

DOI: 10.5771/0342-300X-2019-6-403

Entwicklungschancen durch Integration in globale Wertschöpfungsketten: ein Länder- und Branchenvergleich

Im Zuge der Fragmentierung und Globalisierung von Wertschöpfungsketten können Unternehmen Produktionen und Dienstleistungen weltweit verlagern. In globalen Wertschöpfungsketten übernehmen die Länder des globalen Südens meist eher arbeitsintensive und wenig anspruchsvolle Tätigkeiten. Gleichwohl betonen gängige ökonomische Theorien die Chance, dass ein Transfer von Technologien und Qualifikationen erfolgt. Ein solches ökonomisches Upgrading bleibt jedoch in vielen Ländern und Branchen des globalen Südens bisher aus. Und auch ein soziales Upgrading im Sinne einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlicher Interessenvertretung findet sich selten.¹

PETRA DÜNHAUPT, HANSJÖRG HERR, FABIAN MEHL, CHRISTINA TEIPEN

1 Einleitung

Seit Mitte der 1980er Jahre haben die Liberalisierung von Güter- und Kapitalmärkten, gesunkene Transportkosten und stetige Innovationen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien zu einem starken Anstieg der globalen Handelsströme und zu enormen Veränderungen der internationalen Arbeitsteilung geführt. Multinationale Unternehmen (MNU) haben zunehmend Produktionsprozesse ins Ausland verlagert und weltweit verzweigte Zuliefernetzwerke aufgebaut. In der Folge stieg der Anteil des internationalen Handels am Welt-Bruttoinlandsprodukt (BIP) von rund 8,7 % im Jahre 1995 auf 13,6 % im Jahre 2017, wobei Wertschöpfungsketten mit mehrmaligen Grenzüberschreitungen zur Produktion eines Gutes am stärksten zugenommen haben (WTO 2019).

Innerhalb der sozialwissenschaftlichen Forschung hat sich für die Analyse dieser Entwicklung das Konzept der *globalen Wertschöpfungskette* (GWK) etabliert (Bair 2005). Während die hiermit beschriebenen Globalisierungsprozesse im globalen Norden vor allem vor dem Hintergrund von Arbeitsplatzverlagerungen diskutiert werden, ist die Integration des globalen Südens in GWKs zu einem dominanten entwicklungsökonomischen Paradigma liberaler Handelstheorien und internationaler Organisationen avanciert (vgl. Gereffi 2013). Hierbei wird davon ausgegan-

gen, dass der Aufbau exportorientierter Industrien die Voraussetzungen für technologische *Spill-Over*-Effekte, Produktivitätssteigerungen und gesellschaftliche Wohlfahrts-gewinne schaffen kann. Unsere Untersuchungen zeigen jedoch, dass kein *automatischer Zusammenhang* – weder zwischen der Integration in GWKs und ökonomischem Upgrading noch zwischen ökonomischem und sozialem Upgrading – existiert.

Im Folgenden wird näher beleuchtet, welche Faktoren ausschlaggebend dafür sind, ob Unternehmen und Länder des globalen Südens von einer vertieften Integration in die globale Ökonomie profitieren. Hierzu wird zunächst ein kurzer Überblick zu verschiedenen soziologischen, polit-ökonomischen und volkswirtschaftlichen Theorieansätzen gegeben (Abschnitt 2). Anschließend werden, basierend auf Fallstudien, länder- und branchenspezifische Befunde

¹ Dieser Beitrag fasst erste Ergebnisse eines internationalen und interdisziplinären, von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojektes (Projekt-Nr. 2017-233-1) zu ökonomischem und sozialem Upgrading in globalen Wertschöpfungsketten zusammen. Dazu wurden von unseren internationalen Projektpartnern Fallstudien für die Branchen Automobil (Brasilien, China, Indien, Südafrika), Bekleidung (Bangladesch, China, Indien, Vietnam), Elektronik (Brasilien, China, Vietnam) und IT-Dienstleistungen (China, Indien) angefertigt. Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die finanzielle Unterstützung und unseren Projektpartnern für die gute Zusammenarbeit.

verglichen (3). Das Fazit zieht Schlussfolgerungen für die weitere Theoriebildung und gibt Handlungsempfehlungen für gewerkschaftliche und industriepolitische Strategien (4).

2 Chancen und Gefahren der Integration in GWKs für Länder des globalen Südens

Volkswirtschaftliche Theorien gehen in der Regel davon aus, dass GWKs es Ländern des globalen Südens ermöglichen, sich relativ einfach zu industrialisieren. Während heutige Industriestaaten Jahrzehnte für den Aufbau wettbewerbsfähiger Industrien benötigt haben, können sich Länder gegenwärtig auf die Herstellung einzelner Komponenten spezialisieren (Baldwin 2011). Die Integration in Lieferketten von MNUen erfolgt entweder durch ausländische Direktinvestitionen (ADI) oder als Zulieferer. Während viele Regierungen der Länder des globalen Südens in den 1970er Jahren MNUen noch als Teil des „Entwicklungsproblems“ betrachtet haben, so werden sie seit den 1990er Jahren oft als Teil der Lösung gesehen und es wird versucht, sie mit speziellen Anreizprogrammen anzusiedeln (UNCTAD 1999). ADI können grundsätzlich zu Technologietransfers und anderen Spill-over-Effekten führen und zu Wachstum im Empfängerland beitragen. Mögliche Transmissionskanäle sind ein verschärfter Wettbewerb, Nachahmung durch inländische Unternehmen und auch Rückwärts- und Vorwärtsverflechtungen. Zudem können Regierungen *Joint Ventures* und Technologietransfers einfordern, und auch der Austausch von Beschäftigten und Managern zwischen ausländischen und einheimischen Unternehmen kann zu einem Wissenstransfer führen (UNECA 2016). MNUen erhoffen sich von Aus- und Verlagerungen in die Länder des globalen Südens Kostenreduzierungen, größere Flexibilität und die Erschließung neuer Märkte. Die Kostenersparnis wird erzielt durch die niedrigeren Löhne in den Ländern des globalen Südens und die Steigerung von Skaleneffekten, aber auch durch niedrigere Arbeits- und Umweltschutzstandards, geringere Beteiligungsrechte der Belegschaften oder niedrigere Steuern (Anner 2015a). Insbesondere in Ländern mit hoher Unterbeschäftigung sind GWKs somit ein Instrument zur Schaffung von dort dringend benötigten und relativ gut bezahlten Arbeitsplätzen im produzierenden Gewerbe. Tatsächlich deuten empirische Studien darauf hin, dass das Lohnniveau in exportorientierten Sektoren oftmals über dem nationalen Durchschnitt liegt und dort auch die Arbeitsbedingungen besser sind (World Bank 2016).

Die Integration in GWKs führt jedoch nicht automatisch zu wirtschaftlicher Entwicklung (World Bank 2016). Im Falle der Spezialisierung auf einfache Tätigkeiten mit

geringer Wertschöpfung wie z. B. der Komponenten-Montage kommt es selten zu einem *spill over* von Qualifikationen und Technologien. Erschwerend kommt hinzu, dass es aufgrund der geringen Eintrittsbarrieren unter den Zulieferern einen hohen Wettbewerb gibt. Dies führt zu asymmetrischen Machtverhältnissen zwischen MNUen und Zulieferern. Ein Großteil der Einkommensschöpfung in GWKs fließt dann aufgrund niedriger Preise für Vorleistungen und Profittransfers den MNUen zu, welche GWKs als Teil ihrer Profitmaximierung nutzen. Viele der MNUen befinden sich auf der Verkaufsseite in einer oligopolistischen Konstellation und beim Einkauf in der Situation eines Nachfrageoligopols oder -monopols. Geringe Profitmargen in den Ländern des Südens reduzieren Spielräume für deren Investitionen und dämpfen die inländische Nachfrage. Um eine höhere Wertschöpfung zu realisieren, müssen Unternehmen daher versuchen, ökonomisches Upgrading in Gang zu setzen. Hierbei werden vier Formen unterschieden: Produkt-Upgrading (qualitativ bessere Produkte), Prozess-Upgrading (effizientere Technologien und Arbeitsprozesse), funktionales Upgrading (Übernahme neuer Funktionen in der GWK) und intersektorales Upgrading (Expansion in einen neuen Sektor) (Humphrey/Schmitz 2002). Die wirtschaftssoziologische Forschung geht davon aus, dass die Möglichkeiten des Upgradings stark von den *Governance*-Formen zwischen *Lead*-Firmen (in der Regel MNUen) und ihren Zulieferern abhängen (Gereffi et al. 2005). *Governance* bezeichnet die „Kompetenz- und Machtverhältnisse, die bestimmen, wie finanzielle, materielle und menschliche Ressourcen verteilt werden und innerhalb einer Wertschöpfungskette fließen“ (Gereffi 1994, S. 97).

Im Vergleich zum eng verwandten Ansatz der globalen Produktionsnetzwerke (Henderson et al. 2002; Coe/Yeung 2015) hat derjenige von Gereffi et al. (2005) für unsere Zwecke den Vorteil, dass er analytisch klar zwischen fünf *Governance*-Typen unterscheidet: a) Marktbeziehung, b) modular, c) relational, d) kaptiv und e) hierarchisch. Die Art der *Governance* wird durch eine Kombination aus drei Faktoren bestimmt: die Komplexität der zu erbringenden Tätigkeiten, die Kodifizierbarkeit der Tätigkeiten und das Kompetenzniveau der Zulieferer. Bei Marktbeziehungen werden viele Anbieter und Nachfrager unterstellt, die weitgehend unabhängig voneinander agieren. Im Fall der modularen *Governance* lässt eine *Lead*-Firma ihr gesamtes Produkt von einem Kontraktfertiger produzieren und übernimmt nur noch Funktionen wie z. B. Forschung, Marketing oder Vertrieb. Der Kontraktfertiger muss dabei in der Lage sein, das fertige Produkt in ausreichender Qualität zu liefern, was je nach Branche einer relativ hohen technologischen und organisatorischen Kompetenz bedarf. Relationale *Governance* impliziert komplexe und langfristige Interaktionsbeziehungen zwischen Zulieferern und *Lead*-Firmen, bei denen die *Lead*-Firmen oftmals einen Teil der Herstellung beibehalten. Auch in diesem Fall bedarf der Zulieferer einer gewissen technologischen

und organisatorischen Kompetenz. Bei der kaptiven Governance schreibt die Lead-Firma dem Zulieferer bis ins Detail die Produktion vor, wobei oftmals der Zulieferer seine Vorleistungen gestellt bekommt. Die Tätigkeiten bei Zulieferern in kaptiver Governance sind in aller Regel einfach, Zulieferer können leicht ausgetauscht werden und die Gefahr des Kopierens der benutzten Technologie ist gering oder nicht relevant. Hierarchische Governance beschreibt die vertikale Integration innerhalb eines Unternehmens und schließt auch den Fall von ausländischen Direktinvestitionen an Tochterunternehmen ein. Hierbei werden alle wesentlichen Entscheidungen vom Mutterkonzern getroffen. Vereinfacht gesagt ist ökonomisches Upgrading am wahrscheinlichsten in denjenigen Konstellationen, in denen eine geringere Machtasymmetrie zwischen Auftraggeber und Zulieferer existiert. Solche Governance-Konstellationen differieren häufig je nach Branche beträchtlich.

Für den Zusammenhang zwischen ökonomischem und sozialem Upgrading werden unterschiedliche Pfade und zunehmend auch die Rolle von Beschäftigten und Gewerkschaften (*labor*) diskutiert (Gereffi/Lee 2016; Newson et al. 2015). Neben nationalen Institutionensystemen (Barrientos et al. 2011) hängen die Restrukturierung von GWKs und soziale Upgrading-Prozesse auch von der jeweiligen Industriepolitik ab (Gereffi/Sturgeon 2013).

In den folgenden Fallstudien² wurde daher untersucht, welchen Beitrag jeweils handelstheoretische Erklärungen, Governance-Konstellationen in vier ausgewählten Branchen, das jeweilige System industrieller Beziehungen und die relative Stärke von Gewerkschaften für Upgrading-Prozesse haben. Hierzu haben wir Länder mit traditionell stärkeren (Südafrika und Brasilien) und schwachen (Indien, China, Vietnam, Bangladesch) Gewerkschaften ausgewählt. Hinsichtlich ökonomischen Upgradings vergleichen wir die Rolle einheimischer und ausländischer Firmen. Beim sozialen Upgrading konzentrieren wir uns auf Lohnverhandlungen und Arbeitsbedingungen.

3 Ergebnisse

3.1 Automobilsektor

Die führenden globalen Automobilhersteller, die nach wie vor überwiegend aus Ländern des globalen Nordens stammen, haben über ADI Produktionsstätten in allen Weltregionen aufgebaut. Zwischen diesen Lead-Firmen und ihren *First-Tier*-Lieferanten dominiert eine relationale Governance, da die Komplexität der Produkte langfristige Zusammenarbeit erfordert und in gegenseitigen Abhängigkeiten resultiert. Bei den hochspezialisierten *First-Tier*-Zulieferern handelt es sich oft ebenfalls um MNU, die sich in den gleichen Clustern im Ausland ansiedeln.

Jobs in der Automobilbranche werden zwar länderübergreifend mit überdurchschnittlich hohen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen verbunden, jedoch zeigt sich durch die zunehmende Einführung neo-tayloristischer und stark leistungsorientierter Produktions- und Managementmodelle vielerorts ein Trend zur Flexibilisierung von Beschäftigung und der Zunahme von Leiharbeit (Lüthje 2014). Insbesondere hin zu den nachgelagerten Zulieferfirmen verschlechtern sich in Ländern des globalen Südens häufig die Arbeitsbedingungen, abzulesen an niedrigeren Löhnen und einer geringeren Gewerkschaftsdichte.

Seit Chinas Beitritt zur World Trade Organization (WTO) 2001 kam es zu einem massiven Wachstum der chinesischen Automobilindustrie, welche heute gemessen am Produktionsvolumen die größte der Welt ist. Staatliche Industriepolitik spielt für den Erfolg der Branche eine große Rolle. So sind ausländische Hersteller verpflichtet, *Joint Ventures* mit einheimischen Firmen einzugehen, und *Local-Content*-Bestimmungen haben die Entstehung einer einheimischen Zulieferindustrie begünstigt. Auch wenn internationale *Joint Ventures* nach wie vor dominieren, haben es einige einheimische Produzenten geschafft, funktionales Upgrading zu realisieren und eigenständige Marken zu etablieren. Die Arbeitsbedingungen in der Branche gelten im Allgemeinen als vergleichsweise gut, allerdings zeigen sich vor allem bei einzelnen Zulieferunternehmen am unteren Ende der GWK stagnierende bzw. sinkende Reallöhne und eine Erhöhung der Arbeitsintensität (Lüthje 2014). Die Schlechterstellung von Leiharbeitskräften gilt als ein wesentlicher Grund für die Zunahme von Streikaktivitäten in dem Sektor (Zhang 2015).

Indien verfolgte ursprünglich eine Strategie des Aufbaus einheimischer Lead-Firmen, die allerdings nur bedingt erfolgreich war. Zwar nehmen einheimische Firmen auf dem nationalen Markt eine dominante Stellung ein, jedoch sind diese nur in Nischensegmenten global wettbewerbsfähig (Sturgeon/Van Biesebroeck 2010). Der starke Anstieg der Exporte seit der Wirtschaftsliberalisierung 1991 deutet vordergründig auf gelungenes ökonomisches Upgrading hin, allerdings sank gleichzeitig der Anteil der einheimischen Wertschöpfung an den Exporten. Das starke Wachstum der Autoproduktion zog nur einen moderaten Anstieg sowohl der Nettowertschöpfung der Branche als auch der Profite nach sich, und auch bei der Reallohnentwicklung zeigt sich ein stagnierender Trend. Bemerkenswert ist die starke Zunahme von Leiharbeit in allen Branchenebenen, von 13 % (2000) auf 46 % (2015) aller Arbeitskräfte, was auf eine zunehmende Segmentierung

2 Die Fallstudien wurden auf der Basis eines gemeinsamen Sets von Fragestellungen und Indikatoren von Forscherinnen und Forschern aus den Ländern des globalen Südens erhoben, basierend auf intensiven Feedbacks durch die Autorinnen und Autoren dieses Beitrags mehrfach überarbeitet und von uns verglichen.

der Beschäftigten und eine Prekarisierung der Arbeitsbedingungen hindeutet (Jha/Kumar 2019). Konträr zu der verbreiteten Annahme, dass die Integration in globale Automobilwertschöpfungsketten mit der Schaffung von formellen und gut bezahlten Arbeitsverhältnissen einhergeht, zeigt sich im indischen Fall ein entgegengesetzter Trend: Die Mehrzahl der Arbeitsplätze ist informell und damit keiner nationalen Arbeitsregulierung unterworfen, die aufgrund der Schwäche der Gewerkschaften ohnehin schwer durchsetzbar wäre (Barnes 2018). Dies ist zudem der Governancestruktur in diesem nationalen Sektor geschuldet, die gekennzeichnet ist durch einen vergleichsweise sehr hohen Anteil an kleinen und mittleren Zulieferern mit eher kaptiven denn relationalen Beziehungen zu Auftraggebern.

Südafrika wurde mit dem Ende des Apartheid-Regimes im Jahre 1994 zu einem Zielland für die Errichtung von Produktionsstätten führender Automobilhersteller und -zulieferer. Die Branche bietet heute die größte Anzahl an Arbeitsplätzen des industriellen Sektors. Die Dominanz ausländischer MNUs in allen Stufen der Wertschöpfungskette ist hier noch größer als in den anderen untersuchten Ländern. Bisher kam es zu keinem funktionalen ökonomischen Upgrading. Im Gegensatz zu China oder Indien existieren in der Branche jedoch relativ starke und unabhängige Gewerkschaften sowie sektorale Kollektivverhandlungen. Dies hat zu sozialem Upgrading in Form steigender Löhne und besserer Arbeitsbedingungen geführt (Mashilo 2018). Vor dem Hintergrund des gesamten südafrikanischen Arbeitsmarktes mit einer hohen Arbeitslosigkeit von offiziell um die 30 % profitierte davon allerdings nur ein kleiner Teil des Erwerbspersonenpotenzials. Zudem werden innerhalb der Branche die Unterschiede zwischen den Komponenten- und Endherstellern durch getrennte Tarifverhandlungen zementiert. So konnte beispielsweise bei den Endherstellern immerhin ein Verbot der Leiharbeit durchgesetzt werden, während sie bei den Komponentenherstellern lediglich auf 35 % beschränkt werden konnte.

Auch in *Brasilien* ist die Automobilindustrie einer der wichtigsten verarbeitenden Sektoren des Landes. Trotz industriepolitischer Anreize und des großen Binnenmarktes ist es nicht gelungen, eine relevante einheimische Automarke aufzubauen. Die einheimische Zulieferindustrie wird ebenfalls durch ausländische MNUs dominiert. Ähnlich wie in Südafrika resultiert dies in Profitabflüssen und einem hohen Defizit in der primären Einkommensbilanz. Die Gewerkschaftsdichte in einzelnen Produktionsstandorten der Autoindustrie ist relativ hoch. Löhne und Arbeitsbedingungen sind bei den Endproduzenten der Branche gut. Vergleichbar mit der Situation in Südafrika verdienen Beschäftigte in der Automobilbranche deutlich mehr als in den meisten anderen Industriezweigen, wobei auch in Brasilien die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Endproduktion mehr verdienen als in der Zulieferindustrie (dos Santos et al. 2019). Der wirtschaftliche

Abschwung seit 2014 und die politischen Entwicklungen seit 2017 üben aber Druck auf die traditionell starke Position der Gewerkschaften in Brasilien aus, sodass offenbleibt, ob die Beschäftigten der Branche in Zukunft ihre relativ privilegierte Situation verteidigen können.

3.2 Bekleidungsindustrie

In der Bekleidungsindustrie sind es die großen Marken- und Handelsunternehmen, die heutzutage als Lead-Firmen – anders als in der Automobilbranche – beinahe die gesamte Produktion an Unternehmen in Niedriglohnländern ausgelagert haben. Mit diesen stehen sie entweder direkt in kaptiven Beziehungen oder sie schalten große Zwischenhändler ein. Aufgrund der extrem intensiven weltweiten Konkurrenz zwischen den Herstellern der im Vergleich zum Automobil wenig komplexen Produkte verfügen Lead-Firmen über eine große Marktmacht und können Einkaufspreise und Lieferbedingungen weitgehend diktieren. Die ausgesprochen starke Machtasymmetrie zwischen den Firmen im globalen Norden gegenüber den Produzenten in den Ländern des globalen Südens hat zu einem *race to the bottom* geführt. So sind die Exportpreise Letzterer stark gesunken. Die Niedriglohnkonkurrenz geht mit einer Missachtung von Arbeitnehmerinteressen einher. Exzessive Überstunden sind die Regel: einerseits aufgrund niedriger Stundenlöhne und andererseits aufgrund schwankender Produktionsaufträge und kurzfristiger Lieferziele (Anner 2015b).

China ist mit einem Anteil von 35 % am Weltexport der größte Bekleidungsexporteur und rangiert deutlich vor den nächstgrößten Bekleidungsexporteuren Bangladesch (6,5 %) und Vietnam (5,9 %) (WTO 2018). Der überwiegende Teil der Unternehmen, die für den Export produzieren, gehört Chinesen bzw. Auslandschinesen (Lüthje et al. 2013). Die Krise 2008/2009 wirkte wie ein Katalysator für einen Strukturwandel, der zu drei ökonomischen Upgrading-Strategien geführt hat (Butollo 2013): Erstens haben viele Produzenten begonnen, eigene Marken zu entwickeln, um diese im Inland zu vertreiben. Zweitens investieren viele Firmen in neue Maschinen, um die Produktivität zu steigern. Chinesische Bekleidungshersteller folgen drittens zunehmend dem Trend von *Lean Production* mit dem Ziel, Lagerbestände zu reduzieren und die Abläufe zwischen Kunden und Herstellern zu optimieren. Trotz teilweise erfolgreichem Upgrading sind jedoch derzeit noch 60 % der chinesischen Zulieferer einfache Erstausrüster mit entsprechend geringen Profitmargen.

Und auch die Bilanz von sozialem Upgrading ist bescheiden: In exportorientierten Unternehmen sind überwiegend weibliche Wanderarbeiterinnen beschäftigt (Liu 2018). Die Arbeitsbedingungen sind in der Regel eher schlecht (Witt 2015). Wie überall in China sind unabhängige Gewerkschaften inexistent (Hui 2018). Die branchentypisch niedrigen Löhne sind in den letzten zehn Jahren allerdings gestiegen, was sowohl auf einen Anstieg der

Mindestlöhne als auch auf einen zunehmenden Arbeitskräftemangel in einigen Regionen zurückzuführen ist. Größere chinesische Unternehmen haben aufgrund der steigenden Kosten begonnen, Produktionen in umliegenden Billiglohnländern auszulagern.

Die *vietnamesische* Bekleidungsindustrie verharret hingegen am untersten Ende der GWK ohne nennenswerte ökonomische Upgrading-Initiativen. 2015 übernahmen 70 % der über 2500 exportierenden Unternehmen lediglich die Funktion des Schneidens, Nähens und Nachschneiderns (Do 2017). Der Exportsektor wird von großen ausländischen Produzenten und (vormals) staatlichen Unternehmen dominiert; daneben existieren viele kleine, teils haushaltsnahe Unternehmen, die den Inlandsmarkt fokussieren (Goto 2012).

Die arbeitsintensive Bekleidungs-, Textil- und Schuhindustrie stellt in Vietnam einen Großteil der Jobs im verarbeitenden Gewerbe (2016: 39 %). In der Branche sind überwiegend jüngere Frauen beschäftigt, die zwar zum Teil festangestellt sind, jedoch oftmals nur den gesetzlichen Mindestlohn als Grundgehalt verdienen (Huynh 2017). In den letzten Jahren wurden immer wieder Verstöße in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitszeit gemeldet (Better Work Vietnam 2019). Obwohl in diesem staatssozialistischen System der industriellen Beziehungen keine unabhängigen Arbeitnehmervertretungen existieren, sind wilde Streiks zur wichtigsten Methode geworden, um höhere Löhne, Sonderzahlungen und bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. In den meisten Fällen sind die Streiks sogar temporär erfolgreich, jedoch fehlt ein Mechanismus für längerfristige Lösungen im Bereich der Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (Anner 2017).

In *Bangladesch* ist die Fertigung von Bekleidung mit rund 80 % Anteil am Export und rund 25 % Anteil am BIP für die Gesamtwirtschaft von außerordentlicher Bedeutung. Der Industriezweig entwickelte sich zunächst dank Sonderwirtschaftszonen und ADI (Curran/Nadvi 2015). Mittlerweile ist die Mehrheit der Produktionsunternehmen in einheimischer Hand, wobei sich diese Unternehmen meist in kaptiven Zulieferbeziehungen zu europäischen, nordamerikanischen oder asiatischen Auftraggebern befinden. Trotz einer rasanten Entwicklung des Exportvolumens und der Beschäftigtenzahl (ca. 4 Mio., mehrheitlich junge Frauen) gelang es bisher nicht, ein branchenweites funktionales Upgrading weg von wenig wertschöpfenden Tätigkeiten in Gang zu setzen, auch wenn es insgesamt zu einem Anstieg der Produktivität kam (Moazzem/Sehrin 2016).

Der wichtigste Wettbewerbsvorteil des Landes bleibt weiterhin der sehr niedrige Arbeitslohn, der real über die Jahrzehnte kaum gestiegen und oftmals nicht existenzsichernd ist. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist sehr gering, und die Branchengewerkschaften sind schwach, stark fragmentiert und teilweise von gesetzlichen Restriktionen im Hinblick auf die Gewährleistung

von Koalitionsfreiheit betroffen (Rubya 2015). Ähnlich wie in Vietnam sind wilde Streiks ein häufig angewandtes Mittel, um Forderungen zu artikulieren und durchzusetzen. Allerdings begegnen Unternehmen und Regierung diesen Protesten in der Regel mit scharfer Repression, sodass sie allenfalls punktuell und temporär erfolgreich sind (Siddiqi 2017).

Nicht erst seit dem Rana Plaza-Unglück 2013 mit mehr als 1100 Toten steht Bangladeschs Bekleidungsindustrie aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen, mangelhafter Gebäudesicherheit und gewerkschaftsfeindlichem Umfeld international unter besonderer Beobachtung. Der 2013 unterzeichnete Bangladesch-Akkord gilt aufgrund seiner Einmaligkeit als rechtsverbindliches „Multi-Stakeholder“-Abkommen (Gereffi/Lee 2016) als wichtiger Meilenstein bei der nichtstaatlichen Regulierung von Arbeitsstandards in GWKs. Hierbei handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen internationalen Einkäufer-Firmen sowie nationalen und internationalen Gewerkschaften, die die internationalen Einkäufer zur Durchsetzung von Sicherheitsstandards in Gebäuden bei ihren Zulieferern verpflichtet. Im Hinblick auf Gebäudesicherheit kam es seitdem zu einigen Verbesserungen; der Akkord wird jedoch vonseiten einheimischer Unternehmensverbände und der Regierung zunehmend als Einmischung in nationale Angelegenheiten und Bevormundung wahrgenommen (Zajak 2017). Mittelfristig wird daher der Einfluss nationaler Akteure gegenüber transnationalen Akteuren wachsen.

3.3 Elektronik-Hardware

Die Elektronik-Hardware-Industrie ist charakterisiert durch modulare Governance-Strukturen. Die führenden Markenunternehmen, wie z.B. Apple, operieren überwiegend ohne eigene Fertigung. Sie konzentrieren sich auf ihre Technologieführerschaft, Design, Branding und Verkauf, während die Produktion überwiegend von Kontraktfertigern, z.B. Foxconn, durchgeführt wird (Sturgeon/Kawakami 2010). Letztere übernehmen neben Beschaffung und Logistik vor allem die Montage von Komponenten (Sproll 2010). Die Markenunternehmen, aber vor allem die Kontraktfertiger beziehen wiederum Teile und Komponenten von einer Vielzahl von Zulieferern. Bei diesen handelt es sich partiell ebenfalls um große MNUs, wie zum Beispiel Microsoft und Intel, bis hin zu sehr kleinen Firmen, die Komponenten mit einer sehr geringen Wertschöpfung beisteuern (ILO 2014). Samsung und LG Electronics sind die zwei großen Lead-Firmen aus Südkorea, die von diesem Trend abweichen und größtenteils auf eine vertikal integrierte Eigenfertigung setzen (Delautre 2017).

Vietnam ist in den letzten Jahren zu einem der wichtigsten *Low-Cost*-Standorte für die Produktion von Elektronikgütern, insbesondere Mobiltelefonen, avanciert. Noch stärker als die Textilindustrie des Landes ist der Sektor von ausländischen MNUs (v.a. Samsung) dominiert, auf die 99 % des gesamten Exportwerts entfallen.

Vietnamesische Unternehmen als Zulieferer sind nicht in die Wertschöpfungskette integriert und die Produktionstätigkeit beschränkt sich lediglich auf die Montage importierter Komponenten (Goto/Arai 2017). Somit kam es trotz sehr hoher Wachstumsraten nicht zu funktionales Upgrading auslösenden Lernprozessen (Do 2019). Die Ergebnisse dieses Falls machen besonders deutlich, dass die Schaffung von industriellen Arbeitsplätzen – mit zum Teil hohen Frauenanteilen – allein keineswegs als Anzeichen sozialen Upgradings gedeutet werden kann. In den Fabriken sind überwiegend ungelernte junge Frauen prekär beschäftigt (Goto/Arai 2017). Das Lohnniveau liegt unter dem existenzsichernden Lohn, sodass die Arbeiterinnen und Arbeiter gezwungen sind, regelmäßig viele Überstunden zu leisten. Außerdem wurden sehr schlechte Arbeitsstandards bis hin zu gesundheitlichen Schädigungen festgestellt. Anders als in der Bekleidungsindustrie kommt es in der vietnamesischen Elektronikindustrie selten zu Streiks, obwohl die Arbeitsbedingungen dort noch deutlich schlechter als in der Bekleidungsindustrie zu sein scheinen (Do 2019).

Im Gegensatz zu Vietnam haben sich in *Brasilien* die großen multinationalen Firmen der Branche nicht vorrangig wegen der niedrigen Arbeitskosten angesiedelt, sondern aufgrund hoher Einfuhrzölle auf elektronische Endgeräte und des großen Binnen-Absatzmarktes. Bei den Tätigkeiten überwiegt zwar ebenfalls die Endmontage importierter Komponenten, jedoch gibt es immerhin einige einheimische Firmen unter den Zulieferern und sogar Endherstellern (Salas et al. 2019; van Wetering et al. 2015). Allerdings zeigten sich im Zeitverlauf stagnierende Produktivitäts- und sinkende Profitraten sowie kaum Anzeichen für Produkt- oder Funktions-Upgrading. Die Branche war auch betroffen von der einheimischen Wirtschaftskrise seit 2014, resultierend in einem Rückgang von Produktion und Beschäftigung. Sowohl die Entlohnung der Beschäftigten als auch die Arbeitsbedingungen sind im Vergleich zu Vietnam jedoch deutlich besser. Dies ist zum einen auf das strikte Arbeitsrecht zurückzuführen, dessen Einhaltung vom Staat gewährleistet wurde. Zum anderen ist die traditionell starke Position unabhängiger Gewerkschaften zu nennen (Campos et al. 2017). So gehören z. B. die Werke von Samsung und Foxconn in Brasilien zu den wenigen Standorten dieser Unternehmen, die überhaupt gewerkschaftlich organisiert sind (Salas et al. 2019). Ähnlich wie in anderen Industriezweigen, wie z. B. der Automobilbranche, steht allerdings zu befürchten, dass der wirtschaftliche Abschwung, verbunden mit der gewerkschaftsfeindlichen Liberalisierung des Arbeitsrechts seit 2017, negative Auswirkungen auf das bisher erzielte soziale Upgrading haben wird.

3.4 IT-Dienstleistungen

Im Vergleich zu anderen Branchen ist die IT-Dienstleistungsindustrie aufgrund ihres starken Wachstums und ih-

rer zum Teil hohen Innovationsdynamik insgesamt heterogener. Der Markt zerfällt in eine Gruppe großer MNU und viele kleine und mittlere Unternehmen (Fernandez-Stark et al. 2011). Die Governance-Struktur ist ebenfalls nicht einheitlich, sondern unterscheidet sich je nach Geschäftssegment und Komplexität der Dienstleistung. Aus- und Verlagerungen in Länder des globalen Südens haben seit den 1990er Jahren stark zugenommen. Hierbei sind die Potenziale für ökonomisches Upgrading im Branchenvergleich hoch – variieren allerdings zwischen standardisierbaren Routineleistungen bis hin zur Entwicklung innovativer Softwareprodukte. Im Bereich sozialen Upgradings dominieren eher hohe Qualifikationsanforderungen, die aber nicht in jedem Segment auch nachgefragt werden und deren Einsatz selten kollektiv reguliert ist.

Indien nimmt eine besondere Stellung ein, da es zum einen das mit Abstand wichtigste Zielland der Branche ist und zum anderen, im Gegensatz zu den meisten Schwellen- und Entwicklungsländern, über einheimische, global wettbewerbsfähige „Champions“ verfügt. So befanden sich 2017 unter den weltweit 25 umsatzstärksten Unternehmen der Branche fünf indische Firmen (Snowdon/O'Donoghue 2018). Neben den im globalen Vergleich niedrigen Arbeitskosten stellt das relativ hohe Qualifikationsniveau vieler Beschäftigter einen kompetitiven Vorteil des Landes dar. Viele einheimische Unternehmen haben teils ein beachtliches ökonomisches Upgrading durchlaufen. Im Vergleich mit Industrieländern ist die Pro-Kopf-Wertschöpfung der Branche jedoch niedrig, da insgesamt eher einfache Tätigkeiten dominieren (Schaffland 2017). Die Befunde bezüglich sozialen Upgradings sind ambivalent. Die Lohnentwicklung in der Branche ist, gemessen am indischen Niveau, vergleichsweise gut, jedoch bieten die Arbeitsbedingungen oft wenig Kreativitäts- oder Innovationspotenzial und sind stark durch Kundenspezifikationen kontrolliert. Im Gegensatz zur überwältigenden Mehrheit der Bevölkerung arbeiten die Beschäftigten immerhin im formalen Sektor, allerdings gelten für die Branche zahlreiche arbeitsrechtliche Ausnahmeregelungen, z. B. bezüglich der Arbeitszeiten. Exzessive Überstunden und Nacharbeit sind weit verbreitet (Noronha/D'Cruz 2019). Ähnlich wie in anderen Ländern ist der sektorale gewerkschaftliche Organisationsgrad sehr gering. Die Arbeitskräftefluktuation ist vergleichsweise hoch und Emigration von einheimischen IT-Fachkräften spielt eine große Rolle (D'Costa 2017).

IT-Dienstleistungen spielen auch in *China* eine zunehmend wichtige Rolle. Im Gegensatz zu Indien hat in China die IT-Hardware-Produktion eine weit wichtigere Bedeutung für die gesamte Informations- und Kommunikationsindustrie als IT-Dienstleistungen (Schaffland 2017). So bietet auch das bekannte Unternehmen Huawei sowohl Hardwareausrüstung als auch Dienstleistungen an. China hat im Vergleich zu Indien in diesem Sektor einen viel breiteren aufholenden Industrialisierungsprozess initiiert. Die IT-Branche hat sich dabei, anders als die Automobilbranche, ohne nennenswerte ADI und durch Abschottung

gegenüber ausländischen MNU entwickelt. Umfassende industriepolitische staatliche Unterstützungen, gekoppelt mit einer hohen inländischen Nachfrage nach IT-Produkten, haben den Aufholprozess initiiert (Lo/Wu 2014). So treibt China auch aktiv die digitale Transformation der industriellen Produktion voran (Butollo/Lüthje 2017). Die chinesische IT-Dienstleistungsbranche spielt bisher bei der Verlagerung von Funktionen aus den Industrieländern jedoch kaum eine Rolle. Entscheidend dafür dürften politische Vorbehalte sein, jedoch auch höhere sprachliche Hürden als in Indien.

Soziales Upgrading hängt angesichts des Fehlens von unabhängigen Gewerkschaften stark von regionalen Arbeitsmärkten innerhalb Chinas und der individuellen Verhandlungsmacht der Beschäftigten ab (Zhu/Morgan 2018). Es lassen sich sowohl Beispiele für typische Niedriglohnstrategien als auch für Unternehmenskulturen mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen und hohen Gehältern finden. Ähnlich wie in Indien scheinen jedoch lange Arbeitszeiten weit verbreitet zu sein.

4 Fazit

Insgesamt belegen unsere vergleichenden Untersuchungen, dass die branchentypischen Machtasymmetrien entlang der Wertschöpfungsketten wie auch die Positionierung der Unternehmen innerhalb der Zulieferketten einen Einfluss auf die Upgrading-Prozesse haben. Es zeigt sich gleichwohl, dass weder die Branche noch die Governanceform allein eine ausreichende Erklärung für ökonomisches oder soziales Upgrading bieten. So beobachten wir in der Automobilbranche Chinas weitaus stärker ökonomisches Upgrading als in Südafrika oder Brasilien. Dabei ist in der Automobilbranche in Südafrika und Brasilien – trotz nur geringen ökonomischen Upgradings – aufgrund des Einflusses und der Stärke von freien Gewerkschaften ein substantielles soziales Upgrading erkennbar, während dies in Indien in der gleichen Branche aufgrund der Schwäche der Gewerkschaften nicht stattfindet. In der Elektronikbranche war ökonomisches Upgrading in Brasilien und Vietnam ebenfalls gering. Aufgrund der Gewerkschaftsstärke, Mindestlohnpolitik und staatlicher Regulierungen war dennoch der arbeitspolitische Standard in Brasilien wiederum relativ gut, während er in Vietnam aufgrund des Fehlens unabhängiger Gewerkschaften und durchsetzungsfähiger bzw. -williger staatlicher Politik ausgesprochen schlecht war. Ökonomisches Upgrading in Chinas IT-Sektor ist breiter und bei Weitem pointierter als in Indien, während soziales Upgrading in beiden Ländern als gemischt gelten muss. In der Bekleidungsindustrie ist in Vietnam und Bangladesch sowohl soziales als auch ökonomisches Upgrading schwach ausgeprägt.

Unsere Untersuchungen zeigen weiterhin, dass ausländische Direktinvestitionen keine Garantie für ökonomische Aufholprozesse sind. Ein Transfer von Technologien und Qualifikationen ist vor allem dann zu erwarten, wenn die ADI mit der inländischen Wertschöpfung des Gastlandes verbunden sind. ADI können unter dieser Bedingung eine wichtige Rolle bei der wirtschaftlichen Entwicklung eines Landes spielen. So hat die Einbindung von ADI in ein industriepolitisches Konzept – *Joint Ventures*, der Zwang zur Nutzung lokaler Zulieferer, die Unterstützung eigener Marken – in China ein rasantes Aufholen des Landes bewirkt. Der Fall Brasiliens zeigt, dass industriepolitische Strategien in der Automobilbranche fehlschlagen können und ADI die Endproduktion von Autos zwar wettbewerbsfähig machen konnten, ohne dass dies aber mit einem nennenswerten ökonomischen Upgrading einhergegangen wäre.

Soziales Upgrading hat basierend auf den Ergebnissen unserer Fallstudien drei Quellen:

Erstens ergibt es sich aufgrund unabhängiger und starker Gewerkschaften. Die in Südafrika und Brasilien auf die Automobilbranche (und einige wenige andere Branchen) begrenzten Anzeichen deutlichen sozialen Upgradings in Bezug auf Reallöhne, Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechte sind nicht einer marktliberalen Politik zuzuschreiben, sondern dem Einfluss der südafrikanischen und brasilianischen Gewerkschaftsbewegungen und Regierungen, welche den Gewerkschaften zumindest nicht feindlich gegenüberstanden und entsprechende Arbeitsgesetze durchsetzten.

Die *zweite* Quelle sozialen Upgradings findet ihren Ursprung in einer gesamtstaatlichen Wirtschaftspolitik mit den Zielen der generellen Erhöhung der Produktivität eines Landes, hohen Wachstumsraten und der Verknappung des Arbeitskräfteangebots. Dies trifft vor allem auf China zu. Das Land konnte deutliche Realeinkommenserhöhungen faktisch in allen Branchen realisieren, insbesondere in denen, die durch einen technologischen Aufholprozess gekennzeichnet sind. Allerdings umfasst diese sich vor allem auf ökonomisches Upgrading stützende Variante nicht alle Aspekte sozialen Upgradings wie bspw. die unabhängige gewerkschaftliche Interessenvertretung.

Das *dritte* Beispiel ist der Bangladesch-Akkord. In diesem Fall haben Vereinbarungen zwischen Akteuren entlang der Wertschöpfungskette zu sozialem Upgrading geführt, das sich jedoch nur auf Sicherheitsstandards der Arbeitsgebäude bezieht. Von den in der einschlägigen Fachliteratur diskutierten Ansätzen vertikaler Governance von Arbeitsstandards oder transnationaler Solidarität hat sich außer dem Bangladesch-Akkord in den hier untersuchten Fällen noch wenig niedergeschlagen.³

3 Selbstverständlich ist dies methodisch auch ein Resultat der Fallauswahl.

Insgesamt resultieren unsere Fallstudien in dem Ergebnis, dass ökonomisches und soziales Upgrading in erster Linie nationale Phänomene sind und (bisher) wesentlich von *nationalen Politiken* abhängen.

Die handlungspraktische Konsequenz kann nur sein, das Augenmerk auf die politischen Eingriffsmöglichkeiten in den Globalisierungsprozess zu richten. Denn Asymmetrien entlang von globalen Wertschöpfungsketten steuern über den Handel, den Kapitalverkehr und Profittransfers die Globalisierung und damit auch soziale Ungleichheiten zwischen Ländern. Lässt man den Marktmechanismus gewähren, im günstigen Fall abgefedert durch klientelistische Insellösungen wie im Fall der südafrikanischen Automobil-Gewerkschaften, wird auch die Ungleichheit innerhalb der Länder erhöht. Nur kleinere Teile der Bevölkerungen in den Ländern des globalen Südens werden gewinnen, ohne dass es zu einem generellen Aufholprozess zu einem Lebensstandard vergleichbar mit dem in Industrieländern kommt, während gleichzeitig eine große Gruppe weniger qualifizierter Arbeitskräfte in den Industrieländern verliert. Die volkswirtschaftliche Perspektive führt daher zu dem Fazit, dass solche Politiken verfolgt werden sollten, die ein gesamtgesellschaftliches ökonomisches und soziales Upgrading erlauben.

Naheliegender, aber äußerst schwach ausgeprägt sind vertikale Governance-Mechanismen, die als Regulierungen entlang von globalen Wertschöpfungsketten (Broembsen/Harvey 2019) ansetzen. Die Schaffung von Spielräumen in den Ländern des globalen Südens für ökonomische und soziale Politiken bedürfte dann einer Unterstützung durch internationale Organisationen sowie zivilgesellschaftlicher und gewerkschaftlicher Akteure in Ländern des globalen Nordens. ■

LITERATUR

- Anner, M.** (2015a): Labor control regimes and worker resistance in global supply chains, in: *Labor History* 56 (3), S. 292–307
- Anner, M.** (2015b): Stopping the race to the bottom: Challenges for workers' rights in supply chains in Asia: Friedrich-Ebert-Stiftung, FES International Policy Analysis, Berlin
- Anner, M.** (2017): Wildcat strikes and better work bipartite committees in Vietnam – Toward an elect, represent, protect and empower framework: International Labour Organisation, Better Work Discussion Paper 24, Genf
- Bair, J.** (2005): Global capitalism and commodity chains: Looking back, going forward, in: *Competition and Change* 9 (2), S. 153–180
- Baldwin, R.** (2011): Trade and industrialisation after globalisation's 2nd unbundling: How building and joining a supply chain are different and why it matters: National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper 17716, Cambridge, http://siteresources.worldbank.org/INTRANETTRADE/Resources/Baldwin_NBER_Working_Paper_17716.pdf (letzter Zugriff: 5. 6. 2019)
- Barnes, T.** (2018): Making cars in the new India: Industry, precarity and informality, Cambridge
- Barrientos, S. / Mayer, F. / Pickles, J. / Posthuma, A.** (2011): Decent work in global production networks: Framing the policy debate, in: *International Labour Review* 150 (3-4), S. 297–317
- Better Work Vietnam** (2019): Annual Report 2019 – An industry and compliance review, Vietnam
- Butollo, F.** (2013): Moving beyond cheap labour? Industrial and social upgrading in the garment and LED industries of the Pearl River delta, in: *Journal of Current Chinese Affairs* 42 (4), S. 139–170
- Butollo, F. / Lühje, B.** (2017): "Made in China 2025": Intelligent manufacturing and work, in: Briken, K. / Chillas, S. / Krzywdzinski, M. / Marks, A. (Hrsg.): *The new digital workplace. How new technologies revolutionise work*, London, S. 42–61
- Broembsen, M. von / Harvey, J.** (2019): Decent work for homeworkers in global supply chains: Existing and potential mechanisms for worker centred governance: International Labour Office, Global Labour University (GLU), Working Paper No. 54, Genf
- Campos, A. / Gomes, M. / Schipper, I.** (2017): Labour conditions at foreign electronics manufacturing companies in Brazil – Case studies of Samsung, LGE and Foxconn, Good Electronics Network, <https://goodelectronics.org/labour-conditions-foreign-electronics-manufacturing-companies-brazil> (letzter Zugriff: 14. 4. 2019)
- Coe, N. M. / Yeung, H. W.** (2015): *Global production networks: Theorizing economic development in an interconnected world*, Oxford
- Curran, L. / Nadvi, K.** (2015): Shifting trade preferences and value chain impacts in the Bangladesh textiles and garment industry, in: *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 8 (3), S. 459–474
- D'Costa, A. P.** (2017): International mobility, global capitalism, and the changing structures of accumulation: Transforming the Japan-India IT relationship, London/New York
- Delaunay, G.** (2017): The distribution of value added among firms and countries: The case of the ICT manufacturing sector: International Labour Office (ILO), Research Department Working Paper No. 16, Genf
- Do, C.** (2017): The missing link in the chain? Trade regimes and labour standards in the garments footwear and electronics supply chains in Vietnam, Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/vietnam/13334.pdf> (letzter Zugriff: 10. 5. 2019)
- Do, C.** (2019): Social and economic upgrading in the electronic supply chain in Vietnam (unveröffentlichtes Manuskript)
- Fernandez-Stark, K. / Bamber, P. / Gereffi, G.** (2011): The offshore services value chain: Upgrading trajectories in developing countries, in: *International Journal of Technological Learning, Innovation and Development* 4 (1-3), S. 206–234
- Gereffi, G.** (1994): The organization of buyer-driven global commodity chains: How U. S. retailers shape overseas production networks, in: Gereffi, G. / Korzeniewicz, M. (Hrsg.): *Commodity chains and global capitalism*, Westport, S. 95–122
- Gereffi, G.** (2013): Global value chains in a post-Washington consensus world, in: *Review of International Political Economy*, DOI: 10.1080/09692290.2012.756414
- Gereffi, G. / Humphrey, J. / Sturgeon, T.** (2005): The governance of global value chains, in: *Review of International Political Economy* 12 (1), S. 78–104
- Gereffi, G. / Lee, J.** (2016): Economic and social upgrading in global value chains and industrial clusters: Why governance matters, in: *Journal of Business Ethics* 133 (1), S. 25–38
- Gereffi, G. / Sturgeon, T. J.** (2013): Global value chain-oriented industrial policy: The role of emerging economies, in: Elms, D. K. / Low P. (Hrsg.): *Global value chains in a changing world*, World Trade Organization, Fung Global Institute and Temasek Foundation Centre for Trade & Negotiations, Genf, S. 329–360
- Goto, K.** (2012): Is the Vietnamese garment industry at a turning point? Upgrading from the export to the domestic market, in: Fukunishi, T. (Hrsg.): *Dynamics of the garment industry in low-income countries: Experience of Asia and Africa (Interim Report)*, Chousa Kenkyu Houkokusho
- Goto, K. / Arai, Y.** (2017): More and better jobs through socially responsible labour and business practices in the electronics sector of Viet Nam, International Labour Office (ILO), Genf
- Henderson, J. / Dicken, P. / Hess, M. / Coe, N. / Yeung, H. W. C.** (2002): Global production networks and the analysis of economic development, in: *Review of International Political Economy* 9 (3), S. 436–464
- Hui, E. S.-I.** (2018): *Hegemonic transformation. The state, laws, and labour relations in post-socialist China*, New York
- Humphrey, J. / Schmitz, H.** (2002): How does insertion in global value chains affect upgrading in Industrial Clusters?, in: *Regional Studies* 36 (9), S. 1017–1027
- Huynh, P.** (2017): Developing Asia's garment and footwear industry: Recent employment and wage trends: International Labor Organization (ILO), Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note (8), Bangkok
- ILO (International Labour Organization)** (2014): Ups and downs in the electronics industry: Fluctuating production and the use of temporary and other forms of employment: International Labour Organization (ILO), Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Adaptability of Companies to Deal with Fluctuating Demands and the Incidence of temporary and Other Forms of Employment in Electronics, 9.–11. 12. 2014, Genf
- Jha, P. / Kumar, D.** (2019): India's participation in the GVCs and some implications for economic and social upgrading: A Case study of the automobile sector (unveröffentlichtes Manuskript)
- Liu, M.** (2018): A report on China's apparel industry: Social and Economic Upgrading, Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu (unveröffentlichtes Manuskript)
- Lo, D. / Wu, M.** (2014): The state and industrial policy in Chinese economic development, in: Salazar-Xirinachs, J. M. / Nübler, I. / Kozul-Wright, R. (Hrsg.):

Transforming economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development, Genf, S. 307–326

Lüthje, B. (2014): Labour relations, production regimes and labour conflicts in the Chinese automotive industry, in: *International Labour Review* 153 (4), S. 535–560

Lüthje, B. / Luo, S. / Zhang, H. (2013): *Beyond the iron rice bowl – Regimes of production and industrial relations in China*, New York

Mashilo, A. (2018): Auto production in South Africa and components manufacturing in Gauteng Province (unveröffentlichtes Manuskript)

Moazzem, K. G. / Sehrin, F. (2016): Economic upgrading in Bangladesh's apparel value chain during the post-MFA period: An exploratory analysis, in: *South Asia Economic Journal* 17 (1), S. 73–93

Newsome, K. / Taylor, P. / Bair J. / Rainnie, A. (Hrsg.) (2015): *Putting labour in its place: Labour process analysis and global value chains*, London

Noronha, E. / D'Cruz, P. (2019): The Indian IT industry: A global production network perspective (unveröffentlichtes Manuskript)

Rubya, T. (2015): The ready-made garment industry: An analysis of Bangladesh's labor law provisions after the Savar Tragedy, in: *Brooklyn Journal of International Law* 40 (2), S. 686–718

Salas, C. / Rocha, A. M. / Welle, A. (2019): Electronic industry and global value chains in Brazil. Structure and evolution 2003–2015 (unveröffentlichtes Manuskript)

dos Santos, A. / Dari Krein, J. / Maracci Gimenez, D. (2019): Global value chains – economic and social upgrading. The case study of the automobile sector in Brazil (unveröffentlichtes Manuskript)

Schaffland, H. (2017): Globalisierung von Forschung und Entwicklung in der IKT-Industrie: Verlagerung der Innovationsschwerpunkte in dynamische Schwellenländer, Wiesbaden

Siddiqi, D. M. (2017): Before Rana Plaza: Towards a history of labour organizing in Bangladesh's garment industry, in: *Crinis, V. / Vickers, A.* (Hrsg.): *Labour in the clothing industry in the Asia Pacific*, London, S. 60–79

Snowdon, J. / O'Donoghue (2018): What does the IT services market look like in 2018? HFS Research, <https://www.hfsresearch.com/market-analyses/what-does-the-it-services-market-look-like-in-2018> (letzter Zugriff: 15. 03. 2019)

Sproll, M. (2010): High-Tech für Niedriglohn: Neotayloristische Produktionsregimes in der IT-Industrie in Brasilien und Mexiko, Münster

Sturgeon, T. J. / Kawakami, M. (2010): Global value chains in the electronics industry: was the crisis a window of opportunity for developing countries?: The World Bank, Policy Research Working Paper 5417, Washington

Sturgeon, T. J. / Van Biesebebeck, J. (2010): Effects of the crisis on the automotive industry in developing countries – A global value chain perspective: The World Bank, Policy Research Working Paper 5330, Washington

UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development) (1999): *World Investment Report 1999 – Foreign direct investment and the challenge of development*, Genf

UNECA (The United Nations Economic Commission for Africa) (2016): *Transformative Industrial Policy for Africa*, Addis Abeba

van Wetering, H. / Gomes, M. / Schipper, I. (2015): Brazil, the new manufacturing hotspot for electronics?, Good Electronics Network, <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/09/Brazil-the-new-manufacturing-hotspot-for-electronics.pdf> (letzter Zugriff: 24. 4. 2019)

Witt, E. (2015): Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in China im 21. Jahrhundert – Lösungsansätze zur zeitgemäßen Umsetzung sozialverträglicher Unternehmenspolitik, <https://d-nb.info/1075317371/34> (letzter Zugriff: 26. 4. 2019)

World Bank Group (2016): *Jobs in global value chains*, Jobs Notes Issue No. 1, Washington

WTO (World Trade Organization) (2018): *World trade statistical review 2018*, Genf

WTO (2019): *Global value chain development report 2019*, Genf

Zajak, S. (2017): International allies, institutional layering and power in the making of labour in Bangladesh, in: *Development and Change* 48 (5), S. 1007–1030

Zhang, L. (2015): *Inside China's automobile factories. The politics of labor and worker resistance*, Cambridge

Zhu, J. / Morgan, G. (2018): Global supply chains, institutional constraints and firm level adaptations: A comparative study of Chinese service outsourcing firms, in: *Human Relations* 71 (4), S. 510–535

AUTOREN

PETRA DÜNHaupt, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin im Forschungsprojekt „Globale Wertschöpfungsketten – Ökonomisches und soziales Upgrading“. Forschungsschwerpunkte: Entwicklungsökonomie, Globale Wertschöpfungsketten, Finanzialisierung und Einkommensverteilung.

@ petra.duenhaupt@hwr-berlin.de

HANSJÖRG HERR, Prof. Dr., ist pensionierter Professor an der HWR Berlin und an der Koordination des Forschungsprojekts „Globale Wertschöpfungsketten – Ökonomisches und soziales Upgrading“ beteiligt. Forschungsschwerpunkte: Entwicklung des Weltwährungs- und Finanzsystems, Entwicklungsstrategien der Länder des Südens, Ökonomische Probleme der europäischen Integration, Makroökonomische Entwicklungsregime von Industrieländern, Weiterentwicklung des keynesianischen Paradigmas.

@ hansjoerg.herr@hwr-berlin.de

FABIAN MEHL ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im HWR-Forschungsprojekt „Globale Wertschöpfungsketten – Ökonomisches und soziales Upgrading“. Er verfügt über einen M.A. in Political Economy of European Integration der HWR Berlin und einen B.A. in Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin.

@ fabian.mehl@hwr-berlin.de

CHRISTINA TEIPEN, Prof. Dr., ist Professorin für Gesellschaftswissenschaften an der HWR Berlin und Mit-Koordinatorin des Forschungsprojekts „Globale Wertschöpfungsketten – Ökonomisches und soziales Upgrading“. Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, komparative Institutionenanalyse und transnationale Wertschöpfungsketten.

@ christina.teipen@hwr-berlin.de