weiterhin in einem äußerst anstrengenden Rhythmus zehn bis elf Stunden pro Tag, und ihre Beschäftigungsverhältnisse sind nach wie vor prekär. Aber da ihre Löhne gestiegen sind und eine neue Generation von WanderarbeiterInnen hervortritt, die nie in der Landwirtschaft tätig gewesen ist, beginnen sich die Ansprüche an ihr Leben und an ihre berufliche Laufbahn zu verändern. ArbeitsmigrantInnen träumen zunehmend von einem urbanen Lebensstil und sehen ihre Zukunft nicht länger auf dem Land, sondern in der Stadt.

Früher war es üblich, dass sich junge Frauen, die ihre Dörfer auf der Suche nach Arbeit verlassen hatten, nach ihrer Rückkehr für die Heirat wieder dauerhaft in ihrem Heimatort auf dem Land ansiedelten. In den späten 1990er Jahren begannen jedoch viele, auch nach der Heirat und sogar nach der Geburt eines Kindes, wieder zur Arbeit in den *sweatshops* der untersten Kategorie oder

im Dienstleistungssektor zurückzukehren. Nicht selten wurden sie dabei von ihren Ehemännern begleitet.⁵ Anders wäre es einfach kaum möglich gewesen, über die Runden zu kommen. Dieser Trend verstärkte sich, als Fabriken im Jahr 2003 begannen, auch ArbeiterInnen vom Land einzustellen, die älter als Mitte zwanzig waren. Mittlerweile ist es durchaus üblich, dass in den ärmeren Regionen des landwirtschaftlich geprägten Landesinneren ganze Dörfer primär von Großeltern und kleinen Kindern bewohnt werden und die jüngere Generation nur einmal im Jahr, zum chinesischen Neujahrsfest, für eine Woche zurückkehrt. Gewöhnlich bleiben WanderarbeiterInnen erst dann wieder permanent in ihren Dörfern, wenn sie für die anstrengende Fabrik- und Bauarbeit zu alt sind. Aber auch dieses Muster ändert sich. Immer mehr ArbeiterInnen beginnen, sich mit ihren EhepartnerInnen und Kindern in den Städten niederzulassen.

Diese Umsiedlung der Familien von WanderarbeiterInnen wurde durch Lockerungen im EinwohnerInnenmeldewesen (*bukou*) ermöglicht. Bisher wurden ArbeitsmigrantInnen, die nicht über Unterstützung von ihren ArbeitgeberInnen und über einen speziellen Dienstausweis verfügten, nach einer Festnahme zwangsweise in ihre Dörfer zurückverfrachtet. Das hat sich mittlerweile geändert, und dies ist zum Teil auf einen in der Öffentlichkeit weithin bekannten Vorfall zurückzuführen. Im Jahr 2003 wurde ein in der Nähe von Guangzhou beschäftigter Hochschulabsolvent festgenommen, da er keine Aufenthaltsgenehmigung vorweisen konnte, und anschließend in einem Auffanglager zu Tode geprügelt. Obwohl WanderarbeiterInnen derartige Vorfälle nicht unbekannt waren, traf dieser brutale Tod eines Hochschulabsolventen den Nerv der UserInnen in Internet-Chatrooms, wodurch sich die Nachricht über den Vorfall ungemein schnell verbreitete und zur nationalen Angelegenheit wurde. Im Juni 2003 reagierte der Staatsrat in Beijing auf den öffentlichen Druck und ordnete die Schließung dieser Auffanglager sowie die Abkehr von gewaltsamen Rückführungen von WanderarbeiterInnen an. In China werden zentralstaatliche Verordnungen in Bezug auf die Behandlung von ArbeitsmigrantInnen von lokalen Behörden häufig ignoriert, doch diese spezifische Verordnung wurde zu einem Zeitpunkt erlassen, als Unternehmen sich über einen »Arbeitskräftemangel« zu beschweren begannen. Daher wurde die Polizei im Umgang mit WanderarbeiterInnen vorsichtiger. Befristete EinwohnerInnenmeldungen waren nun für MigrantInnen einfacher und günstiger zu erhalten, und sie wurden auf den Straßen nicht mehr angehalten und kontrolliert. Ganze Familien aus ärmeren Regionen Chinas können sich jetzt ungehindert in städtischen Gebieten aufhalten. Obwohl ihnen weiterhin der Zugang zum öffentlichen Gesundheitswesen, zum

5. Zu diesem Phänomen siehe Roberts et al. (2004).

Schulsystem und zu weiteren öffentlichen Dienstleistungen verwehrt bleibt und dies die Prekarität ihres Alltagslebens verschärft, so ist dennoch eine große und rasante Umsiedlung von Familien in die Städte im Gange (Connelly/Roberts/Zheng 2011).

Exit, Voice und kollektive Arbeitskonflikte

Aufgrund ihrer Ansiedlung in Städten und Industriegebieten kann eine stetig wachsende Anzahl von ArbeitsmigrantInnen nicht mehr als Landbevölkerung betrachtet werden, die ihre Heimatdörfer nur vorübergehend verlässt. Sie sind nicht mehr so mobil wie in der Vergangenheit, vor allem dann, wenn sie von ihren EhepartnerInnen oder von der ganzen Familie begleitet werden. In zahlreichen Familien haben die Eltern Jobs in zwei nahe gelegenen Fabriken, und ihr Kind beziehungsweise ihre Kinder gehen in eine private Schule für Kinder von WanderarbeiterInnen in der Nachbarschaft. Wenn nun die Frau oder der Mann mit Arbeitsbedingungen konfrontiert ist, die sie oder er nicht länger ertragen will, so sehen sie sich unter Umständen nicht mehr ohne Weiteres in der Lage, die Fabrik zu verlassen und an einem weit entfernten Ort eine neue Arbeit zu suchen.

Vor vierzig Jahren schrieb Albert O. Hirschman (1970) ein Buch mit dem Titel *Exit, Voice and Loyalty*, in dem er die Frage behandelt, wie Menschen reagieren, wenn sie unzufrieden sind. Unter *Exit* («Abwanderung») versteht er die Entscheidung, zu kündigen und wegzuziehen. Dabei kann es sich um die Migration in ein anderes Land oder, im Falle von ArbeiterInnen, um das Verlassen des Betriebes und die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz handeln, wie es WanderarbeiterInnen in China häufig tun. *Voice* («Widerspruch») bedeutet demgegenüber, zu bleiben und Veränderungen zu fordern. Es bedeutet zum Beispiel, sich an den Massenprotesten des »Arabischen Frühlings« zu beteiligen, anstatt das Land zu verlassen. Im Falle von ArbeiterInnen bedeutet *Voice*, sich bei Vorgesetzten zu beschweren und, als letztmögliche Maßnahme, an kollektiven Protestaktionen teilzunehmen.

Die meisten der Millionen an WanderarbeiterInnen sind noch immer nicht in den Städten verankert und haben deshalb auch keinen Grund, sich an eine bestimmte Fabrik zu binden. Sie entscheiden sich daher noch immer vorwiegend für *Exit*, für Abwanderung. Bei ArbeiterInnenprotesten handelt es sich bis heute meist um spontane, wilde Arbeitsniederlegungen aufgrund von verzögerten Lohnzahlungen, ungenießbarer Verpflegung oder unerträglichen Erhöhungen des Arbeitstempos. Langfristige Forderungen hinsichtlich der Löhne und der Arbeitsbedingungen stellen WanderarbeiterInnen gewöhnlich nicht, da die

meisten ohnehin planen, den Betrieb am Ende des Jahres wieder zu verlassen.

Möglicherweise sind wir jedoch gerade an einem wichtigen Wendepunkt im Verhalten der WanderarbeiterInnen angelangt. Wie bereits erwähnt, siedelt sich eine wachsende Zahl von WanderarbeiterInnen in der Nähe ihrer Arbeitsstätten an, und selbst unter den ArbeiterInnen, die sich nicht dauerhaft niederlassen, sehen viele einen Vorteil darin, sich für eine Veränderung der Arbeitsbedingungen gegen das Management aufzulehnen. Langsam nehmen jene Fälle zu, in denen die Strategie des Widerspruchs zusätzlich zur Strategie der Abwanderung gewählt wird. Die öffentlich breit rezipierten Streiks beim Automobilhersteller Honda in Guangdong im Jahr 2010 sind ein Paradebeispiel für diese Entwicklung.

Die WanderarbeiterInnen sind heute für die Strategie des Widerspruchs besser gerüstet. In der Vergangenheit fühlten sie sich isoliert und schlecht informiert. Heute besitzen fast alle Mobiltelefone; sie kennen die aktuellen Löhne und Arbeitsbedingungen in den Fabriken, in denen ihre FreundInnen und Verwandten arbeiten, und sie wissen über die erkämpften Zugeständnisse Bescheid. Heute benutzen auch viele ArbeitsmigrantInnen Internet-Chatrooms. Dies ermöglicht es ihnen, von den Erfahrungen anderer WanderarbeiterInnen in unterschiedlichen Regionen Chinas im Umgang mit wirksamen und unwirksamen Protestformen zu lernen. Anders als in der Vergangenheit wissen sie, ob ihre ArbeitgeberInnen gegen Gesetze und Verordnungen verstoßen. Sie wissen, dass es behördliche Schiedskommissionen und nicht-staatliche Rechtshilfebüros gibt. Da die städtischen Aufenthaltsbeschränkungen gelockert wurden, sind sie nicht mehr so angreifbar wie in den vergangenen Jahrzehnten, und da es zu einem Mangel an Arbeitskräften gekommen ist, können sie von ihren ArbeitgeberInnen nicht mehr so einfach ausgetauscht werden. Diese Entwicklungen haben ihren Handlungsspielraum erweitert und sie in eine bessere Position bei Verhandlungen über höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen versetzt. Zudem hat die Strategie der Abwanderung für jene wachsende Zahl an ArbeiterInnen, deren Familien sich in den Städten verankert haben, deutlich an Bedeutung eingebüßt. Aufgrund all dieser Faktoren beginnt sich der Charakter von Arbeitskonflikten in privaten Betrieben und in mit ausländischem Kapital finanzierten Unternehmen zu verändern. Es ist zu erwarten, dass der Widerspruch in den nächsten Jahrzehnten schnell zunehmen und sich die Zahl der Streiks für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen erhöhen wird – von ArbeiterInnen, die sich auflehnen und nicht mehr einfach abwandern.

Aus dem Englischen von Georg Egger, Daniel Fuchs und Lydia Steinmassl

Literaturverzeichnis

- Alexander, Peter / Chan, Anita (2004): Does China Have an Apartheid Pass System? In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 30/4, 609–629.
- Bernstein, Thomas P. / Lü Xiaobo (2003): *Taxation Without Representation in Rural China*. New York: Cambridge University Press.
- Chan, Anita (1997): Regimented Workers in China's Free Labour Market. In: *China Perspectives* 9, 12–17.
- Chan, Anita (2000): Globalization, China's Free (Read Bonded) Labour Market, and the Chinese Trade Union. In: *Asia Pacific Business Review* 6/3, 260–281.
- Chan, Anita (2001): *China's Workers Under Assault. The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy*. Armonk: M. E. Sharpe.
- Chan, Anita / Madsen, Richard / Unger, Jonathan (2009). *Chen Village: Revolution to Globalization*. Berkeley: University of California Press.
- Chan, Anita / Zhu Xiaoyang (2002): Disciplinary Labor Regimes in Chinese Factories. In: *Critical Asian Studies* 35/4, 559–584.
- Connelly, Rachel / Roberts, Kenneth / Zheng Zhenzhen (2011): The Settlement of Rural Migrants in Urban China—Some of China's Migrants Are Not "Floating" Any More. In: *Journal of Chinese Economic and Business Studies* 9/3, 283–300.
- Hirschman, Albert O. (1970): *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press. Deutsche Übersetzung (1974): *Abwanderung und Widerspruch*. Tübingen: Mohr.
- Pun Ngai / Lu Huilin (2010): A Culture of Violence. The Labor Subcontracting System and Collective Action by Construction Workers in Post-Socialist China. In: *The China Journal* 64, 143–158. Deutsche Übersetzung (2011): Kultur der Gewalt. Das Subunternehmersystem und kollektive Aktionen von BauarbeiterInnen im postsozialistischen China. In *Sozial.Geschichte Online* 5, 38–63, http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet/Document-26911/04_Pun_Ngai.pdf (18. Oktober 2012).
- Roberts, Kenneth / Connelly, Rachel / Xie Zhenming / Zheng, Zhenzhen (2004): Patterns of Temporary Labor Migration of Rural Women from Anhui and Sichuan. In: *The China Journal* 52, 49–70.
- Solinger, Dorothy (1999): *Contesting Citizenship in Urban China. Peasant Migrants, the State, and the Logic of the Market*. Berkeley: University of California Press.
- Unger, Jonathan (2002): *The Transformation of Rural China*. Armonk: M. E. Sharpe.
- Unger, Jonathan (2012): Continuity and Change in Rural China's Organization. In: Bislev, Ane / Thøgersen, Stig (Hg.): *Organizing Rural China—Rural China Organizing*. Maryland: Lexington Books.