

Soziales Upgrading in globalen Wertschöpfungsketten

Ein Branchen- und Ländervergleich

Christina Teipen und Fabian Mehl

Beitrag zur Veranstaltung »Aktuelle wirtschaftssoziologische Forschung« der Sektion Wirtschaftssoziologie

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 davon ausgehend Verbesserungen für Beschäftigte erzielt werden können, 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 (GWKs) 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 sog. Lead-Firmen (Gereffi et al. 2005) widerspiegeln und ihnen einen Einfluss auf Zulieferer erlauben. Zudem hängen die sozialen Upgrading-Chancen auch von institutionellen Systemen im Globalen Süden selbst ab. Das Ziel dieses Beitrags liegt darin, systematisch die Möglichkeiten und Grenzen sozialen Upgradings in verschiedenen Branchen und in verschiedenen Ländern miteinander zu vergleichen. Die empirische Grundlage bilden Fallstudien in vier Sektoren (Automobil, Bekleidung, Elektronikgüter, IT-Dienstleistungen) und sechs Schwellen- und Entwicklungsländern (Bangladesch, Brasilien, China, Indien, Südafrika, Vietnam).

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 möch-

ten. 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 Upgradings¹ in GWKs bieten die Ausführungen von Humphrey und Schmitz (2002). Sie 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 expandieren. In der Literatur zu GWKs wurde lange der Fokus auf Upgrading und weniger auf Downgrading gelegt. GWKs wurden vornehmlich als Gelegenheitsstrukturen betrachtet (Werner, Bair 2019, S. 187). Damit teilte die GWK-Forschung mit der Weltsystemtheorie die Annahme, dass immerhin einzelne Länder sich innerhalb der verschiedenen Stufen der globalen Ökonomie aufwärts oder abwärts bewegen können (Gereffi 2018, S. 15).

Es wurde allerdings häufig implizit davon ausgegangen, dass ökonomisches Upgrading automatisch die Lebensbedingungen der ArbeitnehmerInnen 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 höchst umstritten (vgl. Bair, Werner 2015, S. 129). Einige wissenschaftliche Studien weisen darauf hin, dass ökonomisches Upgrading nicht immer zu sozialem Upgrading führt, und in manchen Fällen, insbesondere in denjenigen, die auf der „Low Road“-Strategie des Niedriglohnwettbewerbs fußen, in schlechteren Arbeitsbedingungen resultieren (Knorringa, Pegler 2006). Barrientos (2019) und Rossi (2019) schlagen vor, soziale „Up-“ oder „Downgrading“-Trajektorien im Zeitverlauf vergleichend ergebnisoffen zu analysieren. Wir werden im Folgenden diese relationale und dynamische Betrachtungsweise aufgreifen. Innerhalb der Dimensionen der „Decent Work Agenda“ der ILO, auf die sich das Konzept des sozialen Upgradings normativ bezieht, greifen wir drei Gruppen von Indikatoren heraus: die Entwicklung von Reallöhnen, von Arbeitsbedingungen (Art der Arbeitsverträge, formell/informell etc.) sowie von Gewerkschaftsrechten wie Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (s. auch Marslev et al. 2021).

Wir können an dieser Stelle die vielfältige theoretische Debatte über Arbeit in GWKs oder Globalen Produktionsnetzwerken (GPNs) nicht in Gänze adressieren (vgl. Ponte et al. 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. Zunächst ist hier der Ansatz der GWK-Governance (Gereffi et al., 2005) zu nennen, der – wenn entsprechend weiterentwickelt – erklären kann, wie „Lead“-Firmen je nach vorherrschender Governance in einer Branche auch den arbeitspolitischen Handlungsspielraum von Zulieferern oder Standorten im Globalen Süden beeinflussen. Zwei-

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

tens verweisen wir auf die Bedeutung nationaler Systeme industrieller Beziehungen, die Erklärungen für unterschiedliche soziale Upgrading-Trajektorien je nach institutionellem Kontext in den Zielländern im Globalen Süden bieten.

Die Klassifikation von Gereffi et al. (2005) verdeutlicht, dass Machtungleichgewichte zwischen Lead-Firmen und Zulieferern je nach Art der Governance variieren, wobei diese im Wesentlichen durch Produktkomplexität und 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). Im Fall der modularen Governance lagern die Lead-Firmen 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. 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. Insgesamt betont dieser Ansatz also den Einfluss vertikaler Governanceformen zwischen Lead-Firmen und Zulieferern, die sich typischerweise zwischen Branchen unterscheiden. Er ist u.a. essentiell für das Verständnis grundlegend unterschiedlicher Handlungsspielräume von Zulieferern für ihre Upgrading-Bestrebungen. Quer zu diesen unternehmenszentrierten, vertikalen Handlungsstrukturen sind jedoch weitere Faktoren zu berücksichtigen. Gereffi und Lee (2016) gestehen im Rahmen ihrer Typologie verschiedener sozialer Upgrading-Trajektorien dem rein marktorientierten Pfad, der ausschließlich auf Unternehmensstrategien setzen würde, keine großen Erfolgchancen zu. Für unsere Zwecke lassen sich Anknüpfungspunkte zu zwei anderen Pfaden finden, die neben Unternehmen weitere soziale Governance-Akteure einbeziehen. Der „*labour-zentrierte*“ Pfad verweist auf die Beschäftigten als zentrale Akteure bei der Durchsetzung verbesserter Arbeitsbedingungen in GWK (z.B. mittels Streiks oder Kollektivverträgen), während der Pfad der „*öffentlichen Governance*“ sich auf staatlichen Einfluss und die Durchsetzung von Arbeitsgesetzen stützt.

Neben der von den Lead-Firmen ausgeübten Governance der GWK kann somit im Fall dieser beiden Pfade soziales Upgrading auch von Systemen industrieller Beziehungen in den Zielländern abhängen. Diese Sichtweise findet sich bereits in Lakhani, Kuruvilla und Avgars (2013) Konzeptualisierung der Stabilität von Arbeitsverhältnissen bei Zulieferern in GWKs wieder. Ihr Ansatz greift unseres Erachtens allerdings zu kurz, da er – ebenso wie Gereffi et al.'s (2005) Analyseschema – in einer stark transaktionskostentheoretischen Betrachtung verhaftet bleibt, der zufolge sich effiziente Konfigurationen je nach vorherrschenden Qualifikationsniveaus der Beschäftigten ergeben würden. Demgegenüber verweisen neuere Beiträge der Labour-Process-Theorie (Newsome et al. 2015) darauf, dass Beschäftigte nicht lediglich als (passiver) Produktionsfaktor, sondern vielmehr als aktiv handelnde Akteure betrachtet werden müssen (Hammer, Riisgaard 2015). In diesem Zusammenhang erscheint eine Verknüpfung

mit dem Ansatz gewerkschaftlicher Machtressourcen (Schmalz, Dörre 2014) sinnvoll, mit dessen Hilfe analysiert werden kann, welche Handlungsspielräume sich für ArbeiterInnen je nach Branche oder nationalem Kontext ergeben. Hierbei wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte als arbeitspolitische Akteure über unterschiedliche Ressourcen verfügen: Strukturelle Macht erwächst aus der jeweiligen Position im Produktionsprozess und der Fähigkeit, diesen mittels Streiks zu stören; Assoziationsmacht entsteht durch effektive gewerkschaftliche Organisation, während institutionelle Macht den politischen Einfluss von Gewerkschaften und die Ausgestaltung gewerkschaftlicher Rechte (z.B. Mitbestimmungsrechte) umfasst.

Aus den obigen Ausführungen wird deutlich, dass die Chancen solch eines „labour-zentrierten“-Pfades sozialen Upgradings (Gereffi, Lee 2016) je nach Branchen- und Länder-Kontext variieren. Während wir uns bei der Analyse der branchenspezifischen Governance auf die Klassifikation von Gereffi et al. (2005) stützen, rekurren wir hinsichtlich der Eingruppierung der von uns untersuchten Länder nach nationalen Systemen industrieller Beziehungen auf die Klassifikationen von Anner (2015) und Hayter (2018). Hierdurch ergeben sich drei verschiedene Kategorien: 1. Marktdespotismus und schwache, fragmentierte Gewerkschaften in Indien und Bangladesch, 2. Staatsozialistischer Korporatismus mit staatspartei-kontrollierten Gewerkschaften in China und Vietnam, 3. Erodierender Korporatismus und branchenbezogen starke Gewerkschaften in Brasilien und Südafrika.

Die Systeme industrieller Beziehungen in Indien und Bangladesch ähneln sich dahingehend, dass in beiden Ländern Gewerkschafts- und Arbeitsrechte formell garantiert sind. 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.

Im Falle Chinas und Vietnams handelt es 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 (Luce 2014; Liu 2013). Ungeachtet dessen kommt es insbesondere in Vietnam häufig zu informell organisierten wilden Streiks zur Durchsetzung von befristeten Lohnforderungen. Mindestlöhne sind das bevorzugte Mittel offizieller staatlicher Lohnpolitik.

In Brasilien und Südafrika wiederum verfügen Gewerkschaften aufgrund der demokratisch-korporatistischen Tradition beider Länder über eine relativ starke institutionelle Machtposition. Für Brasilien ist diese Aussage historisch auf die Zeit bis 2017 zu beschränken, im Fall Südafrikas gilt die Diagnose eines starken korporatistischen Systems mit tripartistischen Lohnverhandlungsstrukturen (Bischoff et al. 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).

3. Empirische Befunde

Der relative Einfluss der Wertschöpfungsketten-Governance einerseits und nationaler Institutionengefüge andererseits auf soziale Upgrading-Trajektorien kann nur anhand ausgewählter Sektoren und Länder analysiert werden. Im Folgenden werden die unterschiedlichen nationalen Systeme industrieller Beziehungen in sechs Schwellen- und Entwicklungsländern vor dem Hintergrund der Integration dieser Länder in GWKs analysiert. Wir haben vier Branchen ausgewählt, die sich in Bezug auf die Governanceform, die Zusammensetzung der Arbeitskräfte (Qualifikationsniveau, Geschlecht, formale/informelle Beschäftigung, gewerkschaftliche Organisationsgrade) und Ansätze zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen unterscheiden. Der Schwerpunkt unserer Analyse liegt auf der Positionierung der Gewerkschaften innerhalb des nationalen institutionellen Systems einerseits und innerhalb der ausgewählten Sektoren andererseits sowie auf den sich daraus ergebenden Bedingungen für soziales Upgrading. Darüber hinaus werden die Auswirkungen der spezifischen Governanceformen der GWKs auf die Arbeitsbeziehungen in den je spezifischen nationalen Kontexten diskutiert.

Tabelle 1. Schematische Darstellung der Forschungsergebnisse

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

Die Ergebnisse (s. Tab. 1) basieren auf umfangreichen Literaturstudien sowie auf quantitativen und qualitativen Forschungsarbeiten, die zwischen 2017 und 2020 von einem Netzwerk internationaler ForscherInnen durchgeführt wurden. Alle Fallstudien basieren auf einem gemeinsamen, kooperativ entwickelten Forschungsleitfaden mit standardisierten Indikatoren. Sie beziehen sich auf Entwicklun-

gen der letzten 20 Jahre. Im Hinblick auf die verschiedenen Dimensionen sozialen Upgradings konzentrieren wir uns in diesem Beitrag vor allem auf drei Sets von Indikatoren: Reallohnentwicklung, Arbeitsbedingungen sowie gewerkschaftliche Grundrechte wie Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen. Die vergleichende Diskussion der Ergebnisse sowie ihre Einbettung in den aktuellen Stand der Forschung und in die theoretische Debatte erfolgte durch die AutorInnen dieses Beitrags (vgl. auch Teipen, Mehl 2021).

4 Fazit

Wirft man zusammenfassend einen Blick auf die analysierten Branchen, so stechen zunächst 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 gesamtökonomische Entwicklung zurückzuführendes substantielles soziales Upgrading im Bereich der Lohnentwicklung festgestellt werden. In Bangladesch kam es in Folge des Akkords und dem öffentlichen Druck 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 Governance-Konstellationen der Automobil- und IT-Dienstleistungsbranche, als in der Elektronik- oder Bekleidungsfertigung gelingt.

Jedoch ergaben unsere Untersuchungen innerhalb der einzelnen Branchen erhebliche nationale Besonderheiten. Während die positive Lohnentwicklung in China vor allem eine Folge des gesamtwirtschaftlichen Upgradings war, konnte im Falle der südafrikanischen und brasilianischen Automobilindustrie trotz geringeren ökonomischen Upgradings ebenfalls ein substantielles soziales Upgrading erzielt werden, was insbesondere auf die Stärke von freien Gewerkschaften zurückzuführen ist. Demgegenüber musste in Indien im gleichen Sektor trotz teilweisen 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. So zeigte sich in Vietnam das theoretisch zu erwartende dominante Muster sozialen Downgradings, welches sich in niedrigen Löhnen, exzessiven Überstunden und Gesundheitsrisiken für die überwiegend weiblichen Beschäftigten ausdrückt. In Brasilien hingegen waren die Gewerkschaften, unterstützt durch effektive staatliche Arbeitsregulierungen, zumindest befristet in der Lage, ein beschäftigtenfreundlicheres Gegenmodell im selben Branchensegment durchzusetzen.

Substantielle Verhandlungserfolge relativ starker Branchengewerkschaften konnten wir somit in der brasilianischen Elektronikbranche sowie 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.

Allerdings verdeutlicht das Beispiel auch die Grenzen gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten auf Branchenebene. Die Macht der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen ist erstens entlang der GWK segmentiert. So führte der von den Lead-Firmen auf die Komponentenzulieferer ausgeübte Kostendruck zu ungünstigeren Tarifabschlüssen und dem Einsatz von Leiharbeit auf der Ebene der Zulie-

ferer. 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 et al. 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 assoziative 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.

Literatur

- Anner, Mark. 2015. Labor control regimes and worker resistance in global supply chains. *Labor History* 56(3):292–307.
- Arrighi, Giovanni, und Jessica Drangel. 1986. The stratification of the world economy. *Review* 10(1):9–74.
- Ashwin, Sarah u.a. 2020. Spillover effects across transnational industrial relations agreements. *ILR Review* 73(4):995–1020.
- Bair, Jennifer, und Marion Werner. 2015. Global production and uneven development: when bringing labour in isn't enough. In *Putting Labour in its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains*, Hrsg. Kirsty Newsome, Phil Taylor, Jennifer Bair und Al Rainnie, 119–134. London: Palgrave/Macmillan Education.
- Barrientos, Stephanie. 2019. *Gender and work in global value chains*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bischoff, Christiane, Themba Masondo und Edward Webster. 2018. Workers' participation at plant level: A South African case study: *Economic and Industrial Democracy* (DOI: 10.1177/0143831X18772185), 1–19.
- Gereffi, Gary, John Humphrey und Timothy Sturgeon. 2005. The Governance of Global Value Chains. *Review of International Political Economy* 12(1):78–104
- Gereffi, Gary und Joonkoo Lee. 2016. Economic and Social Upgrading in Global Value Chains and Industrial Clusters: Why Governance Matters. *Journal of Business Ethics* 133(1):25–38.
- Gereffi, Gary. 2018. The Emergence of Global Value Chains. Ideas, Institutions, and Research Communities. In *Global Value Chains and Development. Redefining the Contours of the 21st Century Capitalism*, Hrsg. ders., 1–39. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hammer, Nikolaus und Lone Riisgaard. 2015. Labour and segmentation in value chains. In *Putting Labour in its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains*, Hrsg. Kirsty Newsome, Phil Taylor, Jennifer Bair und Al Rainnie, 83–99. London: Palgrave/Macmillan Education.
- Hayter, Susan. 2018. Industrial relations in emerging economies. In *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development*, Hrsg. Susan Hayter und Chang-Hee Lee, 1–26. Cheltenham & Northampton: Elgar.

- Hayter, Susan und Nicolas Pons-Vignon. 2018. Industrial Relations and Inclusive Development in South Africa: A Dream Deferred. In *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development*, Hrsg. Susan Hayter und Chang-Hee Lee, 69–114. Cheltenham & Northampton: Elgar.
- Humphrey, John und Hubert Schmitz. 2002. How Does Insertion in Global Value Chains Affect Upgrading In Industrial Clusters? *Regional Studies* 36:1017–1027.
- Knorringa, Peter und Lee Pegler. 2006. Globalisation, Firm Upgrading and Impacts on Labour. In *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* 97(5):470–79.
- Lakhani, Tashlin, Sarosh Kuruvilla und Ariel Avgar. 2013. From the firm to the network: Global value chains and employment relations theory. In *British Journal of Industrial Relations* 51(3):440–472.
- Lee, Chang-Hee. 2018. Industrial Relations and Inclusive Development in China: Connecting Institutions and Voice, In *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development*, Hrsg. Susan Hayter und Chang-Hee Lee, 151–181. Cheltenham & Northampton: Elgar.
- Liu, Mingwei. 2013. China. In *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, Hrsg. Carola Frege und John Kelly, 324–347. Abingdon: Routledge.
- Luce, Stephanie. 2014. *Labor Movements. Global Perspectives*. Malden: Polity.
- Newsome, Kirsty, Phil Taylor, Jennifer Bair und Al Rainnie. Hrsg. 2015. *Putting Labour in its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains*. London: Palgrave/Macmillan Education.
- Nölke, Andreas, Tobias ten Brink, Christian May und Simone Claar. 2020. *State-permeated capitalism in large emerging economies*. Abingdon (Oxon) & New York: Routledge.
- Ponte, Stefano, Gary Gereffi und Gale Raj-Reichert. Hrsg. 2019. *Handbook on Global Value Chains*. Cheltenham & Northampton: Elgar.
- Rossi, Arianna. 2019. Social upgrading. In *Handbook on Global Value Chains*, Hrsg. Stefano Ponte, Gary Gereffi und Gale Raj-Reichert, 272–284. Cheltenham & Northampton: Elgar.
- Schmalz, Stefan und Klaus Dörre. 2014. Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen* 21(3):217–237.
- Teipen, Christina und Fabian Mehl. 2021. Soziales Upgrading und industrielle Beziehungen im Globalen Süden. *WSI-Mitteilungen* (DOI: 10.5771 /0342-300X-2021):1–12.
- Werner, Marion und Jennifer Bair. 2019. Global value chains and uneven development: a disarticulations perspective. In *Handbook on Global Value Chains*, Hrsg. Stefano Ponte, Gary Gereffi und Gale Raj-Reichert, 183–198. Cheltenham & Northampton: Elgar.