

## ONLINE PAPERS

### Gewerkschaften in den Philippinen: Marginalisiert durch Organisations- und Politikwirrwarr

By Rudolf Traub-Merz

(The article was first published in: Südostasien Jg.17, Nr. 2, Juni 2001)

About Us  
Core Themes  
Activities  
Publications  
Online Materials

Nächstes Jahr feiert die philippinische Gewerkschaftsbewegung ihr 100-jähriges Bestehen. Von der früheren politischen Stärke ist wenig geblieben – und auch auf wirtschaftlichem Gebiet gibt es kaum Erfolge. Die Reallöhne stagnieren seit Jahrzehnten, nur 550 000 der ca. 10 Mio. Lohnarbeiter sind tarifvertraglich abgesichert. Die amtliche Statistik weist stolze drei Millionen Gewerkschaftsmitglieder aus; die tatsächliche Anzahl kennt niemand, sie dürfte zwischen 500 000 und einer Million liegen. Seit die Marcos- und Aquino-Regierung mit ihren – aus unterschiedlichen Motiven aufgelegten – Projekten zur Einheit der Gewerkschaften scheiterten, hat sich die Arbeiterbewegung in immer kleinere Verbände ‚zurückgezogen‘. Heute kämpfen neun Dachverbände und 165 Bünde („Federations“) um die Oberhoheit über ca. 6000 Betriebsgewerkschaften. Dem Öffentlichen Sektor sind Tarif- und Streikrecht pauschal verwehrt.

FES Dialogue on  
Globalization

FES International Policy  
Analysis Unit

FES Journal -  
International Politics and  
Society

Dass die Marginalisierung der Gewerkschaften vor allem mit der Entwicklung der Arbeitsmärkte verknüpft ist, versteht sich von selbst. Die importsubstitutive Industrialisierung erschöpfte sich bereits in den 70er Jahren; die seit einer Dekade boomende Halbleiter- und Festplattenfertigung in Sonderausfuhrzonen bog den Abwärtstrend nicht entscheidend um. Arbeitslosigkeit liegt seit langem bei ca. 10%, Unterbeschäftigung bei weiteren 10-15%. Im Ausland suchen inzwischen 5-7 Mio. Arbeitsmigranten ein Einkommen. Insgesamt versorgt die philippinische Wirtschaft kaum mehr als die Hälfte der Erwerbssuchenden mit einem regulären Arbeitsplatz.

Deregulierung der Märkte und eine arbeitgebernahe Auslegung des Arbeitsrechts verschärfen die soziale Misere. Verkäuferinnen verbleiben jahrelang Lehrlinge, ohne dass Aufsichtsbehörden einschreiten. Das Baugewerbe stützt sich fast nur noch auf Tagelöhner. Die Mindestlöhne für die grosse Masse der tariflich nicht gesicherten Arbeitskräfte - bis 1989 vom Parlament beschlossen, seither in regionalen Lohnbehörden unter gewerkschaftlicher Mitwirkung festgelegt - werden weitgehend (50-70%) missachtet. Das Arbeitsministerium räumt der Arbeitsplatzsicherung höchsten Rang ein und verweigert meist eine Intervention zur Durchsetzung vertraglicher oder gesetzlicher Regelungen.

Dennoch darf kein Zweifel aufkommen: Mit ihrer internen Rivalität haben die Arbeitnehmervvertretungen ihren Niedergang in beträchtlichem Umfang mitverschuldet. Dass Parteiengefolgschaft Gewerkschaften in Widerspruch zueinander stellt, ist auch andernorts hinreichend bekannt. In den Philippinen taucht die parteipolitische Frage gleich in drei Formen auf: Die militante Gewerkschaftslinker definiert sich weiterhin über die ideologische Führungsaufgabe der jeweiligen Partei. Die beiden Verbände KMU und BMP stehen im Schatten übergeordneter politischer Institutionen, erhalten von dort Determinanten ihrer Praxis. Andere Dachverbände verkehren das Verhältnis ins Gegenteil, wollen sich mit eigenen Listen in der parlamentarischen Arena vertreten. Der TUCP trat zu den Parlamentswahlen 1998 gleich mit vier Parteilisten an, die alle jämmerlich scheiterten; im Mai 2001 schickten Gewerkschaften wiederum sechs Listen ins Rennen. Einen dritten Weg bestreiten die Partei Akbayan und APL, eine Gruppierung unabhängiger Gewerkschaften. Bei organisatorischer Autonomie soll programmatische Nähe die Kooperation bestimmen. Aufgrund personeller Engpässe in den Führungen

sind Fragen gegenseitiger Mitgliedschaft und Einflussnahme noch nicht eindeutig geklärt.

Konkurrenz beschränkt sich nicht auf parteipolitische Rivalität der Dachverbände, sondern existiert auf allen Ebenen und speist sich aus weiteren Quellen. Für Gewerkschaften sollte gelten: Tarifverhandlungen werden mit einer Stimme geführt. Wo kein Organisationsmonopol vorliegt, heben Tarifgemeinschaften den Pluralismus auf. In den Philippinen wird die gewerkschaftliche Vielfalt auf Betriebsebene mittels K.O.-Verfahren beseitigt. Gemäss US-amerikanischer Vorlage entscheiden nicht Mitglieder sondern Betriebswahlen („certification election“) über die Tariffähigkeit. Diese erlangt nur eine Gruppierung („exclusive bargaining agent“) – die anderen werden qua Mehrheitswahlrecht vom Verhandlungstisch ausgeschlossen und können frühestens fünf Jahre später zu den nächsten Betriebswahlen wieder antreten. Die Beute ist lukrativ: Dem Sieger zahlen auch die unterlegenen Gewerkschaften Gebühren („agency fees“). Deren Mitglieder stellen eine Wirtschaftlichkeitsrechnung auf: Statt doppelt zu bezahlen treten viele über. Wahlen verloren, Mitglieder verloren – entsprechend verbittert ist der Umgang der Betriebsgewerkschaften miteinander.

In scharfer Konfrontation zueinander stehen auch die 165 Bünde. Wenige haben eine Branchenspezialisierung, nur etwa 20 eine Organisationsgrösse (15-20 Mitarbeiter), mit der sie kontinuierlich Dienstleistungen erbringen können. Bei den übrigen dominieren Anwaltskanzleien - ein „Attorney“ führt Tarifverhandlungen, übernimmt Rechtsfälle und lässt sich aus den Verhandlungsergebnissen bezahlen. Viele Bünde wehren sich gegen einen Zusammenschluss zu grösseren Verbänden, beteiligen sich jedoch bei der Abwerbung von Gewerkschaften („trade union raiding“).

Auch wenn die wichtigsten Verbände in der Protestbewegung gegen Estrada kooperierten: ihre Gemeinsamkeit beschränkte sich auf die Rücktrittsforderung. Die Zerstrittenheit hat mittlerweile einen Grad erreicht, der eine gemeinsame gesellschaftspolitische Positionierung kaum mehr möglich werden lässt. In der Debatte zur Reform des Arbeitsrechts gelang bisher keine Einigung auf einen Katalog von Mindestforderungen. Auch in den verschiedenen Mitwirkungsorganen wird „Tripartite Consultation“ nicht zur reformpolitischen Einflussnahme genutzt. Den Dachverbänden fehlt die Bereitschaft, sich auf eine Vertretungsformel zu einigen, mit der sie selber bestimmen, wer aus ihren Reihen in welchen Einrichtungen Vertretungsaufgaben wahrnimmt und welche Politikinhalt dort verfolgt werden. So übernimmt die Regierung die Auswahl - und mangels Mandatbindung verschwindet die gewerkschaftliche Stimme in den dunklen Gefilden des Politik- und Karrieregeschachers.

Auch der „Labor Solidarity Movement“ (LSM) darf jetzt bereits das Scheitern vorausgesagt werden. Aus dem zum 1. Mai 2000 ins Leben gerufenen Bündnis der fünf Dachverbände (TUCP, NCL, FFW, APL, LMLC) scherte zuerst ein „Labor Reform Bloc“ (!) aus. LMLC, NCL und die Bergarbeiter der NAMAWU gesellten sich zur PDMP, die Estrada von Beginn an unterstützte. Der Mühen Lohn für die Kehrtwende: zwei Direktorensessel („commissioner“) in der Sozialversicherung und der Nationalen Lohn- und Produktivitätskommission. Seit Estradas Sturz ist die Stimme des „Labor Reform Bloc“ verstummt. Aber auch die Rest-LSM blieb zwischen EDSA II und Mai-Wahlen ausgesetzt - zu sehr tobte der Wettbewerb um Positionen und Wählerstimmen. Nun werden Gruppen der Regierung taktische Unterstützung anbieten, während andere sich auf individuelle Oppositionsarbeit einlassen.

Die Mehrheit der Gewerkschaften hat sich institutionell, personell oder programmatisch nie von parteipolitischer Vormundschaft gelöst oder sich korporatistischer Neutralisierung durch Regierung und Staat erwehrt. Zahlreiche Funktionäre zeigen eine hohe Bereitschaft, sich in Patronagenetzwerke von Politikergruppen einzubinden oder in staatliche Positionen zu wechseln. Insofern sind viele Repräsentanten der Arbeitnehmerverbände oft nur partiell an der Re-organisierung industrieller Beziehungen zugunsten von Arbeitern interessiert.

Eine Erneuerung kann nur aus dem Kampf für Autonomie von staatlicher Einflussnahme und parteipolitischer Instrumentalisierung hervorgehen. Nur so kann die

Gewerkschaftsbewegung mehr Geschlossenheit erreichen und mit eigenen Reformvorstellungen und politischem Gewicht auf andere soziale Klassen zugehen. Dies impliziert auch einen radikalen Bruch mit der bisherigen Tradition, Betriebsgewerkschaften durch Wahlen zu legitimieren und als Wahlvereine zu führen. Gewerkschaften müssen sich als Mitgliederorganisationen verstehen, die Pluralismus durch Koalitionen und Tarifgemeinschaften aufheben. Sonst lassen sich Jubiläumsfeiern zur Geschichte bald nicht mehr von Grabgesängen unterscheiden.

---END---

Copyright Friedrich-Ebert-Stiftung 2001

[▲ BACK TO TOP](#)

Copyright 2004 FES Philippine Office  
Site design by Kinetic HTML Co.