

Teipen, Christina; Mehl, Fabian

## Article

# Die Rolle industrieller Beziehungen im Globalen Süden für soziales Upgrading in Wertschöpfungsketten

Industrielle Beziehungen

## Provided in Cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

*Suggested Citation:* Teipen, Christina; Mehl, Fabian (2021) : Die Rolle industrieller Beziehungen im Globalen Süden für soziales Upgrading in Wertschöpfungsketten, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen, Vol. 28, Iss. 2, pp. 120-147,  
<https://doi.org/10.3224/indbez.v28i2.02>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/280436>

### Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

### Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



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

# Die Rolle industrieller Beziehungen im Globalen Süden für soziales Upgrading in Wertschöpfungsketten\*

Christina Teipen, Fabian Mehl\*\*

**Zusammenfassung** Anhand vergleichender Fallstudien in vier Branchen (Automobil, Bekleidung, Elektronikgüter, IT-Dienstleistungen) und sechs Schwellen- und Entwicklungsländern (Indien, Bangladesch, China, Vietnam, Brasilien, Südafrika) zeigen wir den Einfluss industriespezifischer Governance-Formen sowie nationaler Systeme industrieller Beziehungen auf soziales Upgrading auf. Erfolgreiches soziales Upgrading hängt demzufolge entscheidend davon ab, ob nationale Gewerkschaften über ausreichende assoziative und institutionelle Macht verfügen, um sich in Transformationsauseinandersetzungen gegenüber dominanten nationalen Koalitionen behaupten zu können.

**Schlagwörter:** Arbeitsbedingungen, Schwellenländer, wirtschaftliches Upgrading, internationaler Vergleich, Gewerkschaften

## The role of industrial relations in the global South for social upgrading in global value chains

**Abstract:** Using comparative case studies of four industries (automotive, apparel, electronics, and IT services) in six emerging and developing countries (India, Bangladesh, China, Vietnam, Brazil, and South Africa), we illustrate the influence of industry-specific governance forms and national systems of industrial relations on social upgrading. This leads to the conclusion that successful social upgrading depends decidedly on whether national unions have a sufficient degree of associational and institutional power to effectively confront dominant national coalitions in transformation disputes.

**Keywords:** Labour, emerging economies, working conditions, economic upgrading, cross-country comparison. JEL: J21, J30, J46, J51, J83

\* Artikel eingegangen: 31.08.2020. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 31.03.2021

\*\* Prof. Dr. Christina Teipen, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Badensche Straße 52, D-10825 Berlin. E-Mail: christina.teipen@hwr-berlin.de

Fabian Mehl, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Badensche Straße 52, D-10825 Berlin. E-Mail: fabian.mehl@hwr-berlin.de

Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die Finanzierung des Forschungsprojektes (Projektnr. 2017–233–1). Des Weiteren zollen wir unseren KollegInnen Hansjörg Herr und Petra Dünhaupt sowie unseren internationalen ForschungspartnerInnen, insbesondere Do Quynh Chi, Ernesto Noronha, Premilla D’Cruz, Praveen Jha, Anselmo dos Santos, Xiaoyan Liu, Yan Dong und Alex Mohubetswane Mashilo, Dank für die produktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir sind weiterhin den HerausgeberInnen dieses Schwerpunktheftes, Nora Lohmeyer und Jörg Sydow, für die Möglichkeit zur Veröffentlichung und ihr hilfreiches Feedback dankbar, für das wir ebenfalls den zwei anonymen GutachterInnen unseren Dank aussprechen

## 1 Einleitung

Der seit mehreren Jahrzehnten anhaltende Trend zu Outsourcing und Offshoring hat zu stark fragmentierten Wertschöpfungsketten und einer entsprechenden internationalen Arbeitsteilung geführt. Unter dem Stichwort „Labor Arbitrage“ wird argumentiert, dass Kosteneinsparungen durch niedrigere Löhne und eine oftmals schwächere Arbeitsregulierung in Ländern des Globalen Südens die Hauptmotivation hierfür darstellen. Ob, wie und in welchen Konstellationen soziales Upgrading, d.h. Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den Zielländern der Verlagerung erzielt werden kann, ist je nach theoretischer Provenienz höchst umstritten. In vielen vorherrschenden entwicklungsökonomischen wie auch politökonomischen Theorien wird noch davon ausgegangen, dass die Integration in globale Wertschöpfungsketten (GWK) die Voraussetzungen für wirtschaftliche Aufholprozesse und gesellschaftliche Wohlfahrtsgewinne in Entwicklungsländern ermöglicht. Oft werden hierbei jedoch branchenspezifische Machtasymmetrien außer Acht gelassen, die in unterschiedlichem Ausmaß die Interessen der Leitunternehmen (Gereffi, Humphrey, & Sturgeon, 2005) widerspiegeln und ihnen einen Einfluss auf Zulieferer erlauben. Den Protagonisten der Wirkmacht globaler Wertschöpfungsnetzwerke (Henderson, Dicken, Hess, Coe, & Yeung, 2002) wird dagegen wiederkehrend vorgeworfen, jenseits des Beitrags von Leitunternehmen Machtressourcen von Arbeitnehmer\*innen und nationalen Institutionen theoretisch nicht in ausreichendem Maße zu berücksichtigen. Diesen „blinden Fleck“ werden wir im Folgenden sowohl theoretisch als auch mithilfe eines empirischen Vergleichs sozialen Upgradings in unterschiedlichen Branchen und Ländern adressieren.

Nach einer Positionierung in der theoretischen Debatte entwickeln wir in Abschnitt 2 einen Analyserahmen, der Machtressourcen aus verschiedenen Perspektiven berücksichtigt und hierdurch differenzierte Erkenntnisse zu sozialem Upgrading erlaubt. Dieses würde dann zum einen von der vertikalen Governance von globalen Wertschöpfungsketten oder -netzwerken abhängen, in denen Beschäftigten strukturelle und assoziative Machtressourcen in verschiedenen Branchensegmenten zur Verfügung stehen. Andererseits würde soziales Upgrading auch durch institutionelle Machtressourcen mitbestimmt, wie sie sich in nationalen Systemen industrieller Beziehungen niedergeschlagen haben. In Abschnitt 3 wenden wir diesen Analyserahmen an, indem wir den Einfluss dieser Governance auf die Machtressourcen von Beschäftigten in unterschiedlichen Branchensegmenten und nationalen Systemen industrieller Beziehungen empirisch in nationalen Sektoren des Globalen Südens vergleichen. Es folgt in Abschnitt 5 eine Zusammenfassung des theoretischen und empirischen Ertrags dieser Vorgehensweise.

## 2 Arbeit und industrielle Beziehungen in globalen Wertschöpfungsketten

Unternehmen aus dem Globalen Norden lagern nicht nur dann Zulieferaktivitäten in Länder des Globalen Südens aus, wenn sie dort zusätzliche Kompetenzen nutzen und neue Märkte bedienen möchten. Vorherrschend ist das Kalkül, Kosten und Risiken zu minimieren. Dies geht einher mit der Strategie, an Aktivitäten mit höherer Wertschöpfung festzuhalten und nur

diejenigen mit geringeren Erwartungen im Hinblick auf die Wertschöpfung auszulagern. Basierend auf dieser Interessenlage konnten sich die Länder des Globalen Südens in den letzten Jahrzehnten verstärkt in GWKs integrieren. Es dürfte angesichts unterschiedlicher Ausgangssituationen hingegen nicht überraschend sein, dass diese Integration bisher extrem ungleich im Hinblick auf Renditemöglichkeiten verlaufen ist – ein Argument, welches die Weltsystemtheorie frühzeitig formuliert hat (Arrighi & Drangel, 1986, S. 16). Bis heute versprechen sich dennoch die meisten Entwicklungs- und Schwellenländer ein ökonomisches und auch soziales Upgrading, indem sie ihre wirtschaftlichen Aktivitäten auf GWKs hin orientieren.

Eine nützliche Differenzierung zwischen Strategien des zunächst ökonomischen Upgradings<sup>1</sup> in GWKs bieten die Ausführungen von Humphrey und Schmitz (2002). Die Autoren unterscheiden zwischen Produkt-Upgrading, bei dem Unternehmen ihr Produkt oder ihre Dienstleistung qualitativ verbessern, Prozess-Upgrading über z.B. eine effizientere Technologie, funktionalem Upgrading, bei dem Unternehmen höherwertige Funktionen in der GWK übernehmen, und intersektorialem Upgrading, bei dem sie in einen neuen Sektor expandierten. In der Literatur zu GWKs wurde der Fokus dabei lange einseitig auf ökonomisches Upgrading und weniger auf Downgrading gelegt. GWKs wurden vornehmlich als Gelegenheitsstrukturen betrachtet (Werner & Bair, 2019, S. 187). Dennoch teilte die GWK-Forschung mit der Weltsystemtheorie die theoretische Annahme, dass immerhin einzelne Länder sich innerhalb der verschiedenen Stufen der globalen Ökonomie aufwärts oder abwärts bewegen können (Gereffi, 2018, S. 15).

In der Tat wurde meist, zumindest implizit davon ausgegangen, dass ökonomisches Upgrading automatisch die Lebensbedingungen der Arbeitnehmer\*innen verbessert und so auch ein soziales Upgrading in Gang gebracht werden kann. In einer optimistischen Argumentation würde ein höherwertiges Produkt auch höher qualifizierte Beschäftigte mit höheren Entgelten und motivierenderen Arbeitsbedingungen nach sich ziehen. Dies ist jedoch zunehmend umstritten (vgl. Bair & Werner, 2015, S. 129). Einige wissenschaftliche Studien weisen darauf hin, dass ökonomisches nicht immer zu sozialem Upgrading führt, und in manchen Fällen, insbesondere dort, wo auf eine „Low Road“-Strategie des Niedriglohnwettbewerbs gesetzt wird, in schlechteren Arbeitsbedingungen resultiert (Knorringa & Pegler, 2006). Barrientos (2019) und Rossi (2019) schlagen deshalb vor, soziale „Up-“ oder „Downgrading“-Trajektorien im Zeitverlauf vergleichend ergebnisoffen zu analysieren. Wir werden im Folgenden diese relationale und dynamische Betrachtungsweise aufgreifen.

Wir können an dieser Stelle die vielfältige theoretische Debatte über Arbeit in GWKs oder globalen Produktionsnetzwerken nicht in Gänze adressieren (vgl. dazu aber Ponte, Gereffi, & Raj-Reichert, 2019), werden jedoch im Folgenden diejenigen Theoriestränge skizzieren, die für unsere weitere Argumentation von besonderer Relevanz sind, da sie Anhaltspunkte dazu liefern, in welchen Konstellationen eher soziale Upgrading- oder Downgrading-Trajektorien zu erwarten sind. Hier bietet sich ein Rückgriff auf den Ansatz der GWK-Governance (Gereffi et al., 2005) an, der unseres Erachtens mit Perspektiven der Labor-Process-Theorie (Newson, Taylor, Bair, & Rainnie, 2015), der Machtressourcen von Beschäftigten (Schmalz & Dörre, 2014) und industrieller Beziehungen im Globalen Süden (Hayter, 2018) verknüpft werden sollte.

1 Ökonomisches Upgrading kann in allgemeinsten Form als steigende (reale) Netto-Wertschöpfung pro Vollzeitbeschäftigter Person in einem Land oder einem Sektor definiert werden.

Mit dem Ziel, die Arbeitsteilung und Koordination von Akteuren im Hinblick auf eine Globalisierung der Wertschöpfung zu konzeptionalisieren, haben sich u. a. zwei einflussreiche sozialwissenschaftliche Schulen herausgebildet: diejenige von Gereffi et al. (2005), die im Wesentlichen das Verhältnis von Zulieferern und Leitunternehmen in globalen Wertschöpfungsketten (GWK) betrachtet, und der komplexere Ansatz der globalen Produktionsnetzwerke (GPN) (Henderson et al., 2002), der a priori weitere ökonomische und nicht-ökonomische Akteure berücksichtigt. Die aus dem engeren Ansatz hervorgegangene Klassifikation von Gereffi et al. (2005) betont Machtungleichgewichte zwischen Leitunternehmen und Zulieferern, die je nach Art der Governance variieren, wobei diese im Wesentlichen durch die Produktkomplexität in einer Branche und die Kompetenz der Zulieferer bestimmt ist. Es werden fünf Governance-Typen von GWKs unterschieden: a) marktförmig, b) modular, c) relational, d) kaptiv und e) hierarchisch (vertikale Integration innerhalb eines Unternehmens).<sup>2</sup>

Im Fall der modularen Governance lagern die Leitunternehmen die gesamte Produktion an Kontraktfertiger aus, während sie sich auf die Funktionen mit höherer Wertschöpfung wie Forschung, Marketing oder Vertrieb konzentrieren. Elektronik-Marken wie etwa Apple können daher typische Produktionsrisiken und Arbeitskonflikte, die durch eine hohe Arbeitsintensivität in prekären Arbeitsverhältnissen entstehen, an Massenfertigungsunternehmen an Niedrigkosten-Standorten auslagern. Während es bei modularer Governance einer relativ hohen technologischen und organisatorischen Kompetenz der Zulieferer bedarf, so ist im Fall der kaptiven Governance, etwa in der Bekleidungsbranche, der Zugang zur Auftragsfertigung leichter. Gleichzeitig herrscht aufgrund des leichteren Marktzugangs ein hoher Wettbewerbsdruck, der in einer starken Machtasymmetrie zwischen Produzenten und auftraggebenden Einkaufsfirmen resultiert. Bei relationaler Governance sind die Transaktionen mit Zulieferern hingegen weitaus komplexer und daher langfristiger Natur wie in Teilen der Automobilbranche. Die Machtasymmetrie ist geringer als im kaptiven Fall, jedoch höher als bei modularer Governance. Dieser Ansatz bietet folglich eine trennscharfe Typologie von Handlungsspielräumen je nach vorherrschender Governance der GWK in einer Branche.

Im Unterschied zu solch einer Fokussierung auf das dyadische Verhältnis zwischen Leitunternehmen und Zulieferern, die in einer lebendigen und an Bedeutung gewinnenden „epistemic community“ durch weitere Aspekte angereichert wird, ist der Ausgangspunkt des alternativen Ansatzes globaler Produktionsnetzwerke (GPN) von vornherein ein Netzwerk aus Unternehmen und mannigfachen weiteren Akteuren (Henderson et al., 2002). Diese holistische Herangehensweise vermeidet einerseits a priori die Kritik einer Übersimplifizierung, die gegenüber dem GWK-Ansatz vielfach geäußert worden ist. Andererseits ist die Rekonstruktion, die zu einem Verständnis der evolutionären Dynamik von industriellen Produktionsnetzwerken führt, immer auf den Einzelfall eines spezifischen Netzwerks bezogen und forschungspraktisch sehr voraussetzungsreich.

Demgegenüber schärft die Typologie von Governance-Konstellationen nach Gereffi et al. (2005) den Blick auf verallgemeinerbare Muster zwischenbetrieblicher Asymmetrien, die dann vergleichend empirisch überprüft, falsifiziert oder weiterentwickelt werden können. Unser Erkenntnisinteresse des Zusammenhangs von GWK-Governance und Upgrading wird somit in zugespitzter Weise von diesem Ansatz bedient (siehe auch Yeung, 2020, S. 5). Trotz

2 Marktbasierter Governance, die fast ohne explizite Koordination zwischen den Unternehmen auskommt, und hierarchische Governance, in der die Koordination über die vertikale Integration innerhalb eines Unternehmens organisiert ist, werden hier im Folgenden als äußerste Pole des Spektrums nicht behandelt.

des höheren Grads an Komplexität auf Seiten des GPN-Ansatzes sind beide konkurrierenden Paradigmen jedoch der Kritik ausgesetzt, den Zusammenhang zu arbeitspolitischen Aspekten theoretisch nicht zufriedenstellend konzeptionalisiert zu haben – ungeachtet jeweils bedeutender empirischer Forschungstraditionen im Bereich von Arbeitsbeziehungen.

Lakhani, Kuruvilla und Avgar (2013) haben in Reaktion auf diese Kritik einen theoretischen Vorschlag entwickelt, in welchem sie, den GPN-Ansatz kritisierend und an die Typologie von Gereffi et al. (2005) anknüpfend, die Stabilität von Arbeitsverhältnissen bei Zulieferern in ein zweiseitiges Einflussgefüge bringen: einerseits derjenigen der von den Leitunternehmen ausgeübten Governance der GWK und andererseits den nationalen Institutionen der Zulieferer. Diesen Grundgedanken halten wir für weiterführend.

Wenn wir den Einfluss vertikaler Governanceformen zwischen Leitunternehmen und Zulieferern auf Arbeitsbedingungen anwenden, der sich typischerweise zwischen Branchen unterscheidet, kommen wir mit Lakhani et al. (2013) zu folgenden Schlussfolgerungen. Sowohl kaptive als auch modulare Governance impliziert für die Beschäftigten der Zulieferunternehmen prekäre Arbeitsbedingungen im Bereich gering qualifizierter Niedriglohnarbeit. Bessere Arbeitsbedingungen könnten im Fall relationaler Governance bei Zulieferern erwartet werden, wie sie etwa für die Automobilbranche charakteristisch ist. Denn hier gehen wir davon aus, dass die langfristigen und intensiveren Interaktionserfordernisse sowie das geringe Machtungleichgewicht zwischen Zulieferern und Markenfirmen stabilere Arbeitsbeziehungen und Beschäftigungsverhältnisse bedingen.

Der Ansatz greift unseres Erachtens allerdings noch zu kurz, da er – ebenso wie das Analyseschema von Gereffi et al. (2005) – in einer stark transaktionskostentheoretischen Betrachtung verhaftet bleibt, der zufolge sich effiziente Konfigurationen (u. a. je nach vorherrschenden Qualifikationsniveaus der Beschäftigten) ergäben. Demgegenüber argumentieren Vertreter\*innen der Labour-Process-Theorie, dass Manager\*innen in Unternehmen angesichts einer grundsätzlichen Unbestimmtheit in Arbeitsverträgen auf Mechanismen angewiesen sind, die überhaupt eine Kooperation der Beschäftigten sicherstellen können (Edwards, 1990). Mit Blick auf die potentiell konflikthafte Rolle von Beschäftigten in GWKs verweisen Newsome et al. (2015) in Anlehnung an diese Theorietradition darauf, dass Beschäftigte nicht lediglich als Produktionsfaktor oder als Objekte von Restrukturierungsprozessen, sondern auch als Akteure betrachtet werden müssen, die ihre Arbeitsbedingungen aktiv mitgestalten können, beispielsweise auch über Gewerkschaften und andere kollektive Organisationsformen (siehe insbesondere Hammer & Riisgaard, 2015). Stattdessen hat auch der komplexe GPN-Ansatz oftmals nur Auswirkungen industrieller Netzwerkorganisation auf Arbeit und Ungleichheit, selten aber die Handlungsmacht von arbeitspolitischen Akteuren im Auge (siehe jedoch Cumbers, Nativel, & Routledge, 2008).

Konzeptionell erscheint uns daher eine Verknüpfung mit dem Machtressourcen-Ansatz (Schmalz & Dörre, 2014) sinnvoll. Hierbei wird wie bei der Labor-Process-Theorie von einer grundsätzlichen Asymmetrie zwischen Kapital und Arbeit ausgegangen. Die „Lohnabhängigenmacht“ wird stärker noch als im Kern oppositionelle Macht begriffen und hängt davon ab, dass Beschäftigte „Fähigkeiten, die eigenen Interessen unter den gegebenen Rahmenbedingungen durchzusetzen“ (Schmalz & Dörre 2014, S. 221), entwickeln können, indem sie als arbeitspolitische Akteure unterschiedliche Ressourcen erschließen: strukturelle Macht erwüchse dann aus der branchenspezifischen Position in der GWK, die sich Beschäftigte in Verhandlungen zunutze machen könnten oder auch durch Drohungen, den Produktionsprozess mittels Streiks zu stören; Assoziationsmacht entstünde durch eine effektive gewerk-

schaftliche Organisierung in einem Branchensegment, während institutionelle Macht den politischen Einfluss von Gewerkschaften und die Ausgestaltung gewerkschaftlicher Rechte (z. B. Mitbestimmungsrechte) auf nationaler Ebene umfassen würde.

Bezieht man nun diese ressourcentheoretische Perspektive auf die Literatur zu sozialem Upgrading in GWKs, so lassen sich Anknüpfungspunkte zu zwei von sechs distinkten Pfaden des sozialen Upgradings nach Gereffi und Lee (2016) finden. Denn auch diese gestehen einem rein marktorientierten Pfad, der ausschließlich auf Unternehmensstrategien setzen würde, keine großen Chancen für soziales Upgrading zu. Daher schlagen sie vor, quer zu den oben genannten unternehmenszentrierten, vertikalen Handlungsstrukturen der Governance von GWKs weitere Faktoren und Akteure sozialer Governance zu berücksichtigen. Nach Gereffi und Lee (2016) verweist der „*labour-zentrierte*“ Pfad in diesem Sinne implizit auf die Assoziationsmacht, d. h. auf die Beschäftigten als zentrale Akteure bei der Durchsetzung verbesserter Arbeitsbedingungen in GWKs (z. B. mittels Streiks oder Kollektivverträgen), während der Pfad der „*öffentlichen Governance*“ sich auf staatlichen Einfluss und die Durchsetzung von Arbeitsgesetzen stützen würde. Aus den obigen Ausführungen ziehen wir die konzeptionelle Schlussfolgerung, dass die Chancen eines „*labour-zentrierten*“-Pfadens sozialen Upgradings sowohl je nach branchentypischer Wertschöpfungsketten-Governance als auch je nach Länder-Kontext variieren. Bezogen auf die strukturelle Macht erwarten wir Unterschiede, je nachdem wie ein nationaler Sektor in der Governance der Wertschöpfungskette nach Gereffi et al. (2005) positioniert ist.

Bezogen auf die Assoziations- und institutionelle Macht müsste soziales Upgrading zusätzlich davon abhängen, welchen Grad an Unabhängigkeit und Durchsetzungsstärke sich Gewerkschaften in nationalen Systemen industrieller Beziehungen erkämpfen konnten. Denn gerade die lange Tradition vergleichender Forschung, die Hayter (2018) für einige Länder des Globalen Südens weiterentwickelt hat, macht deutlich, wie stark die Bildung von Gewerkschaften überhaupt (Assoziationsmacht) und ihre rechtliche Verankerung (institutionelle Macht) je nach nationalem Institutionensystem variieren kann. Beide Machtressourcen würden dann auch einen Bestandteil der „*Öffentlichen Governance*“ ausmachen, die Gereffi und Lee (2016) als einen Pfad sozialen Upgradings nennen.

Der Vorteil einer Rückbindung an Machtressourcen und nationale institutionelle Systeme liegt allerdings darin, die Unterschiede in den Erfolgsaussichten genauer rekonstruieren zu können. Denn gerade im Globalen Süden dürften häufig geringe Chancen für soziales Upgrading über den „*labour-zentrierten*“ Pfad bestehen, wenn er nicht über eine „*öffentliche Governance*“ abgesichert werden kann oder sogar staatliche Repressionen diesen verhindern. So herrschen in einer Reihe von staatssozialistischen Ländern Konstellationen ohne Vereinigungsfreiheit oder unabhängige Mitwirkungsmöglichkeiten von Interessenvertretungen vor, die Hayter (2018) folgend als „*unitaristischer Staatskorporatismus*“ bezeichnet werden können. Hier könnten zwar über staatliche Wirtschaftspolitik ökonomische Erfolge erzielt werden, die auch den Beschäftigten in Form von steigenden Reallöhnen zugutekommen. Assoziations- und institutionelle Macht und damit auch eine aktive kollektive Beteiligung der Beschäftigten im Prozess des sozialen Upgradings werden hier allerdings eingedämmt, wenn nicht gar gänzlich verhindert. Des Weiteren haben wir es oft mit schwachen oder fragmentierten Gewerkschaften zu tun, die im besten Fall formale Rechte mit allerdings nur geringer Durchsetzungsmacht besitzen. Anner (2015) hat diese nationale Konstellation mit dem Begriff des „*Marktdespotismus*“ auf den Punkt gebracht, in der der Marktzwang benutzt wird, um Arbeitskräfte zu disziplinieren. Die höchsten Potentiale für soziales Upgrading erwarten

wir für die „öffentliche Governance“-Konstellation des „demokratischen Korporatismus“ (Hayter 2018), in der Beschäftigtenvertretungen als unabhängige Akteure institutionell in Tarifverhandlungen eingebunden sind.

Die Tabelle 1 fasst die oben dargelegten Annahmen in verschiedenen Konstellationen zunächst hypothetisch zusammen. Sie verdeutlicht, dass die Bestimmungsfaktoren und Machtressourcen auf der Ebene der Branche und zwischen Segmenten der GWK nur im Wechselverhältnis mit institutionellen Machtressourcen und der öffentlichen Governance als Bestandteil nationaler Systeme industrieller Beziehungen verstanden werden können.

Tabelle 1: Erwartbare Konstellationen sozialen Upgradings

Wertschöpfungsketten-Governance	Strukturelle Macht der Beschäftigten im Zuliefersegment des Globalen Südens	Strukturelle Macht der Beschäftigten im Leitunternehmen-Segment des Globalen Südens	System industrieller Beziehungen/Public Governance
<b>Kaptiv</b> (z. B. Textil)	Extrem gering	- *	Marktdespotismus
	Extrem gering	- *	Unitaristischer Staatskorporatismus
	Extrem gering	- *	Demokratischer Korporatismus
<b>Modular</b> (z. B. Elektronikhardware)	Extrem gering	- *	Marktdespotismus
	Extrem gering	- *	Unitaristischer Staatskorporatismus
	Bescheiden	- *	Demokratischer Korporatismus
<b>Relational</b> (z. B. Automobil)	Sehr gering	Gering	Marktdespotismus
	Gering	Bescheiden	Unitaristischer Staatskorporatismus
	Mäßig stark	Mittelstark	Demokratischer Korporatismus
<b>Heterogen</b> (z. B. IT-Dienstleistungen)	Bescheiden	Stärker	Marktdespotismus
	Mäßig stark	Mittelstark	Unitaristischer Staatskorporatismus
	Stärker	Stark	Demokratischer Korporatismus

\* Leitunternehmen eher nicht existent

Anmerkung: Theoretisches Kontinuum (Extrem gering – Sehr gering – Gering – Bescheiden – Mäßig stark – Mittelstark – Stärker – Stark)

Quelle: eigene Darstellung



### 3 Methoden

Der relative Einfluss der Wertschöpfungsketten-Governance einerseits und nationaler Institutionengefüge andererseits auf soziale Upgrading-Trajektorien kann nur anhand ausgewählter Sektoren und Länder analysiert werden. Wir haben vier Branchen ausgewählt, die sich in Bezug auf die Governanceform der GWK und die Zusammensetzung der Arbeitskräfte (Qualifikationsniveau, formale/informelle Beschäftigung, gewerkschaftliche Organisationsgrade) unterscheiden: Automobil, Bekleidung, Elektronikgüter und IT-Dienstleistungen. Wir haben somit produktionsorientierte Branchen ausgewählt, für die eine relationale, modulare und kaptive Governance erwartbar ist, sowie IT-Dienstleistungen als eine Branche mit generell hohem ökonomischen Upgrading-Potential.

Die Länderauswahl haben wir so gesteuert, dass drei in Anlehnung an Anner (2015) und Hayter (2018) unterschiedliche Systeme industrieller Beziehungen des Globalen Südens vertreten sind: 1. Marktdespotismus und schwache, fragmentierte Gewerkschaften in Indien und Bangladesch (Bekleidung, Elektronik, Auto, IT-Dienstleistungen), 2. Staatssozialistischer Korporatismus mit staatspartei-kontrollierten Gewerkschaften in China und Vietnam (Bekleidung, Auto, IT-Dienstleistungen), 3. Erodierender Korporatismus und branchenbezogen starke Gewerkschaften in Brasilien und Südafrika (Auto, Elektronik). Das aus diesen Überlegungen resultierende Tableau aus nationalen Sektoren ist nicht vollständig, aber so gewählt, dass wir pro Branche den Vergleich mindestens zu einem anderen Typ nationaler industrieller Beziehungen ziehen können.

Die Fallstudien in den nationalen Sektoren wurden zwischen 2017 und 2020 von ausgewiesenen Forscher\*innen (siehe Danksagung) aus den ausgewählten Ländern des Globalen Südens durchgeführt. Sie basieren auf der Auswertung quantitativer Daten (zu ökonomischem Upgrading, Reallöhnen, Anteil des informellen Sektors etc.), eigener Expert\*inneninterviews sowie akademischer Publikationen. Diese wurden anhand eines mit internationalen Forschungspartner\*innen kooperativ entwickelten Leitfadens mit Fragen und Indikatoren für den Zeitraum von 1999 bis 2019 ausgewertet. Die vergleichende Diskussion der Ergebnisse sowie ihre Einbettung in den aktuellen Stand der Forschung und in die theoretische Debatte erfolgte durch die Autor\*innen dieses Beitrags.

Für die Einschätzung sozialen Upgradings werden dabei nicht nur Output-bezogene Indikatoren wie Arbeitsbedingungen (Stabilität der Arbeitsverträge, formell/informell etc.) oder die Entwicklung von Reallöhnen, sondern ebenso Prozess-bezogene, ermöglichende „Voice“-Strukturen wie Vereinigungsfreiheit und die Existenz von Kollektivverhandlungen (Barrientos, Gereffi, & Rossi, 2011) betrachtet. Hiermit tragen wir dem doppelten Charakter von Assoziations- und institutionellen Machtressourcen Rechnung: Sie können einerseits als unabhängige Variable zu verbesserten Reallöhnen und Arbeitsbedingungen beitragen, dürfen aber ebenso wenig als Indikator für die Bewertung sozialen Upgradings als abhängiger Variable fehlen. Mit der empirischen Operationalisierung dieser drei Gruppen von Indikatoren lehnen wir uns explizit an die „Decent Work Agenda“ der ILO an (siehe auch Marslev, Staritz, Raj-Reichert, & Plank, 2021).

## 4 Empirische Befunde

Der Schwerpunkt unserer folgenden Analyse liegt auf der Positionierung der Gewerkschaften innerhalb der nationalen institutionellen Systeme einerseits und innerhalb der ausgewählten Sektoren andererseits sowie auf den sich daraus ergebenden Bedingungen für soziales Upgrading. Darüber hinaus werden die Auswirkungen der spezifischen Governance-Formen der GWKs auf die Arbeitsbeziehungen in den je spezifischen nationalen Kontexten diskutiert. Tabelle 2 stellt unsere Forschungsergebnisse im Überblick dar.

### 4.1 Indien und Bangladesch: Fragmentierte Gewerkschaften und Marktdespotismus

Die neuere wirtschaftliche Entwicklung Indiens wird häufig als ein liberales und weniger wachstumsintensives Gegenmodell zum Staatskapitalismus in China akzentuiert. Die liberalen Reformen begannen im Jahr 1991 mit Privatisierungsprogrammen und einer Handelsliberalisierung, ohne dass Indien aber in gleichem Ausmaß wie China von ausländischen Investitionen profitieren konnte (Nölke, Ten Brink, May, & Claar, 2020, S. 76). Als herrschende Akteure hat sich eine enge Koalition zwischen staatlicher Bürokratie und Ministerien sowie einheimischen Konzernen herausgebildet. Das Rechtssystem sieht vergleichsweise starke demokratische und arbeitspolitische Rechte vor, deren Durchsetzung allerdings auch aufgrund der Schwäche von Gewerkschaften gering ist (Nölke et al. 2020, S. 85).

Augenfällige Charakteristika des Arbeitsmarkts sind die regionalen, geschlechts- und kastenspezifischen Segmentierungen und die Dominanz des informellen Sektors. Letzterem werden über 90% aller erwerbstätigen Personen, im verarbeitenden Gewerbe rund 75% zugerechnet (Hammer, 2019; Unni & Naik, 2013). Dies bedeutet, dass nur eine Minderheit von formalen arbeitsrechtlichen Regulierungen abgedeckt ist und außerhalb von Sozialversicherungs- und institutionalisierten Kollektivverhandlungssystemen arbeitet. Die informelle Ökonomie ist auf vielfältige Weise mit der formalen verschränkt: Kleine Werkstätten, Heimarbeiter\*innen und Kleinstunternehmens-Selbstständige sind häufig in Subcontracting-Netzwerke, auch von globalen Firmen, eingebunden.

Die Zunahme informeller Beschäftigung und Arbeitsmarktflexibilisierungen stellten die Gewerkschaften vor große Herausforderungen. Im Zuge der liberalen Wirtschaftsreformen und Privatisierungen kam es zu einer Schwächung des Systems der Tarifverhandlungen (sektoral und betrieblich) und der tripartiten Lohnkommissionen, so dass die Tarifbindung auf weniger als zehn Prozent der Beschäftigten sank (ILO, 2018). Die indische Gewerkschaftsbewegung hat allerdings nicht nur mit einer geringen institutionellen, sondern auch mit einer geringen Assoziationsmacht zu kämpfen, da sie selbst regional, sektoral und insbesondere politisch fragmentiert ist. Die zwölf anerkannten Gewerkschaftsverbände auf Bundesebene stehen jeweils politischen Parteien nahe. Zwar vermochten sie es in der Vergangenheit, punktuell zusammenzuarbeiten und beachtliche Mobilisierungserfolge für Proteste gegen staatliche Arbeitsmarktreformen zu erzielen. Insgesamt ist die Gewerkschaftsdichte jedoch gering. Diese Gemengelage sowie ein Überangebot an Arbeitskräften erhöhen den Druck auf Arbeiter\*innen, niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren und schwächen gewerkschaftliche Organisationsbemühungen (Pattenden, 2016). In Anlehnung an Anner (2015) klassifizieren wir das Beschäftigungsregime Indiens als „marktdespotisch“. Die

Tabelle 2: Schematische Darstellung der Forschungsergebnisse

Land	System industrieller Beziehungen	Ökonomisches Upgrading	Soziales Upgrading		
			Erhöhung der Real-löhne	Macht unabhängiger Gewerkschaften	Verbesserung von Arbeitsbedingungen
<b>Indien</b>	Marktdespotismus	IT-Dienstleistungen: ja, Automobil: gering, Bekleidung: nein	Nur im IT-Sektor	Sehr gering	Nur im IT-Sektor
<b>Bangladesch</b>	Marktdespotismus	Bekleidung: gering	Nein	Sehr gering	Gering, allerdings verbesserte Sicherheitsstandards
<b>China</b>	Unitaristischer Staats-Korporatismus	Bekleidung, Automobil, Elektronik und IT-Dienstleistungen: ja	Ja	Keine	Ja
<b>Vietnam</b>	Unitaristischer Staats-Korporatismus	Bekleidung und Elektronik: nein	Nein	Keine	Nein
<b>Brasilien</b>	Demokratischer Korporatismus (branchenbezogen)	Automobil und Elektronik: nein	Gering	Stark	Ja
<b>Südafrika</b>	Demokratischer Korporatismus (branchenbezogen)	Automobil: gering (eher bei Leitunternehmen als bei Zulieferern)	Ja	Stark	Vergleichsweise eher bei fokalen Montagewerken als bei Zulieferern

Quelle: eigene Darstellung

dominante Koalition aus Staat und Unternehmen forciert auf dieser Basis ein politökonomisches Modell, dessen internationale Wettbewerbsfähigkeit auf Niedriglöhnen, geringer Produktivität und niedrigqualifizierten, arbeitsintensiven Tätigkeiten beruht.

Betrachten wir, wie sich das Beschäftigungsregime in unterschiedlichen Branchen ausdifferenziert, so hebt sich die erfolgreiche IT-Dienstleistungsbranche durch den Einsatz von formal hochqualifizierten Universitätsabsolvent\*innen von diesem Muster ab. Indien etablierte sich in diesem Sektor bereits seit den 1990er Jahren als wichtigstes Zielland von Aus- und Verlagerungen und verzeichnete ein teils beachtliches ökonomisches und auch soziales Upgrading. Als eines der wenigen Länder des Globalen Südens verfügt Indien über mehrere international wettbewerbsfähige Leitunternehmen in dieser Branche. Löhne und Arbeitsbedingungen sind über den gesamten Sektor hinweg im nationalen Vergleich überdurchschnittlich. Bei der Bilanzierung der sozialen Upgrading-Trajektorie sind neben den besseren Karrieremöglichkeiten, günstigerer Geschlechtergleichstellung und betrieblich geförderter Elternzeiten gleichwohl auch einige kritische Aspekte zu nennen (Noronha & D’Cruz, 2020). Der wichtigste Standortvorteil bleiben die im internationalen Vergleich geringen Lohnkosten bei gleichzeitig hohem Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Dessen ungeachtet dominieren über die verschiedenen IT-Dienstleistungen hinweg eher arbeitsintensive und routinebasierte Tätigkeiten (Noronha & D’Cruz, 2020; Pattayak & Chadha, 2019). Für die IT-Dienstleistungsindustrie gelten zahlreiche Ausnahmen von der nationalen Arbeitsgesetzgebung, insbesondere in Bezug auf Arbeitszeiten. Exzessive Überstunden und regelmäßige Nacharbeit sind daher weit verbreitet (Noronha & D’Cruz, 2020).

Wenig überraschend ist der sehr geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad, da dies weltweit ein generelles Charakteristikum der Branche ist. Die Lohnverhandlungen sind stark individualisiert und Arbeitskonflikte werden selten kollektiv ausgetragen. Die häufigste Strategie zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen sind Arbeitsplatzwechsel, so dass die Branche von beträchtlicher Arbeitskräftefluktuation geprägt ist (Noronha & D’Cruz, 2020; Feuerstein, 2013).

In der Automobilbranche verfügt Indien mit Tata sowie Mahindra & Mahindra über zwei „nationale Champions“, die sich im Leit-Segment der Autobranche verankern konnten und vor allem über Kostenvorteile bei Produktion und Verkaufspreis konkurrieren (Krzywdzinski, Lechowski, & Jürgens, 2018). Insgesamt kam es in der indischen Automobilindustrie seit der wirtschaftlichen Liberalisierung ebenfalls zu einem partiellen ökonomischen Upgrading: so zeigte sich nicht nur ein deutlicher Anstieg des Exportvolumens und des Weltmarktanteils, sondern auch der Produktivität (Jha & Kumar, 2021). Die Branche ist seit den 1990er Jahren stark gewachsen und lag 2019 weltweit auf dem vierten Platz bei der PKW-Produktion, hinter China, Japan und Deutschland. Den größten Anteil am Umsatz der Industrie macht mit rund 81 Prozent (2018) das Zweirad-Segment aus. Von der sukzessiven Abschaffung protektionistischer Regularien wie Investitionsbeschränkungen und *local content*-Regeln profitierten eher ausländische multinationale Konzerne. Der Anteil der einheimischen Wertschöpfung am Gesamtexport sank zwischen 1995 und 2015 von 87 auf 72 Prozent (Jha & Kumar, 2021).

Die Internationalisierung eröffnete für viele einheimische Zulieferer Möglichkeiten des Produkt- und Prozess-Upgradings, allerdings erhöht sich auch der internationale Wettbewerbsdruck. Die mehr als 12.000 Komponentenhersteller sind in der Regel Kleinstbetriebe, lediglich fünf Prozent können dem formalen Sektor zugerechnet werden (Sinha, 2017). Zwar ist ihr Anteil an Umsatz und Beschäftigung der gesamten Industrie gering, jedoch hat das Komponenten-Segment durch die zunehmende Integration in Liefernetzwerke multination-

ner Leitunternehmen an Bedeutung gewonnen. Stärker als in den anderen von uns untersuchten Ländern ist die Autoindustrie in Indien von Subunternehmer-Ketten sowie Clustern kleiner und mittlerer Unternehmen geprägt. Die Endhersteller dominieren die pyramidenförmigen Liefernetzwerke und üben starken Einfluss auf die Produktionsbedingungen und Arbeitsbeziehungen der Zulieferer aus.

Da sich die Zulieferer der unteren Ebenen eher in kaptiven, denn relationalen Governance-Beziehungen zu den Leitunternehmen befinden, führt der starke Wettbewerbsdruck zu geringen Profitmargen und der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen (Barnes, 2018). In der Tat erfolgte der Beschäftigungszuwachs der letzten 20 Jahre überwiegend im Bereich informeller Arbeitsverhältnisse. Auch stieg der Anteil temporär über Arbeitsvermittler beschäftigter Arbeiter\*innen an der Gesamtbeschäftigung im formalen Sektor zwischen 1999 und 2015 von 13 Prozent auf 46 Prozent (Jha & Kumar, 2021). Diese Arbeiter\*innen sind häufig saisonale Arbeitsmigrant\*innen aus ländlichen Regionen, die deutlich schlechter bezahlt werden, nicht sozialversichert sind und sich in persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen zu den Arbeitsvermittlern befinden. Als Folge der zunehmenden Informalisierung im Autosektor sank der durchschnittliche Reallohn für Arbeiter\*innen im Untersuchungszeitraum (Jha & Kumar, 2021). Konträr zu der Annahme, dass die Integration in globale Automobilwertschöpfungsketten mit der Schaffung von formellen und gut bezahlten Arbeitsverhältnissen einhergeht, zeigt sich somit im indischen Fall, dass es vielmehr einen entgegengesetzten Trend gibt, bei dem die im Land vorherrschenden informellen Arbeitsbeziehungen in globale Produktionsstrukturen integriert werden (Barnes, 2018; Mezzadri & Lulu, 2018).

Während der Komponentenbereich überdies praktisch gar nicht gewerkschaftlich organisiert ist, sind Gewerkschaften bei den meisten Endherstellern vertreten. Aufgrund ihrer geringen Durchsetzungsstärke zeigen allerdings die Unternehmen wenig Interesse daran, internationale Arbeitsstandards einzuhalten oder betriebliche Interessenvertretung zu fördern (Sinha, 2017).

Die Bekleidungsindustrie Indiens ist eine der größten weltweit und charakterisiert durch eine Produktion im Bereich des einfachen „*Cut, Make and Trim*“ sowie mangelndem ökonomischen und sozialen Upgrading. Während das Produktions- und Exportvolumen in den vergangenen 20 Jahren konstant anstieg, erhöhte sich die Wertschöpfung kaum, stagnierte die Produktivität und sanken die Profitraten der Bekleidungsproduzenten (Jha & Kumar, 2020).

Im Unterschied zu anderen führenden Exportländern wie China oder Bangladesch, in denen die Branche (zumindest auf der ersten Zulieferebene) geprägt ist durch relativ große Fabriken mit flexibilisierter Massenproduktion, ist der indische Bekleidungssektor kleinteiliger strukturiert. Die Bedeutung der Unterauftragsvergabe an kleine „sweatshops“ und private Haushalte (Heimarbeit) ist ebenfalls größer. Die zahlreichen Cluster kleiner und mittlerer Unternehmen, die jeweils auf bestimmte Produkte spezialisiert sind, unterliegen jeweils eigenen lokalen Beschäftigungsregimen mit unterschiedlichen geschlechts- und kastenspezifischen Strukturen. Die Arbeiter\*innen sind meist zirkuläre Migrant\*innen aus ländlichen Gebieten, die mit Hilfe von Arbeitsvermittlern (oft temporär) angeheuert werden (Mezzadri, 2016). Sowohl in formal registrierten Betrieben als auch im unorganisierten Sektor der Bekleidungsbranche liegt der Anteil der informellen Beschäftigungsverhältnisse bei über 90 Prozent (Jha & Kumar, 2020). Diese Faktoren tragen zusätzlich zu den branchentypischen kaptiven Lieferbeziehungen zur sehr geringen strukturellen und Assoziations-Macht der Beschäftigten bei und resultieren in einem sehr niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Zusammenfassend zeigt sich, dass sich in den beiden produktionsorientierten Branchen in Indien kaum Anzeichen sozialen Upgradings hinsichtlich der von uns betrachteten Dimensionen erkennen lassen. Abgesehen von der IT-Dienstleistungsbranche stagnierten die Reallöhne oder sanken sogar. Die gewerkschaftliche Machtposition erodierte seit den 1990er Jahren und ist branchenübergreifend sehr gering. Auch bezüglich der Arbeitsbedingungen lassen sich (mit Ausnahme der IT-Dienstleistungen) kaum Verbesserungen konstatieren. Hier sticht insbesondere die Ausweitung informeller Beschäftigungsverhältnisse negativ hervor.

Eine ähnliche Situation wie in Indien lässt sich in Bangladesch feststellen. Die kaptiven Lieferbeziehungen in der Bekleidungsindustrie führen auch hier zu einem stetig zunehmenden Kostendruck und der systematischen Verletzung von Arbeitsstandards (Saxena, 2019). Das System industrieller Beziehungen weist ähnliche Merkmale auf wie im indischen Fall: Gewerkschafts- und Arbeitsrechte sind formell garantiert. Allerdings fallen sowohl der Staat als auch Gewerkschaften weitgehend als Akteure für die Durchsetzung dieser Rechte aus (Anner, 2015). Gewerkschaftsdichte und Tarifbindungsrate sind äußerst gering, und die Gewerkschaftsbewegung ist relativ stark fragmentiert. Aufgrund der Dominanz des informellen Sektors in beiden Ländern wird nur ein kleiner Teil der Beschäftigten von gesetzlichen Arbeitsregulierungen erfasst. Die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik der Regierungen kann über einen längeren Zeitraum als marktliberal und einseitig unternehmensfreundlich gekennzeichnet werden.

Gravierende ländliche Armut und hohe Unterbeschäftigung sowie schwache und fragmentierte Gewerkschaften wirken sich negativ auf die strukturelle und Assoziations-Macht der Beschäftigten aus. Die Löhne in diesem wichtigsten Exportsektor Bangladeschs zählen zu den niedrigsten weltweit und liegen unterhalb der Armutsgrenze (Khan, Anker, Anker, & Barge 2016). Organisationsversuche der mehrheitlich weiblichen Arbeiterinnen und Bemühungen um Kollektivverhandlungen werden systematisch von Unternehmensseite behindert. Proteste der Beschäftigten äußern sich sporadisch in wilden Streiks und in Forderungen an die Regierung, den Mindestlohn anzuheben. Durchsetzungstärker ist der Einfluss der Arbeitgeberverbände auf staatliche Entscheidungsträger, die argumentieren, dass Bangladeschs Integration in GWK auf einer Niedrigkosten-Strategie basiere.

Der öffentliche Druck in Folge des Rana Plaza-Einsturzes führte 2013 zur Unterzeichnung des Bangladesch-Akkords. Dieser ist der im internationalen Vergleich bisher weitgehendste Versuch, Institutionen transnationaler Arbeitsregulierung entlang von GWK zu etablieren. Die Vereinbarung wurde mittels einer Mobilisierung koalitionaler Machtressourcen (Reinecke & Donaghey, 2015) zwischen internationalen Leitunternehmen der Bekleidungsindustrie, globalen Gewerkschaftsföderationen und bangladeschischen Gewerkschaften geschlossen, unter Einbeziehung internationaler NGOs. Sie verpflichtet Einkäufer-Firmen, die Einhaltung von Gebäudesicherheits- und Arbeitsschutzstandards in den Fabriken ihrer Zulieferer durchzusetzen. So kann die Unterstützung durch Akteure aus den Konsumentenländern die institutionellen Machtressourcen der Beschäftigten in den Produktionsländern stärken. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass es in Bezug auf die Arbeitsstandards, die von der Vereinbarung abgedeckt werden (z. B. Gebäudesicherheit), zu deutlichen Verbesserungen kam. Allerdings stiegen weder die Reallöhne, noch werden Gewerkschaftsrechte substantiell deutlicher anerkannt. Vielmehr entstanden unbeabsichtigte Folgewirkungen, indem die Kosten der Arbeitssicherheit über eine Arbeitsintensivierung (Sinkovics, Hoque, & Sinkovics, 2016) auf die Beschäftigten abgewälzt oder von Unternehmen als Verschlechterung ihrer Wettbewerbsposition betrachtet wurden (Huber & Schormair, 2019).

Insgesamt muss also auch für den Fall der bangladeschischen Bekleidungsindustrie ein weitgehendes Ausbleiben ökonomischen und sozialen Upgradings konstatiert werden. Weder stiegen die Reallöhne, noch konnten Gewerkschaften in nennenswertem Maß in der Branche Fuß fassen. Während es zwar in Bezug auf den Arbeitsschutz zu partiellen Verbesserungen kam, blieben die Arbeitsbedingungen insgesamt sehr schlecht.

#### 4.2 China und Vietnam: Staats- „Korporatismus“ ohne unabhängige Interessenvertretung

Im Zuge der marktwirtschaftlichen Reformen, die in China seit den 1980er Jahren nach dem „Top-Down“-Prinzip eingeführt wurden, etablierte sich das Land anfangs als globaler Niedriglohn-Produktionsstandort für Bekleidung und Elektronik, die entsprechend ihrer Produktkomplexität der kaptiven (Bekleidung) und der modularen Governanceform (Elektronik) zuzurechnen sind. Das hohe Wirtschafts- und Produktivitätswachstum Chinas basierte jedoch ferner auf einem „kapitalvertiefenden Industrialisierungspfad“ (Lo & Wu 2014, S. 325). Mit Hilfe intervenierender Industriepolitik konnte in den letzten Jahrzehnten in vielen Wirtschaftssektoren ein ökonomisches Upgrading realisiert werden (Dünhaupt, Herr, Mehl, & Teipen, 2019). Die staatlich koordinierte Restrukturierung der Wirtschaft ließ die arbeitsintensive Niedriglohnproduktion anteilig an Bedeutung verlieren, initiierte einen beträchtlichen Aufholprozess in Industrien mit höheren technologischen Ambitionen wie der Automobil- und IT-Industrie und ließ chinesische Unternehmen erfolgreich in die höheren Stufen von GWKs vordringen. In den meisten exportorientierten Industriesektoren spielen ausländische multinationale Unternehmen (zunächst als Teil von Joint Ventures) eine wichtige Rolle als Leitunternehmen (und oft auch als First-Tier-Zulieferer). Im Ergebnis existiert eine beträchtliche Vielfalt unterschiedlicher Produktionsregime (Lüthje, 2014). Viele Unternehmen konzentrieren sich weiterhin auf niedrige Wertschöpfungsstufen, und die durchschnittlichen Ausgaben für Forschung und Entwicklung bleiben unterhalb des OECD-Niveaus (OECD, 2020).

Hui (2018, S. 232) betont die enorme Macht der Staatspartei in diesem Navigationsprozess, die Aspekte des Entwicklungsstaates, des autoritären Staates und des korporatistischen Staates gleichermaßen verwirklichte. In der jüngsten Phase der Transformation gab sie das Projekt einer „harmonischen Gesellschaft“ vor und sucht dies durch den Aufbau einer „mittelgradig wohlhabenden Gesellschaft“ zu legitimieren (Hui, 2018). Das Mindestlohnwachstum seit 2004 hatte bereits einen Prozess der Produktivitätssteigerung und Verdrängung von Unternehmen mit geringer Produktivität eingeleitet (Mayneris, Poncet, & Zhang, 2014). Nach der Weltwirtschaftskrise 2007/08 wurde mit einer Erhöhung der Reallöhne der Binnenkonsum gestärkt.

Die mit den Umwälzungen einhergehende Flexibilisierung des Arbeitsmarkts führte zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Informalisierung, insbesondere für Binnenmigrant\*innen aus ländlichen Regionen (Cooke, 2016). Es bildete sich ein dualistisch segmentierter Arbeitsmarkt heraus, mit einem relativ privilegierten Kernsegment hochqualifizierter und besser entlohnter Beschäftigter einerseits und einem semi-formellen Segment gering qualifizierter und schlechter entlohnter (Wander-)Arbeiter\*innen andererseits (Nölke et al., 2020).

Sowohl in Bezug auf das ökonomische als auch in Bezug auf das soziale Upgrading sind große Branchenunterschiede festzustellen. Jedoch zeigt sich selbst in der Bekleidungsindustrie ein stärkeres ökonomisches Upgrading als in den anderen Produktionsländern, da chinesische Produzenten auch aufgrund der staatlichen Industriepolitik stärker in technologisches Upgrading, Ausbildung sowie Forschung und Entwicklung investieren können. Dies schließt einzelne Fälle funktionalen Upgradings etwa bei Strickwaren, hin zu Design, Markenbildung und Marketing-Aktivitäten, Prozess-Upgrading über die Automatisierung der Fertigung sowie soziales Upgrading ein, indem mehrere Unternehmen sich an Lohnverhandlungen beteiligen, um Beschäftigte zu halten (Zhang, 2016, S. 209). Steigende Löhne und die Verknappung des Arbeitskräfteangebots hatten bereits einen Beschäftigungsrückgang zur Folge und haben einige größere einheimische Unternehmen zudem veranlasst, Produktionsstandorte im Ausland zu errichten (Liu, 2018).

Auch in der Elektronikhardware-Industrie kam es zu ökonomischem Upgrading. Innerhalb dessen, was die Leitunternehmen auszulagern bereit sind, übernehmen Kontraktfertigungsfirmen weitere Funktionen wie Logistik und das Design von Komponenten, um ihre geringen Gewinnmargen zu erhöhen, Prozesse zu standardisieren, Kosten zu reduzieren und so ein Prozess- und funktionales Upgrading zu erzielen. Bezogen auf die Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse überwiegt jedoch die industrielle Massenfertigung unter Einsatz niedrigqualifizierter und gering entlohnter Wanderarbeiter\*innen in prekären Beschäftigungsbedingungen mit fast permanenten Überstunden (Pawlicki, 2016, S. 39) ohne soziales Upgrading.

Im Bereich der IT-Dienstleistungen ist China im Gegensatz zu Indien bisher wenig in GWKs integriert. Die Branche spielt jedoch eine zunehmend wichtige Rolle für die einheimische Wirtschaft, insbesondere vor dem Hintergrund der staatlichen Bemühungen, die digitale Transformation der industriellen Produktion voranzutreiben (Butollo & Lüthje, 2017). Im Gegensatz zu Indien profitiert die Branche dabei auch von der Verzahnung mit der Hardware-Industrie. Entlohnung und Arbeitsbedingungen sind im nationalen Vergleich überdurchschnittlich gut, jedoch sind die Beschäftigten einem hohen Arbeitspensum und exzessiven Überstunden ausgesetzt, ohne betriebliche Mitspracherechte.

In der Automobilbranche öffnete sich China bereits im Jahr 1978 für ausländische Direktinvestitionen; im Gegensatz zu vielen anderen Schwellen- und Entwicklungsländern wurde dies ursprünglich an Bedingungen geknüpft, wie eine Beteiligung an Joint Ventures und Technologietransfers, die ein ökonomisches Upgrading auch für einheimische Unternehmen ermöglichen sollten. Auch wenn es insgesamt zu Prozess- und funktionalem Upgrading und auch dem Aufbau inländischer Lieferketten kam, ist es den einheimischen Firmen bisher noch nicht vollständig gelungen, mit den führenden Joint Ventures erfolgreich zu konkurrieren. Nichtsdestotrotz führte die staatliche Industriepolitik zu einem Anstieg des Anteils der inländischen Wertschöpfung, und in einigen industrierelevanten Technologien (z.B. elektrische Batterien) konnte China eine Führungsrolle einnehmen.

Im unitaristischen staatskorporatistischen Modell industrieller Beziehungen (Hayter, 2018) agiert die einzige offiziell anerkannte Gewerkschaftsorganisation, der All-Chinesische Gewerkschaftsbund (ACGB), unter direkter Kontrolle der kommunistischen Partei. Die staatlich kontrollierten Gewerkschaften fungieren als zweite Managementsäule, die zur Umsetzung der von den Planungsbehörden vorgegebenen Produktionsziele beitragen sollen, ohne den Arbeitnehmer\*innen ein zieloffenes kollektives Mitspracherecht einzuräumen (Luce, 2014; Liu, 2013). Seit den 1990er Jahren erhielten Betriebsgewerkschaften die



Möglichkeit, Tarifverträge mit Arbeitgebern abzuschließen. Jedoch handelt es sich hierbei zumeist um „Standardverträge, die zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft ohne direkte Beteiligung der Arbeitnehmer oder einen echten Verhandlungsprozess abgeschlossen werden“ (Cooke, 2016, S. 304). Der Schwerpunkt der Arbeitsrechtsreformen lag auf der Stärkung der individuellen und nicht der kollektiven Rechte der Arbeitnehmer, die es Einzelpersonen ermöglichen, ihre Beschwerden vor Schlichtungskommissionen und Gerichte zu bringen (Jang & Gray, 2015).

Wilde Streiks und Arbeiterproteste werden teils mit einer Zunahme der strukturellen Macht von Arbeiter\*innen in Verbindung gebracht, die als Folge der industriellen Umstrukturierung und des Arbeitskräftemangels in einigen Küstengebieten angesehen wird. Staatlicherseits werden solche Proteste teilweise geduldet, sofern sie nicht die Vorrangstellung des ACGB und der Kommunistischen Partei infrage stellen. Die Zulassung unabhängiger Gewerkschaften in China ist in absehbarer Zeit unwahrscheinlich.

Quer zu dieser allgemeinen Skizzierung des staatskorporatistischen Modells in China, lassen sich aus der Perspektive der Automobilbranche Analyseergebnisse illustrieren, die sich auf die Governanceform der GWK beziehen. Generell liegen die Löhne entsprechend der theoretischen Erwartungen über dem nationalen Durchschnitt und die Arbeitsbedingungen gelten als besser als in anderen Branchen. Dabei existieren innerhalb der GWK-Segmente und je nach Eigentümerstruktur erhebliche Unterschiede. In den Montage-Joint-Ventures ist ein „korporativ-bürokratisches“ (Lüthje, 2014, S. 550) Beschäftigungsregime am weitesten verbreitet, das sich durch stabile Beschäftigung, hohe Löhne und Karriereanreize auszeichnet. Insbesondere bei Zulieferern am unteren Ende der GWK ist hingegen eine Stagnation der Löhne und eine Intensivierung des Arbeitsprozesses zu beobachten (Lüthje, 2014). In allen „tiers“ hat der zunehmende Einsatz von Leiharbeit zu einer Segmentierung der Beschäftigten in Kern- und Randbelegschaften geführt. Seit einigen Jahren kommt es daher im Automobilssektor verstärkt zu Protesten und wilden Streiks, die unter anderem höhere Löhne, Gleichbehandlung von Leiharbeiter\*innen und Verhinderung von Arbeitsplatzkürzungen zum Ziel haben (China Labour Bulletin, 2019; Zhang, 2015).

In Bezug auf die von uns betrachteten Dimensionen sozialen Upgradings ergibt sich somit für China ein gemischtes Bild. Während die Reallöhne landesweit und branchenübergreifend teils deutlich anstiegen, verfügen die Beschäftigten nach wie vor über keine Möglichkeit der unabhängigen Organisierung und Interessenvertretung. Verbesserungen von Arbeitsbedingungen lassen sich vor allem in denjenigen Branchensegmenten konstatieren, die von Arbeitskräftemangel und der Anhebung des Qualifikationsniveaus gekennzeichnet sind. Demgegenüber steht eine Ausweitung prekärer Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und die Intensivierung des Arbeitsprozesses in denjenigen Branchensegmenten, in denen nach wie vor niedrigqualifizierte Massenproduktion vorherrscht.

In Vietnam verfolgten die wirtschaftlichen Reformen seit Mitte der 1980er Jahre ähnliche Ziele wie in China: durch Privatisierungen und die Öffnung für ausländische Direktinvestitionen sollte eine exportorientierte Industrialisierung angestoßen werden. Diese Strategie war insofern erfolgreich, als dass Vietnam heute ein wichtiger Produktionsstandort für die globale Bekleidungs- und Elektronikindustrie ist. Im Unterschied zu China gelang es bisher jedoch nicht, mit Hilfe staatlicher Industriepolitik ein nennenswertes ökonomisches Upgrading anzustoßen. In der Bekleidungsindustrie produzieren 65 Prozent der Firmen über „Cut-Make-Trim“-Verträge, bei denen die Materialien von den Auftraggebern gestellt werden und die einheimischen Zulieferer nur geringe Profitmargen über den Stoffzuschnitt, das

Nähen und das Fertigtstellen haben (Do, 2021). In dieser Governance-Konstellation haben die vietnamesischen Zulieferer kaum eine Verhandlungsmacht, um ihre Kostenstruktur und ihre Wettbewerbsstrategie zu beeinflussen. Denn sie konkurrieren lediglich als leicht zu ersetzende Niedrigpreisanbieter in der Fertigung gegenüber den ausländischen Auftraggebern, ohne dass sie andererseits auf die Preise für Komponenten einwirken können, die sie aus dem Ausland beziehen (Anner, 2018, S. 65). Diesen Preisdruck reichen die Fabrikmanager in der Regel direkt in einen Lohn- und Arbeitszeitdruck an ihre Beschäftigten weiter. Es dominieren niedrigqualifizierte, niedrig entlohnte Tätigkeiten (Do, 2021).

Auch in der Elektronikindustrie dient Vietnam fast ausschließlich als Niedrigkosten-Standort für einfache Montage-Tätigkeiten im Bereich elektronischer Konsumgüter wie Smartphones. Hier ist die Dominanz ausländischer Unternehmen noch stärker als in der Bekleidungsbranche. Insbesondere Samsung als größter ausländischer Investor spielt eine wichtige Rolle und verfügt über großen politischen Einfluss. In den Montagefabriken werden vor allem ungelernte junge Frauen prekär beschäftigt. Der von den Leitunternehmen ausgeübte Kostendruck führt zu weitverbreiteten Verstößen gegen internationale Arbeitsstandards, insbesondere im Bereich des Gesundheitsschutzes. Zudem zwingen die sehr niedrigen Löhne die Arbeiter\*innen zu regelmäßigen, exzessiven Überstunden (Do, 2021). Ähnlichkeiten mit China weist Vietnam bezüglich des Systems industrieller Beziehungen auf, welches keine unabhängigen Gewerkschaften zulässt. Es handelt sich um Länder mit staatssozialistischen Systemen industrieller Beziehungen, die trotz marktwirtschaftlicher Reformen ihren „unitaristisch staatskorporativen“ (Lee, 2018) bzw. „quasi-korporatistischen“ (Nölke et al., 2020, S. 62) Charakter beibehalten haben. In beiden Ländern existiert nur eine offiziell anerkannte Gewerkschaftsorganisation, die den Direktiven der herrschenden kommunistischen Staatsparteien unterliegt. Somit fallen Gewerkschaften als unabhängige Interessenvertretung von Beschäftigten und demokratische Kontrollinstanzen in Unternehmen und Wirtschaft weitgehend aus (Liu, 2013; Luce, 2014).

Betriebliche Kollektivvereinbarungen existieren in Vietnam zwar oftmals, allerdings kommen diese überwiegend nicht durch offene Verhandlungen zustande und enthalten meist lediglich gesetzliche Mindeststandards. Es haben sich allerdings in größerem Ausmaß als in China „wilde Streiks“ als eine Maßnahme zur Durchsetzung von höheren Löhnen etabliert. Am häufigsten verbreitet waren sie in großen und in ausländischem Eigentum befindlichen Textilfabriken innerhalb von Industrieparks (Anner, 2018, S. 63). Obwohl außerhalb der offiziellen Gewerkschaften organisiert, sind Gewerkschaftsvertretungen in einigen Fällen in Verhandlungen involviert. Der Druck, der durch informelle Streiks erzeugt wurde, hat somit in vielen Fällen zu Lohnerhöhungen geführt, die allerdings immer nur für einen begrenzten Zeitraum gültig waren.

Zuletzt zeigten sich einige Reformtendenzen. Die im Juli 2019 maßgeblich auf Druck der USA und der EU in Verhandlungen über Freihandelsabkommen von Vietnam ratifizierte ILO-Konvention 98 (Recht zu Kollektivverhandlungen) verbietet es, dass Betriebsgewerkschaften von Managern geführt werden, was derzeit in Vietnam noch häufig der Fall ist. Im November 2019 wurde zudem ein Gesetz verabschiedet, welches erstmalig die Gründung unabhängiger Gewerkschaften erlaubt und de facto die Abschaffung des Vertretungsmonopols der staatlich kontrollierten Einheitsgewerkschaft bedeutet. Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass es sich um Reformen ‚auf dem Papier‘ handelt, die kaum zu tatsächlichen Verbesserungen im Bereich der Vereinigungsfreiheit und der unabhängigen Interessenvertretung führen wird (Thu & Schweißhelm, 2020).

Für den Fall der unitaristisch-staatskorporatistischen Systeme industrieller Beziehungen lässt sich zusammenfassend festhalten, dass der Pfad der labour-zentrierten Governance hier eben gerade auch aufgrund der öffentlichen Governance kaum erfolgsversprechend ist. Das staatliche Verbot unabhängiger Gewerkschaften wirkt sich negativ auf die institutionelle und Assoziations-Macht von Beschäftigten aus. Erfolge informeller Organisation sowie wilde Streiks zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bleiben meist lokal sowie temporär beschränkt und sind stets mit einem hohen Risiko im Hinblick auf staatliche Repressionen verbunden. Dieser Aspekt des Pfades der öffentlichen Governance bietet somit kein Upgrading-Potential. Die starke Rolle des Staates kann sich jedoch über gesamtwirtschaftliche Strategien in Teilaspekten sozialen Upgradings niederschlagen. So profitierte im Fall Chinas ein Teil der Arbeiter\*innen vom funktionalen Upgrading über höhere Qualifikationen sowie vom Ziel der Stärkung des Binnenkonsums in Form höherer (Mindest-)Löhne. Wenn jedoch, wie im Fall Vietnams, die Integration in globale Wertschöpfungsketten einseitig auf einer Niedrigkosten-Strategie ohne ökonomisches Upgrading basiert, erscheint es wenig wahrscheinlich, dass staatliche Institutionen gewillt sind, den Interessen der Beschäftigten zu größerer Geltung zu verhelfen.

#### 4.3 Brasilien und Südafrika: Demokratischer Korporatismus unter marktliberalem Druck

Im Folgenden werden die Fallstudien aus der Automobil- und Elektronikbranche mit Analysen aus zwei Ländern kontrastiert, die wir dem „demokratischen Korporatismus“ zurechnen. Diese Kontexte sind aus unserer Sicht vor allem für Konstellationen moderaten oder ausbleibenden wirtschaftlichen Upgradings, aber einer starken institutionellen Macht von Gewerkschaften und dadurch ausgelösten sozialen Upgradings instruktiv. In Brasilien und Südafrika verfügen Gewerkschaften aufgrund der demokratisch-korporatistischen Tradition beider Länder über eine relativ starke institutionelle Machtposition. Für Brasilien beschränkt sich diese Aussage historisch allerdings auf die Zeit bis zum Regierungswechsel im Jahr 2017, im Fall Südafrikas gilt die Diagnose eines starken korporatistischen Systems mit tripartistischen Lohnverhandlungsstrukturen (Bischoff, Masondo, & Webster, 2018) nur für ausgewählte Branchen, wie insbesondere die Automobilindustrie. Beide Länder sind daneben durch einen beträchtlichen informellen Sektor und eine immense sowie zunehmende soziale Ungleichheit gekennzeichnet (Hayter & Pons-Vignon, 2018).

Die Industrialisierung Brasiliens und die Integration in GWKs erfolgten seit Mitte des 20. Jahrhunderts unter starker Dominanz von multinationalen Unternehmen. Einige Sektoren Brasiliens sind geprägt durch eine lange korporatistische Tradition, in denen sich auch der Staat für Institutionen der Partizipation durch Beschäftigte eingesetzt hat (Nölke et al., 2020: 129). Der starke Widerstand von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen gegen neoliberale Rezepte des Washington Consensus mündete in die Wahl einer Arbeiterpartei-Regierung unter Lula. Bereits die demokratische Transformation Ende der 1980er Jahre und insbesondere die Regierungspolitik der linksorientierten Arbeiterpartei „Partido dos Trabalhadores“ (PT) von 2003–2017 stärkten den institutionellen Einfluss von Gewerkschaften. So sind Tarifverträge allgemeinverbindlich und eine von allen Beschäftigten zu entrichtende Gewerkschaftssteuer sorgte bis zur Regierungsübernahme Temers für stabile finanzielle Ressourcen der Gewerkschaften. Die Regierungszeit der PT ging einher mit wichtigen So-

zialreformen und beträchtlicher Armutsreduktion. Die substantielle Erhöhung des Mindestlohns, die Ausweitung der Arbeitsgesetzgebung auf vormals weitgehend informell Beschäftigte, wie z. B. Haushaltsangestellte, sowie die relativ strikte Durchsetzung des Arbeitsrechts führte zu einer zeitlich begrenzten institutionellen Stärkung der Machtposition von Arbeiter\*innen und Gewerkschaften (Berg & Schneider, 2018). Dessen ungeachtet gelang der PT jedoch weder ein umfassendes ökonomisches Upgrading noch die vollständige Überwindung der Segmentierung des Arbeitsmarktes in privilegierte Schlüsselsektoren und informelle Ökonomie.

Eine der wichtigsten Schlüsselindustrien, deren industrielle Beziehungen durch korporatistische Institutionen mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad geprägt sind sowie überdurchschnittliche Löhne und relativ gute Arbeitsbedingungen aufweisen, ist die Automobilindustrie. Hier kann ein deutliches soziales Upgrading festgestellt werden. Einschränkend ist jedoch zu erwähnen, dass die Abhängigkeit von ausländischen multinationalen Leitunternehmen den Einfluss der Gewerkschaften auf Restrukturierungsentscheidungen letztlich begrenzt. Aufgrund des regionalen Tarifverhandlungssystems können sie zudem Kostenvorteile erzielen, indem sie ihre Standorte in gewerkschaftlich schwächer organisierte Bundesstaaten verlagern (dos Santos, Dari Krein, Maracci Gimenez, & Dias, 2019).

In der Elektronikindustrie konnten trotz Import-Substitutions-Strategie keine einheimischen Leitunternehmen aufgebaut werden (Sproll, 2010) und in noch geringerem Ausmaß ein ökonomisches Upgrading erzielt werden. Es werden wie in Vietnam in den Fabriken globaler Leitunternehmen und multinationaler Kontraktfertiger eher einfache Montagetätigkeiten durchgeführt. Hervorzuheben ist, dass entgegen dem globalen Muster der modularen Governance einer „Low Road“-Niedriglohnfertigung in der Kontraktfertigung in Brasilien die Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Vietnam oder China wesentlich besser sind. Die Löhne liegen über dem Mindestlohn, und Arbeitsschutzgesetze werden weitgehend eingehalten und staatlich kontrolliert. Die brasilianischen Standorte von Unternehmen wie Samsung oder Foxconn zählen zu den wenigen weltweit, die überhaupt gewerkschaftlich organisiert sind (Campos, Gomes, & Schipper, 2017). Der Fall zeigt, dass starke Gewerkschaften über ihr Verhandlungsgewicht und effektive staatliche Arbeitsregulierung über eine zielgerichtete beschäftigtenfreundliche Durchsetzung zu einem (wenn auch limitierten) sozialen Upgrading auch in ungünstigen Governance-Konstellationen einer GWK führen können.

Die gewerkschaftlichen Errungenschaften stehen jedoch seit dem Machtverlust der PT auf dem Spiel. So wurde die Gewerkschaftssteuer bereits unter dem 2017 ins Amt gekommenen Präsidenten Temer abgeschafft, was viele Gewerkschaften vor existenzielle finanzielle Probleme stellt. Der seit 2019 regierende Präsident Bolsonaro treibt im Rahmen seines autoritären Neoliberalismus die Deregulierung des Arbeitsrechts, Rentenkürzungen und eine Schwächung der Gewerkschaften weiter voran (Saad-Filho, 2019).

Ähnlich wie in Brasilien spielten auch in Südafrika Gewerkschaften eine tragende Rolle während der demokratischen Transformation des Landes. Der größte Gewerkschaftsdachverband ist seitdem mit dem Afrikanischen Nationalkongress ANC und der Kommunistischen Partei als Mitglied der sogenannten „Tripartite Alliance“ Teil der südafrikanischen Regierung. Mit dem Ende der Apartheid kam es zu einer Restrukturierung der industriellen Beziehungen: So wurden z. B. tripartite Institutionen für die Koordinierung von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik geschaffen, bestehend aus Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften. Auf Branchenebene wurde mit der Einführung sogenannter „bargaining councils“ ein zentralisiertes Kollektivverhandlungssystem errichtet (Hayter & Pons-Vignon, 2018).

Der südafrikanische Arbeitsmarkt ist insgesamt gekennzeichnet durch eine hohe strukturelle Arbeitslosigkeit, einen großen informellen Sektor sowie eine hohe und zunehmende soziale Ungleichheit (Webster, 2015). Dennoch weist Südafrika im Vergleich zu anderen Ländern des Globalen Südens nach wie vor eine relativ hohe Tarifbindung und einen relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad vor allem in industriellen Schlüsselsektoren und dem öffentlichen Dienst auf. Durch ihre Einbindung in das korporatistische institutionelle System verfügen die Gewerkschaften über einen gewissen Einfluss auf die Wirtschaftspolitik und die Arbeitsgesetzgebung. Im Automobilsektor konnten die Gewerkschaftsvertreter wirksame Mitsprachestrukturen aufbauen (Hirschsohn, 2007). Dagegen hatte die institutionelle Einbindung der organisierten Arbeiterschaft teils negative Auswirkungen auf die Mobilisierung und Organisierung der Beschäftigten (Hayter & Pons-Vignon, 2018). Die wachsende Vertretungslücke zwischen Gewerkschaftsführungen und Teilen der Belegschaft offenbarte sich in den letzten Jahren auch in einer Reihe von wilden Streiks (Paret, 2018).

Die Automobilbranche ist für rund 25 Prozent der Industrieproduktion Südafrikas verantwortlich. Auf der Ebene der Leitunternehmen existieren rund 30.000 Arbeitsplätze, vor allem in der Montage von sieben Endherstellern, allesamt Tochtergesellschaften ausländischer Markenunternehmen mit für multinationale Unternehmen charakteristischen hierarchischen Beziehungen (Gereffi et al., 2005) zwischen der Zentrale und den Tochtergesellschaften. Die Zulieferer lassen sich in 120 First-Tier- – unter ihnen 25 Prozent einheimische Unternehmen – und 200 Second-Tier-Firmen unterteilen, in denen insgesamt 80.000 Personen beschäftigt sind (Mashilo, 2019). Masondo (2018) kritisiert in diesem Zusammenhang die südafrikanische Industriepolitik, weil sie die Eigentumsübertragung an transnationale Unternehmen initiiert habe, denen aufgrund ihrer Verhandlungsmacht Zugeständnisse gemacht wurden, so dass Entscheidungen über technologische Innovationen nicht in Südafrika, sondern in den Zentralen ausländischer Unternehmen getroffen werden. Die Umstrukturierung hin zu einer höheren Automatisierung sowie verstärkte Auslagerung an Zulieferer führten zu einer geringeren Zahl von Arbeitsplätzen in der Endmontage. Von 1995 bis 2014 verdoppelte sich der durchschnittliche Output pro Mitarbeiter bei den Markenherstellern von 10,1 auf 20,4 Fahrzeuge (Mashilo, 2019). Sie nutzten zudem den Wettbewerb unter den Zulieferern zur Kostensenkung.

Im Gegensatz zu allen anderen von uns untersuchten Ländern existiert in der Automobilindustrie Südafrikas ein etabliertes sektorales Tarifverhandlungssystem. Allerdings gibt es getrennte Verhandlungen und Abschlüsse für einerseits die Endmontage und andererseits die Komponentenzulieferer. So herrschen bei den Endherstellern allgemein ein hohes Lohnniveau und stabile Beschäftigungsverhältnisse vor. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass die Gewerkschaften hier tarifvertraglich durchsetzen konnten, dass die Unternehmen keine Leiharbeiter\*innen einsetzen dürfen. Dies ist angesichts des global beobachtbaren Trends einer immer stärker flexibilisierten Arbeitsorganisation in der Automobilindustrie ein beachtlicher Erfolg.

Im Bereich der Komponentenzulieferer, der noch stärker als in anderen Ländern wie China, Indien oder Brasilien von ausländischen Firmen dominiert ist, liegt der Organisationsgrad ebenfalls über dem Durchschnitt. Allerdings konnten die Gewerkschaften hier den zunehmenden Flexibilisierungs- und Prekarisierungstrend, der sich gesamtwirtschaftlich seit Beginn der wirtschaftsliberalen Reformen Mitte der 1990er Jahre zeigt, weniger erfolgreich abwehren. So weist dieses Branchensegment niedrigere Löhne als bei den Endherstellern und einen verstärkten Einsatz von Leiharbeitskräften auf. Zudem kam es in Folge des Kosten-

drucks durch die ausländischen Mutterkonzerne zu einer zunehmenden Automatisierung sowie Verlagerung hin zu den Zulieferern und damit zu einem Abbau von Beschäftigung im Bereich der Endhersteller (Mashilo, 2019). Dennoch sind die Beschäftigungsbedingungen im Vergleich zur Autoindustrie in Indien oder China aufgrund der starken Position der Industriegewerkschaften innerhalb des südafrikanischen Systems der industriellen Beziehungen wesentlich stärker kollektiv reguliert.

## 5 Fazit

Wirft man zusammenfassend zunächst einen Blick auf die analysierten Branchenunterschiede, so stechen die aus der kaptiven Governance herrührenden sozialen Downgrading-Risiken in der Bekleidungsindustrie ins Auge. In den von uns untersuchten Ländern konnte lediglich in der chinesischen Bekleidungsindustrie ein auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung zurückzuführendes Upgrading im Bereich der Lohnentwicklung festgestellt werden. Dieses schließt jedoch keine Verbesserungen im Hinblick auf eine kollektive Interessenvertretung ein. In Bangladesch kam es in Folge des Akkords und des öffentlichen Drucks auf die internationalen Einkäufer teilweise zu Verbesserungen beim Arbeitsschutz. Der vergleichende Blick auf die Branchen bestätigte insgesamt unsere Annahme, dass soziales Upgrading eher unter den relationalen Governance-Konstellationen der Automobil- und IT-Dienstleistungsbranche, als in der modularen und kaptiven Governance der Elektronik- oder Bekleidungsfertigung gelingt. Es hat sich allerdings auch gezeigt, dass der Blick auf Branchenunterschiede und die Governance der GWK allein nicht ausreicht, um soziales Upgrading zu erklären. Vielmehr sind weitere Faktoren zu berücksichtigen, die sich gegenseitig bedingen.

Bezogen auf unsere Länderauswahl haben wir keinen nationalen Pfad der öffentlichen Governance gefunden, der die ungünstigen branchenbezogenen GWK-Konstellationen in der Textilbranche eindämmt. In zukünftiger Forschung könnten hier weitere Länderbeispiele geprüft werden. Vorläufig bestätigen unsere Ergebnisse die Hypothese, dass der sektorale Einfluss der kaptiven Governance in der Textilbranche gewichtiger gegen soziales Upgrading zu Buche schlägt als eine Variation der nationalen institutionellen Systeme im Globalen Süden. In den hier analysierten Fällen wirkt sich neben dem Fehlen institutioneller Machtressourcen in marktdespotischen oder unitaristisch-staatskorporativen Regimen vor allem die Wertschöpfungsketten-Governance negativ aus, da die Beschäftigten bei kaptiver Governance kaum eine strukturelle oder Assoziations-Macht ausspielen können.

Ohnehin sind in marktdespotischen Beschäftigungsregimen die Pfade öffentlicher Governance und labour-zentrierter Governance für das Erlangen sozialen Upgradings wenig erfolgsversprechend. Ersterer würde staatliche Institutionen voraussetzen, die gewillt sind, die Beschäftigten effektiv vor unternehmerischer Willkür zu schützen und ihre sozialen Rechte zu stärken. Wenn jedoch, wie in den hier aufgezeigten Fällen der Textilbranche, die Integration in GWKs vornehmlich auf einer Niedrigkosten-Strategie basiert, bestehen hierfür staatlicherseits kaum Anreize, da eine Verringerung der internationalen Wettbewerbsposition befürchtet wird. Soziales Upgrading mittels des labour-zentrierten Pfades wiederum setzt eine relativ starke Machtposition der Beschäftigten voraus.

Wie bereits Anner (2015) in Bezug auf den Bangladesch-Akkord argumentiert, scheinen in marktdespotischen Regimen und kaptiven Governance-Konstellationen am ehesten Ansätze transnationaler Regulierung geeignet, die Situation von Beschäftigten in den unteren Wertschöpfungsketten-Segmenten zu verbessern. Allerdings existieren bisher nur einige wenige Fälle vergleichbar effektiver transnationaler Multi-Stakeholder-Initiativen, da diese in der Regel ein außerordentlich hohes Maß an öffentlichem Druck in den Konsumentenländern erfordern.

Jedoch ergaben unsere Untersuchungen in der Elektronik-Hardware- und in der Autobranche, dass hier die nationalen Besonderheiten eine erheblichere Wichtigkeit als in der Textilbranche hatten. Während die positive Lohnentwicklung in China vor allem eine Folge des gesamtwirtschaftlichen Upgradings war, konnte im Falle der südafrikanischen und brasilianischen Automobilindustrie trotz geringerem ökonomischen Upgrading ebenfalls ein substantielles soziales Upgrading erzielt werden, was insbesondere auf die Stärke von freien Gewerkschaften in dem nationalen Sektor zurückzuführen ist. Demgegenüber musste in Indien im gleichen Sektor trotz partiellen ökonomischen Upgradings ein Ausbleiben sozialen Upgradings konstatiert werden. Es liegt nahe, dass diese Entwicklung mit der im Vergleich zu Südafrika oder Brasilien schwächeren Position der Branchengewerkschaften zusammenhängt. Auch bei der Kontraktfertigung von Elektronik-Hardware ergaben sich erhebliche Unterschiede je nach nationalem Kontext. Entgegen den theoretischen Annahmen des GWK-Ansatzes lassen sich keine Vorteile modularer gegenüber kaptiver Governance für soziales Upgrading per se diagnostizieren. Auch wenn der Handlungsspielraum der Zulieferer bei modularer Governance größer ist, wird er bei ungünstiger öffentlicher Governance wie in China nicht zugunsten der Beschäftigten ausgeschöpft.

So zeigte sich in Vietnam sogar ein Muster sozialen Downgradings, welches sich in niedrigen Löhnen, exzessiven Überstunden und Gesundheitsrisiken für die überwiegend weiblichen Beschäftigten in der Elektronikfertigung ausdrückt. In Brasilien hingegen waren die Gewerkschaften, unterstützt durch effektive staatliche Arbeitsregulierungen, zumindest befristet in der Lage, ein beschäftigtenfreundlicheres Gegenmodell im selben Branchensegment durchzusetzen.

Relationale Governance der GWK wirkt sich hingegen länderübergreifend positiver als modulare und kaptive Governance aus. Dies zeigt sich beispielweise in der vergleichsweise günstigeren Situation von indischen Automobilbeschäftigten im dortigen Leitunternehmen-Segment im Vergleich zu Textilarbeiter\*innen. Die branchenspezifische relationale Governance kann jedoch durch öffentliche Governance, mithin institutionelle Ressourcen im nationalen System industrieller Beziehungen verbessert werden. Substantielle Verhandlungserfolge relativ starker Branchengewerkschaften konnten wir somit in der Automobilbranche Südafrikas und Brasiliens feststellen. Hierbei wurde am Beispiel Südafrikas deutlich, dass die tragende Rolle von Gewerkschaften im demokratischen Transformationsprozess diesen zu einer starken institutionellen Machtposition verhalf, die sie für die langfristige Bewahrung zentralisierter sektoraler Kollektivverhandlungssysteme nutzten. Dadurch konnte beispielsweise der Einsatz von Leiharbeitskräften erfolgreich zum Gegenstand solcher Verhandlungen gemacht werden – eine Leistung, die selbst den Automobilgewerkschaften im Globalen Norden selten gelingt. Somit zeigt sich, dass das größte Potential sowohl für den Pfad der öffentlichen Governance als auch für den labour-zentrierten Pfad in Ländern mit demokratisch-korporatistischen Systemen industrieller Beziehungen existiert. Zudem wird deutlich, dass sich beide Pfade zu einem gewissen Grad gegenseitig bedingen und ineinander ver-

schränkt sind. Die Gewährleistung gewerkschaftlicher Rechte wie Vereinigungsfreiheit und Kollektivvertretung, die konsequentere Durchsetzung des Arbeitsrechts sowie die Ermöglichung gewerkschaftlicher Partizipation in politischen Entscheidungsprozessen resultiert in stärkerer institutioneller und Assoziations-Macht der Beschäftigten als in anderen Regimen. Diese nationale Differenz wirkt sich auch positiv auf diejenigen Beschäftigten aus, die bei modularer Governance der GWK über nur geringe strukturelle Macht verfügen, wie insbesondere das Beispiel der brasilianischen Elektronikindustrie zeigt. Die drei Indikatoren sozialen Upgradings – die Entwicklung der Reallöhne, Arbeitsbedingungen sowie Vereinigungsfreiheit/Kollektivverhandlungen – werden somit sowohl von nationalen Faktoren als auch von solchen, die aus der branchenspezifischen Governance der GWK herrühren, bestimmt.

Dabei verdeutlicht das Beispiel der südafrikanischen Automobilindustrie auch die Grenzen gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten allein auf Branchenebene. Die Macht der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen ist erstens entlang der GWK segmentiert. So führte der von den Leitunternehmen auf die Komponentenzulieferer ausgeübte Kostendruck zu ungünstigeren Tarifabschlüssen und dem Einsatz von Leiharbeit auf der Ebene der Zulieferer. Zweitens sind die Ausstrahlungseffekte der gewerkschaftlich vergleichsweise gut organisierten Automobilbranche für den gesamten Arbeitsmarkt des Landes bisher gering.

Da transnationale Regulierungsinitiativen wie der Bangladesch-Akkord oder die ACT-Initiative (Ashwin, Oka, Schüßler, Alexander, & Lohmeyer, 2020) gegenwärtig nur punktuell gelingen, kann der nationale Kontext in den Ländern des Globalen Südens insofern einen beträchtlichen Unterschied bedeuten. Erfolgreiches soziales Upgrading hängt demzufolge entscheidend davon ab, ob nationale Gewerkschaften über ausreichende Assoziations- und institutionelle Macht verfügen, um sich in Transformationsauseinandersetzungen gegenüber dominanten nationalen Koalitionen behaupten zu können. Während Brasilien und Südafrika somit als Beispiele für – wenn auch begrenzte – soziale Upgrading-Pfade stehen, herrschen in Ländern mit insgesamt schwachen bzw. ohne unabhängige Gewerkschaften wie Indien, Bangladesch und Vietnam soziale Downgrading-Tendenzen vor. Als Sonderfall ist China zu nennen, wo aufgrund des wirtschaftlichen Booms zwar die Löhne stiegen, ohne dass jedoch die Beschäftigten über kollektive, unabhängige Interessenvertretungen verfügen. Die Abhängigkeit chinesischer und vietnamesischer Gewerkschaften von staatlichen Regierungsparteien verhindert somit bisher soziales Upgrading im Bereich der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Mittels wilder Streiks können in einzelnen Fällen zwar erfolgreich strukturelle Machtressourcen mobilisiert werden. Sie sind jedoch temporär begrenzt, solange die institutionelle Anerkennung unabhängiger Gewerkschaften als Verhandlungspartner und folglich ein umfassenderes soziales Upgrading ausbleibt. Soziales Upgrading ist – so unsere allgemeine Schlussfolgerung – somit höchst voraussetzungsreich und erfordert die Betrachtung einer Vielzahl ineinander verschränkter Faktoren auf der nationalen und branchenspezifischen Wertschöpfungsketten-Ebene.

## Literatur

- Anner, M. (2015). Labor control regimes and worker resistance in global supply chains. *Labor History*, 56(3), 292–307. <https://doi.org/10.1080/0023656x.2015.1042771>



- Anner, M. (2018). Strikes in Vietnam. In J. Nowak, D. Madhumita, & P. Birke (Hrsg.), *Workers' movements and strikes in the twenty-first century. A global perspective* (S. 63–80). London: Rowman & Littlefield.
- Arrighi, G., & Drangel, J. (1986). The stratification of the world economy. *Review*, 10(1), 9–74.
- Ashwin, S., Oka, C., Schübler, E., Alexander, R., & Lohmeyer, N. (2020). Spillover effects across transnational industrial relations agreements. *ILR Review*, 73(4), 995–1020. <https://doi.org/10.1177/0019793919896570>
- Bair, J., & Werner, M. (2015). Global production and uneven development: when bringing labour in isn't enough. In K. Newsome, P. Taylor, J. Bair, & A. Rainnie (Hrsg.), *Putting Labour in its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains* (S. 119–134). London: Palgrave/Macmillan Education.
- Barnes, T. (2018). *Making cars in the New India: Industry, precarity and informality*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Barrientos, S. (2019). *Gender and work in global value chains*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Berg, J., & Schneider, E. (2018). Industrial relations and inclusive growth in Brazil: the swinging pendulum. In S. Hayter, & C.-H. Lee (Hrsg.), *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (S. 115–150). Cheltenham & Northampton: Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781788114387.00008>
- Bischoff, C., Masondo, T., & Webber, E. (2018). Workers' participation at plant level: A South African case study. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831x18772185>
- Butollo, F., & Lütjhe, B. (2017). ‚Made in China 2025‘. Intelligent Manufacturing and Work. In K. Briken, S. Chillias, M. Krzywdzinski, & A. Marks (Hrsg.), *The New Digital Workplace. How New Technologies Revolutionise Work* (S. 42–61). London: Palgrave.
- Campos, A., Gomes, M., & Schipper, I. (2017). Labour conditions at foreign electronics manufacturing companies in Brazil – Case studies of Samsung, LGE and Foxconn. Abgerufen von Good Electronics Network: <https://goodelectronics.org/labour-conditions-foreign-electronics-manufacturing-companies-brazil/>
- CLB (China Labour Bulletin) (30. Juli 2019). Worker protests on the rise as China's car industry shrinks. CLB. Abgerufen von <https://clb.org.hk/content/worker-protests-rise-china%E2%80%99-s-car-in-dustry-shrinks>
- Cooke, F. L. (2016). Employment relations in China. In G. Bamber, R. Lansbury, N. Wailes, & C. Wright (Hrsg.), *International and Comparative Employment Relations: National Regulation, Global Changes* (6. Aufl., S. 291–315). London: Sage. <https://doi.org/10.4324/9781003116158-12>
- Cumbers A., C. Nativel, & Routledge, P. (2008). Labour agency and union positionalities in global production networks. *Journal of Economic Geography*, 8(3), 369–387. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbn008>
- Do, Q. C. (2021). Mangel an ökonomischem und sozialem Upgrading in der Elektronik- und Bekleidungsindustrie in Vietnam – Risiken systematischer Barrieren. *WSI-Mitteilungen*, 74(1), 20–27. <https://doi.org/10.5771/0342-300x-2021-1-20>
- dos Santos, A., Dari Krein, J., Maracci Gimenez, D., & Dias, H. (2019). Global value chains – economic and social upgrading. The case study of the automobile sector in Brazil. (Unveröffentlichtes Manuskript).
- Dünhaupt, P., Herr, H., Mehl, F., & Teipen, C. (2019). Entwicklungschancen durch Integration in globale Wertschöpfungsketten: ein Länder- und Branchenvergleich. *WSI-Mitteilungen*, 72(6), 403–411. <https://doi.org/10.5771/0342-300x-2019-6-403>
- Edwards, P. K. (1990). Understanding conflict in the labor process: the logic and autonomy of struggle. In D. Knights, & H. Wilmott (Hrsg.), *Labor Process Theory* (S. 125–152). Basingstoke: Macmillan. [https://doi.org/10.1007/978-1-349-20466-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-349-20466-3_4)

- Feuerstein, P. (2013). Patterns of work reorganization in the course of the IT industry's internationalization. *Competition and Change*, 17(1), 24–40. <https://doi.org/10.1179/1024529412z.00000000023>
- Gereffi, G. (2018). The emergence of global value chains. Ideas, institutions, and research communities. In (ders.) (Hrsg.), *Global value chains and development. Redefining the contours of the 21st century capitalism* (S. 1–39). Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108559423>
- Gereffi, G., Humphrey, J., & Sturgeon, T. (2005). The governance of global value chains. *Review of International Political Economy*, 12(1), 78–104. <https://doi.org/10.1080/09692290500049805>
- Gereffi, G., & Lee, J. (2016). Economic and Social Upgrading in Global Value Chains and Industrial Clusters: Why Governance Matters. *Journal of Business Ethics*, 133(1), 25–38. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2373-7>
- Hammer, A. (2019). Comparative capitalism and emerging economies: formal-informal economy interlockages and implications for institutional analysis. *Review of International Political Economy*, 26(2), 337–360. <https://doi.org/10.1080/09692290.2018.1554537>
- Hammer, N., & Riisgaard, L. (2015). Labour and segmentation in value chains. In K. Newsome, P. Taylor, J. Bair, & A. Rainnie (Hrsg.), *Putting labour in its place: Labour process analysis and global value chains* (S. 83–99). London: Palgrave/Macmillan Education.
- Hayter, S. (2018). Industrial relations in emerging economies. In S. Hayter, & C.-H. Lee (Hrsg.), *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (S. 1–26). Cheltenham & Northampton: Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781788114387.00005>
- Hayter, S., & Pons-Vignon, N. (2018). Industrial Relations and Inclusive Development in South Africa: A Dream Deferred. In S. Hayter, & C.-H. Lee (Hrsg.), *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (S. 69–114). Cheltenham, Northampton: Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781788114387.00007>
- Henderson J., Dicken P., Hess M., Coe, N., & Yeung, H. W.-C. (2002). Global production networks and the analysis of economic development. *Review of International Political Economy*, 9(3), 436–464. <https://doi.org/10.1080/09692290210150842>
- Hirschsohn, P. (2007). Union democracy and shopfloor mobilization: Social movement unionism in South African auto and clothing plants. *Economic and Industrial Democracy*, 28(1), 6–48. <https://doi.org/10.1177/0143831x07073025>
- Huber, K., & Schormair, M. J. L. (2019). Progressive and conservative firms in multistakeholder initiatives. *Business and Society*, 60(2), 454–495. <https://doi.org/10.1177/0007650319825786>
- Hui, S.-I. (2018). *Hegemonic transformation. The state, laws, and labour relations in post-socialist China*. New York: Palgrave Macmillan.
- Humphrey, J., & Schmitz, H. (2002). How does insertion in global value chains affect upgrading in industrial clusters? *Regional Studies*, 36(9), 1017–1027. <https://doi.org/10.1080/0034340022000022198>
- ILO. (2018). India wage report. Abgerufen von [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-sro-new\\_delhi/documents/publication/wcms\\_638305.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-sro-new_delhi/documents/publication/wcms_638305.pdf)
- Jang, Y., & Gray, K. (2015). The race to the bottom halted? Passive revolution and workers' resistance in China. In K. van der Pijl (Hrsg.), *Handbook of the International Economy of Production* (S. 318–333). Cheltenham, Northampton: Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781783470211.00030>
- Jha, P., & Kumar, D. (2021). *India's participation in global value chains and some implications for economic and social upgrading: A case study of the automobile sector*. Berlin: IPE (working Paper Nr. 156).
- Jha, P., & Kumar, D. (2020). India's participation in the GVCs and some implications for economic and social upgrading: A case study of the textile and clothing sector. Jawaharlal Nehru University (unveröffentlichtes Manuskript).

- Khan, M. E., Anker, R., Anker, M., & Barge, S. (2016). Living wage report – Dhaka, Bangladesh and satellite cities. The Global Living Wage Coalition. Abgerufen von ISEAL Alliance: [https://www.isealliance.org/sites/default/files/resource/2017-12/Dhaka\\_Living\\_Wage\\_Benchmark\\_Report.pdf](https://www.isealliance.org/sites/default/files/resource/2017-12/Dhaka_Living_Wage_Benchmark_Report.pdf)
- Knorringa, P., & Pegler, L. (2006). Globalisation, firm upgrading and impacts on labour. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 97(5), 470–79. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9663.2006.00357.x>
- Krzywdzinski, M., Lechowski, G., Jürgens, U. (2018). The inevitability of change in Chinese and Indian automakers' low cost productive models. *La nouvelle revue du travail*, 12, 1–19. <https://doi.org/10.4000/nrt.3653>
- Lakhani, T., Kuruvilla, S., Avgar, A. (2013). From the firm to the network: Global value chains and employment relations theory. *British Journal of Industrial Relations*, 51(3), 440–472. <https://doi.org/10.1111/bjir.12015>
- Lee, C.-H. (2018). Industrial relations and inclusive development in China: Connecting institutions and voice. In S. Hayter, & C.-H. Lee (Hrsg.), *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (S. 151–181). Cheltenham, Northampton: Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781788114387.00009>
- Liu, M. (2013). China. In C. Frege, & J. Kelly (Hrsg.), *Comparative employment relations in the global economy* (S. 324–347). Abingdon: Routledge.
- Liu, X. (2018). A report on China apparel industry: Social and economic upgrading. China: South-western University of Finance and Economics. (Unveröffentlichtes Manuskript)
- Lo, D., & Wu, M. (2014). The State and industrial policy in Chinese economic development. In: J. M. Salazar-Xirinachs, I. Nübler, & R. Kozul-Wright (Hrsg.), *Transforming Economies. Making industrial policy work for growth, jobs and development* (S. 307–326). Genf: ILO.
- Luce, S. (2014). *Labor movements. Global perspectives*. Malden: Polity.
- Lüthje, B. (2014). Labour relations, production regimes and labour conflicts in the Chinese automotive industry. *International Labour Review*, 153(4), 535–560. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2014.00215.x>
- Marslev, K., Staritz, C., Raj-Reichert, G., & Plank, L. (2021). Soziales Upgrading und Beschäftigtenmacht in Globalen Wertschöpfungsketten. *WSI-Mitteilungen* 74(1), 3–11. <https://doi.org/10.5771/0342-300x-2021-1-3>
- Mashilo, A. (2019). *Auto production in South Africa and components manufacturing in Gauteng Province*. Global Labour University Working Paper 58, Genf: ILO. [https://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU\\_Working\\_Papers/GLU\\_WP\\_No.58.pdf](https://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.58.pdf)
- Masondo, D. (2018). South African business nanny state: the case of the automotive industrial policy post-apartheid, 1995–2010. *Review of African Political Economy*, 45(156), 203–222. <https://doi.org/10.1080/03056244.2017.1395319>
- Mayneris, F., Poncet, S., & Zhang, T. (2014). The cleansing effect of minimum wage. Minimum wage rules, firm dynamics and aggregate productivity in China. Abgerufen von CEPPI Research Center: [http://www.cepii.fr/PDF\\_PUB/wp/2014/wp2014-16.pdf](http://www.cepii.fr/PDF_PUB/wp/2014/wp2014-16.pdf)
- Mezzadri, A. (2016). *The sweatshop regime: labouring bodies, exploitation, and garments made in India*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316337912>
- Mezzadri, A., & Lulu, F. (2018). 'Classes of labour' at the margins of global commodity Chains in India and China. *Development and Change*, 49(4), 1034–1063. <https://doi.org/10.1111/dech.12412>
- Newsome, K., Taylor, P., Bair, J., & Rainnie, A. (Hrsg.) (2015). *Putting labour in its place: Labour process analysis and global value chains*. London: Palgrave/Macmillan Education.
- Nölke, A., Ten Brink, T., May, C., & Claar, S. (2020). *State-permeated capitalism in large emerging economies*. Abingdon (Oxon), New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429261145>
- Noronha, E., & D'Cruz, P. (2020). *The Indian IT industry: A global production network perspective*. Berlin: IPE (working paper Nr. 134).

- OECD. (2020). Gross domestic spending on R&D (indicator). <https://doi.org/10.1787/09614029-en>
- Paret, M. (2018). Building labor solidarity in precarious times: The danger of paternalism. *Labor Studies Journal*. <https://doi.org/10.1177/0160449x18814310>
- Pattenden, J. (2016). Working at the margins of global production networks: local labour control regimes and rural-based labourers in South India. *Third World Quarterly*, 37(10), 1809–1833. <https://doi.org/10.1080/01436597.2016.1191939>
- Pattnayak, S. S., & Chadha, A. (2019). India in global services value chain. *Journal of Southeast Asian Economies*, 36(2), 204–223.
- Pawlicki, P. (2016). Re-focusing and re-shifting – the constant restructuring of global production networks in the electronics industry. In J. Drahokoupil, R. Andrijasevic, & D. Sacchetto (Hrsg.), *Flexible workforces and low profit margins: electronics assembly between Europe and China* (S. 21–44). Brüssel: ETUI.
- Ponte, S., Gereffi, G., & Raj-Reichert, G. (Hrsg.) (2019). *Handbook on global value chains*. Cheltenham, Northampton: Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781788113779>
- Reinecke, J., & Donaghey, J. (2015). After Rana Plaza: Building coalitional power for labour rights between unions and (consumption-based) social movement organisations. *Organization*, 22(5), 720–740. <https://doi.org/10.1177/1350508415585028>
- Rossi, A. (2019). Social upgrading. In S. Ponte, G. Gereffi, & G. Raj-Reichert (Hrsg.), *Handbook on global value chains* (S. 272–284). Cheltenham, Northampton: Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781788113779.00024>
- Saad-Filho, A. (2019). Varieties of neoliberalism in Brazil (2003–2019). *Latin-American Perspectives*, 47(1), 9–27. <https://doi.org/10.1177/0094582x19881968>
- Saxena, S. B. (Hrsg.) (2019). *Labor, global supply chains, and the garment industry in South Asia: Bangladesh after Rana Plaza*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429430039>
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen*, 21(3), 217–237. DOI: 10.1688/IndB-2014-03-Schmalz
- Sinha, P. (2017). Trade unions and industrial relations in the car industry in India. In R. Traub-Merz (Hrsg.), *The automotive sector in emerging economies: Industrial policies, market dynamics and trade unions* (S. 206–219). Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Sinkovics, N., Hoque, S. F., & Sinkovics, R. R. (2016). Rana Plaza collapse aftermath: are CSR compliance and auditing pressures effective? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29(4), 617–649. <https://doi.org/10.1108/aaaj-07-2015-2141>
- Sproll, M. (2010). *High Tech für Niedriglohn: neotayloristische Produktionregimes in der IT-Industrie in Brasilien und Mexiko*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Thu, M. H., & Schweißhelm, E. (2020). *Labour rights and civil society empowerment in the EU-Vietnam Free Trade Agreement*. Berlin: IPE (working paper Nr. 135).
- Unni, J., & Naik, R. (2013). Measuring informality of employment in urban India. *The Indian Journal of Labour Economics*, 56(4), 493–508.
- Webster, E. (2015). The shifting boundaries of industrial relations: Insights from South Africa. *International Labour Review*, 154(1), 27–36. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2015.00223.x>
- Werner, M., & Bair, J. (2019). Global value chains and uneven development: a disarticulations perspective. In S. Ponte, G. Gereffi, & G. Raj-Reichert (Hrsg.), *Handbook on Global Value Chains* (S. 183–198). Cheltenham, Northampton: Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781788113779.00017>
- Yeung, H. W. (2020). The trouble with global production networks. *Economy and Space*, 53(2), 428–438. <https://doi.org/10.1177/0308518X20972720>
- Zhang, L. (2015). *Inside China's automobile factories – the politics of labor and worker resistance*. Cambridge: Cambridge University Press.

Zhang, H. (2016). Employer responses to labour shortage in China: The case of the knitware industry. In M. Liu, & C. Smith (Hrsg.), *China at work. A labour process perspective on the transformation of work and employment in China* (S. 209–232). Houndmills (Basingstoke): Palgrave Macmillan.