

[post_category]

Autor*in: [post_coauthors]

Der Einfluss sozialpartnerschaftlicher Ideologie in den Gewerkschaften von Myanmar



Bauern protestieren gegen die Konfiszierung ihres Landes durch das Militär. Die Reformen haben den Raum für offene Proteste ausgeweitet. 2014. © Jinyoung Park

*Myanmar: Viele Arbeiter*innen nutzen die neuen politischen Freiheiten, um sich zu organisieren und Proteste und wilde Streiks durchzuführen. Selbstorganisierte Aktionen werden aber von den offiziellen Gewerkschaftsverbänden, die sozialpartnerschaftlich orientiert sind, skeptisch gesehen.*

Meine erste Feldforschung in Myanmar war 2014. Es war eine Zeit des Aufbruchs, in der die Menschen voller Hoffnung waren angesichts der politischen Freiheit, die sie zum ersten Mal nach

fünf Jahrzehnten Militärdiktatur genossen. Die 2010 gewählte, zivile (aber vom Militär gestützte) Regierung führte einige Reformen durch. Die politische Ikone Aung San Suu Kyi und weitere politische Gefangene wurden frei gelassen, die Zensur wurde gelockert und Gewerkschaften konnten gegründet werden. Diese Reformen brachten politische, soziale und juristische Veränderungen, die neue politische und soziale Dynamiken entfachten.

Die Arbeiter*innenbewegung war an vorderster Front. Arbeiter*innen zögerten nicht, ihre Rechte in dieser Situation in Anspruch zu nehmen. Kollektive Aktionen von Arbeiter*innen, die während der Militärherrschaft stark unterdrückt wurden, breiteten sich jetzt wieder aus. Viele dieser Kämpfe wurden ohne Gewerkschaften organisiert und Streiks führten zu der Gründung neuer Gewerkschaften. Zum ersten Mal seit 1962 legal, sprangen neue Gewerkschaften wie Pilze aus dem Boden. Die Zahl der Neuregistrierungen explodierte von Null im Jahr 2010 auf über 2.500 im Jahr 2017.

Im Gegensatz zu dieser neuen Militanz der Arbeiter*innen gab das Verhalten der führenden Personen aus den offiziellen Gewerkschaftsföderationen und den Labour-NGOs mir ein Rätsel auf. Bei ihnen herrschte ein auf Sozialpartnerschaft ausgerichteter Diskurs vor. Sie sprachen von „harmonischen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften“ und von „konstruktive Arten, wie man Probleme am Arbeitsplatz lösen könnte.“ Ein Streik aus dem Jahr 2015 illustriert sehr gut, wie diese grundverschiedenen Ansätze aufeinanderprallen.

Wilde Streiks in Shwepyitha

Im Januar 2015 gingen tausende von Arbeiter*innen aus fünf Textilfabriken in der Shwepyitha Industriezone, einer der Industriezonen um Rangun, für fünf Wochen in den Streik. Sie forderten höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Aber trotz der Unterstützung seitens des Gewerkschaftsbundes und verschiedener Labour-NGOs in den Verhandlungen liefen diese nicht gut. Aus Sicht der Arbeiter*innen war der Verhandlungsprozess intransparent und das Ergebnis nicht zufrieden stellend. Außerdem wurde das Ergebnis später gar nicht umgesetzt. Obwohl einige zurück zur Arbeit gingen, streikten andere deswegen weiter. Hunderte der Streikenden marschierten durch die Ranguner Innenstadt, um ihren Forderungen Ausdruck zu verleihen. An dieser Stelle griffen Polizei und Schläger in Zivil die Demonstrierenden an und lösten die Demonstration gewaltsam auf. Die Behörden verklagten einige der Anführer unter dem „Gesetz über friedliche Versammlung“.



Die Industriezone Shwepyitha, wo die wilden Streiks stattfanden. © Jinyoung Park

Gewerkschaftsführer und Aktivist*innen aus Labour-NGOs behaupteten, Kommunisten hätten die „gewaltsamen Aktionen“ angezettelt. Ein prominenter Aktivist behauptete, dass „Kommunisten den Streik organisierten.“ Jene hätten Arbeiter*innen irreführt, um Unruhe zu stiften und die Regierung mit militanten Aktionen wie die Demonstration in der Innenstadt herauszufordern. Diese Aussage ist besonders komisch, weil besagter Aktivist selbst unter der Militärherrschaft wegen der Mobilisierung von Arbeiter*innen aus dem Untergrund zu lebenslanger Haft verurteilt wurde und seit 2012 aktiv an der Bildung von neuen Gewerkschaften beteiligt ist. Trotzdem konnte mir niemanden Beweise für diese Behauptung liefern, außer dass Arbeiter*innen „die Internationale sangen“ und Demosprüche riefen, die auf die Verantwortung der Regierung hinwiesen.

Tatsächlich äffte diese Erzählweise die Argumentation der Regierung nach, die behauptete, dass die Arbeitskämpfe von Außenstehenden angezettelt wurden. Die Regierung drohte damit, dass das Arbeitsministerium zusammen mit lokalen Behörden gegen diejenigen vorgehen würde, die „mit Demonstrationen Unruhe stiften.“ Sie hatte davor Angst, dass die Streiks auf die Straßen überlaufen würden und mit den Studierendenprotesten für eine Reform des Bildungssystems, die zu der Zeit gleichzeitig liefen, zusammengehen könnten. Leider führte der Kommunistenvorwurf dazu, dass Gewerkschafter*innen und Aktivist*innen aufhörten, den Streik zu unterstützen, was die Isolation der streikenden Arbeiter*innen verschärfte. So konnte die Regierung den Streik gewaltsam auflösen und das Misstrauen der Arbeiter*innen gegenüber Gewerkschaften und Labour-NGOs wuchs.

Importierte Sozialpartnerschaft

Eine mögliche Erklärung für die Dominanz des sozialpartnerschaftlichen Diskurses innerhalb der Arbeiter*innenbewegung ist die Rolle von internationalen Organisationen, insbesondere die International Labour Organisation (ILO), die seit Beginn der Reformen am Aufbau einer neuen institutionellen Architektur für Arbeitsbeziehungen beteiligt ist. Die ILO hatte schon 2003 ein Büro gegen Zwangsarbeit in Myanmar aufgemacht und sich den Ruf erarbeitet, für die Bevölkerung und gegen das Militär zu arbeiten. Sie nutzte ihren Status als internationale Organisation mit Expertise über globale Arbeitsstandards, um die Regierung bei dem Aufbau neuer Institutionen des Arbeitsrechts technisch zu beraten. Dabei nutzte sie ihr Ansehen und ihre Netzwerke von Arbeiteraktivist*innen und Gewerkschaften, um effektiv zu arbeiten. So setzte sie ihr Modell eines dreigliedrigen, sozialpartnerschaftlichen Systems zwischen Arbeit, Kapital und Regierung durch, ein Modell, das auch von den meisten Gewerkschaftsföderationen und Labour-NGOs als einzig mögliches akzeptiert wurde. Die ILO engagierte sich auf verschiedenster Weise bei der Schaffung einer dreigliedrigen, sozialpartnerschaftlichen Struktur und der Einbeziehung (sogar auch Schaffung von) stakeholdern in dieser Struktur, bei Trainings für die Verständigung zwischen Arbeiter*innen und Arbeitgeber usw. So wurde der sozialpartnerschaftliche Diskurs verbreitet.

Dieser - implantierte - sozialpartnerschaftliche Diskurs beeinflusste das Verständnis von Aktivist*innen und Gewerkschafter*innen über das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeiter*innen. Viele stellen sich das ideale Verhältnis als etwas vor, das kollegial und harmonisch sein könnte und sein sollte. So sagte zum Beispiel ein prominenter Arbeiteraktivist, der unter dem Militärregime im Gefängnis saß, dass sein Ziel „die Schaffung harmonischer Arbeitsbeziehungen“ sei. Noch schlimmer ist, dass dieses Modell von Industriebeziehungen, das auf Verhandlungen und Zusammenarbeit baut, „unkontrollierbare militante Aktionen von Arbeiter*innen“ als unerwünscht und inakzeptabel betrachtet. Dies wird durch folgender Bemerkung eines Führers einer Gewerkschaftsföderation gut verdeutlicht: „Wilde Streiks und Demonstrationen werden oft durch Arbeiter*innen durchgeführt, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, weil sie nicht das Bewusstsein haben, Konflikte konstruktiv zu lösen.“

Auf der positiven Seite hat wird das dreigliedrige, sozialpartnerschaftliche Forum von den Gewerkschaftsföderationen genutzt, um einen Raum für Debatten zu bekommen und auch, um die Politik zu beeinflussen. Auf längere Frist könnte aber diese importierte sozialpartnerschaftliche Ideologie die Arbeiter*innenbewegung in Myanmar entscheidend prägen und einschränken.

Übersetzt aus dem Englischen von: Oliver Pye



Dieser Text erscheint unter einer [Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).