

Gewerkschaftsfreiheit in Vietnam

Eine neue Ära beginnt

Anita Chan

In Vietnam wird wahrscheinlich bald ein Arbeitsgesetz verabschiedet, das die Gründung neuer, parteiunabhängiger Gewerkschaften zulässt. Dies ist eine wahrlich revolutionäre Veränderung der Gewerkschaftsstrukturen Vietnams.

Ist das wirklich wahr?

Während die meisten Länder Südostasiens ihre beschleunigte Industrialisierung mit Ausbeutung, repressiven Anti-Gewerkschaftsgesetzen und Arbeiterunruhen begleiten, gibt es ein Land – Vietnam – das eine andere Richtung einschlägt. Anstatt eine repressive Arbeitsgesetzgebung zu verfolgen, debattiert Vietnams herrschende Elite gerade darüber, die Arbeitsmarktpolitik zu reformieren, um die Gründung freier Gewerkschaften zu ermöglichen.

Es stimmt zwar, dass Vietnam eine solche Initiative deshalb unternahm, weil es der Trans-Pacific Partnership (TPP) beitreten wollte, von der es sich vor allem mehr Handel und Direktinvestitionen mit und aus den Vereinigten Staaten erhoffte. Als Mitglied wäre Vietnam dazu verpflichtet, die freie Assoziation

zu gewährleisten. Dies würde eine revolutionäre Veränderung der Gewerkschaftsstrukturen Vietnams bedeuten und neue Gesetze und Institutionen nötig machen. Um eine solche Veränderung mitzufinanzieren, stellte die US-Regierung im Jahr 2013 vier Millionen US-\$ bereit, die das vietnamesische Ministerium für Arbeit, Invaliden und soziale Angelegenheiten (MOLISA) dabei unterstützen sollten sollten, diese Transformation innerhalb von fünf Jahren zu bewerkstelligen.

Vietnam öffnet sich, während China repressiver wird

Skeptiker, eingefleischte Kritiker von Einparteiensystemen und jene, die – wie die US-Gewerkschaften – bei einem Abkommen vom Typ TPP zu den Verlierern zählen würden, waren sich alle ei-

nig, dass Vietnam das Abkommen nur aus ökonomischen Gründen unterzeichnete, und dass eine echte Koalitionsfreiheit nie zustande kommen würde. Aber wenn dies so wäre, warum entwickeln die Kommunistische Partei Vietnams (KPV) und der Vietnamesische Gewerkschaftsbund (VGB) weiterhin den Entwurf eines Gesetzes, das dem VGB die Unabhängigkeit von der Partei garantieren und Arbeitern und Arbeiterinnen das Recht zugestehen würde, ihre eigenen Gewerkschaften zu gründen? Und das, nachdem Donald Trump Anfang 2017 aus dem TPP ausgetreten ist.

Noch rätselhafter ist die Frage, warum die VGB-Bürokratie der Partei empfohlen hat, das System der Arbeitsverhältnisse zu demokratisieren.

Um das Rätsel zu lösen argumentiere ich, dass ökonomische Interessen nur einen Teil der Geschichte bilden. Es gibt auch andere Faktoren – historische, politische und strukturelle – die erklären, warum Vietnam sich diesem Druck von Außen beugt. Diese Faktoren schufen die Vorbedingungen für den Wandel, bei dem der TPP als Katalysator fungierte.

Um diese Argumentation zu stärken und den Kontext klarzumachen, werde ich China als Vergleichsmoment verwenden. Sowohl Vietnam als auch China haben ihre Wurzeln im Marxismus-Leninismus, beide sind asiatisch und konfuzianisch, beide autoritäre, sozialistische Einparteiensstaaten, die die Marktwirtschaft umarmen.

Doch Vietnam öffnet sich politisch, während China unter dem Xi Jinping-Regime zunehmend repressiver wird. Obwohl sie ähnlich aussehen, sind sie in

Wirklichkeit sehr verschieden. Indem wir diese Unterschiede herausarbeiten, werden wir auch verstehen, warum Vietnam diese bemerkenswerte Veränderung vollzieht.

Gewerkschaftsbund hat eine lange, kämpferische Tradition

Zunächst sind beide Gewerkschaftsverbände, der VGB und der Gesamtchinesischer Gewerkschaftsbund (GCGB) tatsächlich die sozialen Wohlfahrtszweige der Partei. Jedoch ist der GCGB viel schwächer als die VGCL in ihren jeweiligen politischen Strukturen. Der GCGB ist seit 1949 der Herrschaft von Partei und Staat untergeordnet – jeglicher Geist des Widerstands wurde ihm ausgetrieben. Nach sieben Jahrzehnten ist der GCGB heute nicht mehr als eine sehr schwache, zweitrangige Bürokratie.

Der VGB dagegen hat eine lange Geschichte der Militanz, zuerst gegen den französischen Kolonialismus und später gegen die Amerikaner. Im Süden kämpften die Gewerkschaften gegen den dort durch die USA eingeführten Kapitalismus.

Aber auch allgemein ist der VGB viel stärker auf den Schutz seiner Mitglieder ausgerichtet. Schon auf dem Gewerkschaftskongress von 1988 erzielte er eine gewisse Unabhängigkeit und durfte seitdem Ideen auch gegen die Partei und Geschäftsleitung formulieren.

Mitte der 1990er Jahre, zum Beispiel, veröffentlichte die offizielle Zeitung des VGB, *Laodong* (Arbeit), Artikel, die offen eine unabhängige Position

der Gewerkschaft gegenüber der Partei und dem Arbeitsministerium abgesteckt hat. Seit Jahren vertritt der VGB z.B. schon offen die Position, dass der Mindestlohn zu niedrig für die Deckung der Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer ist. Eine solche öffentliche Debatte sucht man in der chinesischen Gewerkschaftszeitung *Workers' Daily* vergebens. Hier spricht die GCBG, wie alle chinesischen Bürokratien, mit einer Stimme – der der Partei.

Ein Grund, warum der VGB diesen Freiraum hat, ist seine Organisationsstruktur. In beiden Gewerkschaftsverbänden kontrolliert die Partei zwar die Ernennung der Topkader der Gewerkschaft. Aber in China sind die Gewerkschaftsgliederungen von Partei und Staatsapparat der gleichen bürokratischen Stufe untergeordnet.

So haben die höheren Gewerkschaftsgliederungen kaum Einfluss auf die unteren. In Vietnam dagegen, kann die Befehlsgewalt der zentralen Gewerkschaftsführung den Einfluss der lokalen Parteigliederungen missachten. So kann der VGB seinen übergeordneten Auftrag, die Rechte der Arbeitnehmer zu vertreten und zu schützen, nachkommen, auch wenn etwa die lokale Parteigliederung lokale und ausländische Investitionen dadurch anzulocken versucht, dass sie die Arbeitnehmerschaft ruhig stellt. In China sind die lokalen Gewerkschaften unter der Kontrolle der lokalen Partei, die meist mit den Arbeitgebern zusammenarbeitet. So können die lokalen Gewerkschaften den Arbeitnehmern gar nicht helfen, auch wenn sie dies wollten. Wenn also Arbeitnehmer streiken, stehen

die Gewerkschaften deshalb meist auf Seiten der Lokalregierung und der Unternehmer – und schauen zu, wie die Polizei die Proteste gewaltsam auflöst.

Diese Situation wird dadurch verschlimmert, dass in der Arbeitsgesetzgebung in China Streiks einfach nicht vorkommen. Mit anderen Worten: Es gibt in China kein legales Streikrecht.

Streikrecht und Streikpraxis in Vietnam

Vietnam dagegen erkennt das Recht zu streiken an. Das Verfahren, einen legalen Streik anzumelden ist zwar äußerst kompliziert und bürokratisch, so dass von den vielen Streiks, die in den letzten zwei Jahrzehnten statt fanden, die wenigsten als legal eingestuft werden könnten. Aber weil das Streikrecht gesetzlich anerkannt ist, werden streikende Arbeitnehmer, auch wenn sie die bürokratischen Vorgaben nicht einhalten, von der Partei, dem Staatsapparat und vom VGB nicht unterdrückt. Wenn ein Streik beginnt, dann erscheint sofort ein lokaler Vertreter der Arbeitsbehörde und der Gewerkschaft, der die Geschäftsleitung auf die Missachtung von relevanten Arbeitsgesetzen und Vorschriften hinweist und im Namen der Arbeitnehmer Stellung bezieht und verhandelt.

Die Polizei ist zwar in solchen Fällen auch schnell zur Stelle, aber sie beobachtet die Situation vor allem, um zu verhindern, dass der Streik gewaltsam wird. Nach einigen Tagen, wenn die Forderungen erfüllt werden, wird die Produktion wieder aufgenommen.

Der Vertreter eines deutschen Ver-

eins, der eng mit MOLISA, dem VGB und der Universität von Hanoi zusammenarbeitet, schildert seine Erfahrung: „Es gibt viele Anekdoten, dass Gewerkschaftsfunktionäre oft schon im Vorfeld über illegale Streiks informiert sind. VGB-Funktionäre auf der lokalen Ebene geben offen zu, dass sie überzeugt und entschlossen sind, „Arbeiterrechte zu schützen und für sie zu kämpfen.“ Das ist ihre höchste Priorität, und es könnte nicht immer erreicht werden, wenn man legalistisch jeden Paragraphen oder die offizielle Doktrin des konfliktfreien Kompromisses verfolge. Es gibt zudem gerade Versuche innerhalb des VGB, einen Fonds für entlassene Streikführer zu schaffen. Es gibt sogar Fälle, bei denen erfolgreiche Streikführer, die später keinen Job mehr finden können, als VGB-Mitarbeiter angestellt werden.“

Internationale Beziehungen

Ein weiterer, wichtiger Faktor ist Vietnams Offenheit bei der Zusammenarbeit mit ausländischen Institutionen, darunter auch internationale Arbeitsorganisationen, und die Übernahme von Ideen und die Inanspruchnahme ihrer Hilfe. Für viele Jahre kooperieren MOLISA und der VGB mit internationalen Organisationen wie der ILO und weiteren internationalen gewerkschaftlichen Solidaritätsorganisationen, so z.B.: der *Friedrich-Ebert-Stiftung* (FES) und APHEDA, der philanthropischen Entwicklungshilfeorganisation des australischen Gewerkschaftsverbandes.

Aber vor allem hat die ILO eine wichtige Rolle bei der Ausarbeitung der

vietnamesischen Arbeitsgesetzgebung und bei der Organisation von Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer gespielt.

Das freundschaftliche Verhältnis zwischen dem VGB und einigen OECD-Gewerkschaften geht zurück auf die Solidarität während des anti-amerikanischen Kriegs.

Vielleicht ein kulturelles Indiz dafür ist, dass vietnamesische Gewerkschaftler (im Gegensatz zu chinesischen) ihre Kollegen aus dem Ausland als Brüder und Schwester anreden – ein Zeichen, dass sie sich selbst als Teil einer internationalen Gemeinschaft von Gewerkschaften verstehen.

Schritte in Richtung Sozialpartnerschaft

Der VGB ist zuversichtlich, dass er erfolgreich um die Gunst der vietnamesischen Arbeitnehmer konkurrieren kann, auch wenn es künftig vielleicht weitere Gewerkschaften geben wird. Der Bund versteht, dass er sich selbst reformieren muss, um attraktiv zu bleiben.

Er muss seine gesamte Struktur verstärken. So hat der VGB – in Zusammenarbeit mit der ILO – Mitte 2016 ein *Train the Trainers*-Programm ausgearbeitet und praktiziert, das verschiedene Gewerkschaftsebenen im sozialen Dialog und für Tarifverhandlungen ausbildet. Besonderer Fokus wird auf die unterste Gewerkschaftsebene gelegt, die gemeinhin die schwächste ist. Die Trainingskurse sollen dazu dienen, dass die Funktionäre sich als Vertreter der Arbeitnehmer fühlen und in der Lage sind,

sich von der Dominanz der Geschäftsführung emanzipieren.

Gleichzeitig müssen Gewerkschaftsgliederungen auf der Fabrikebene gestärkt werden, damit sie mit dem Fabrikmanagement erfolgreich verhandeln können.

Auf Anregung der ILO will Vietnam auf nationaler Ebene ein dreigliedriges System der Arbeitsbeziehungen etablieren. So werden Mindestlöhne und andere Arbeitsstandards auf der nationalen Ebene zwischen den drei Parteien (Gewerkschaft, Staat, Arbeitgeber) verhandelt und festgelegt.

Nach der letzten Festlegung des Mindestlohns vor einiger Zeit hat der VGB öffentlich kritisiert, dass dieser für die Befriedigung der Grundbedürfnisse der Arbeiter nicht ausreichen würde. Er plädierte stattdessen für einen festgelegten Lohn, der die Existenz seiner Empfänger sichert.

Der Entwurf des überarbeiteten Arbeitsgesetzes ist jetzt soweit, dass er dem Parlament zur Verabschiedung vorgelegt

werden kann. Erfolgt diese, würde dies bedeuten, dass Kernarbeitsnormen der ILO realisiert würden. Und Vietnam wäre das erste Beispiel für einen sozialistischen Einparteiensstaat, der freiwillig und friedlich einen Teil seiner Kontrolle über die Gesellschaft aufgeben würde, ohne dafür gewaltsame Revolutionen wie in den ehemaligen sozialistischen Staaten Osteuropas und der Sowjetunion durchleben zu müssen.

16.5.2019

Die Autorin ist Mitherausgeberin von The China Journal und Gastwissenschaftlerin an der Australian National University. Ihr derzeitiges Forschungsprojekt vergleicht die Arbeitsbeziehungen Vietnams und Chinas.

Quelle: Südostasien. Zeitschrift für Politik, Kultur, Dialog (online) 1/2019.

<https://suedostasien.net/gewerkschaftsfreiheit-in-vietnam/>

Übersetzung aus dem Englischen: Oliver Pye

Wir veröffentlichen den Text gemäß

Creative Commons Lizenz: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>