

CHILE

Gewerkschaftsmonitor

November 2023

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Seit einem halben Jahrhundert hält Chile an einem in der Pinochet-Diktatur eingeführten Modell der Arbeitsbeziehungen fest, das zwar in wichtigen Aspekten reformiert wurde, aber immer noch die Macht gewerkschaftlicher Akteure einschränkt. Rechtsformen wie die »Multirut« – die Möglichkeit, Unternehmen in verschiedene Rechtspersönlichkeiten aufzuteilen – haben neben weiteren Faktoren zum Stagnieren des gewerkschaftlichen Organisationsgrades und zur Fragmentierung der Gewerkschaftsbewegung geführt.

Aufeinanderfolgende demokratische Regierungen haben in den letzten Jahrzehnten mit Reformen unter anderem für eine Verkürzung der Arbeitszeit, eine Erhöhung des Mindestlohns, die Einführung einer Arbeitslosenversicherung, die Einschränkung von Kündigungen, die Verbesserung der arbeitsgerichtlichen Verfahren und die Stärkung des Streikrechts gesorgt. Darüber hinaus sah der im Jahr 2022 zur Abstimmung gestellte Entwurf für eine neue Verfassung umfassendere soziale Absicherung und die Stärkung von Arbeitsrechten vor. Dieser Entwurf scheiterte jedoch in einem Referendum. Ein neuer Verfassungsprozess, der bis Dezember 2023 stattfindet, gibt aufgrund der entscheidenden Rolle der extrem rechten Republikaner im Verfassungsrat wenig Anlass zur Hoffnung auf substantielle Veränderungen zugunsten von Arbeitnehmer_innen und Gewerkschaften.

In der aktuellen Regierungsperiode des progressiven Präsidenten Gabriel Boric nehmen arbeits- und sozialpolitische Themen einen wichtigen Stellenwert ein, wobei die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden, die Stärkung der Arbeitslosenversicherung und die Reform des Rentensystems hervorzuheben sind. Ein Gesetzentwurf zur Einführung von sektoralen Tarifverhandlungen wurde ebenfalls angekündigt, hat aber geringere Erfolgsaussichten.

Im Bereich der Arbeitspolitik wurden mehrere Programme gestärkt, um das Beschäftigungsniveau von jungen Menschen und Frauen zu erhöhen, die während der Corona-Pandemie stark betroffen waren. In diesem Sinne zielen kürzlich verabschiedete Gesetze darauf ab, neue Akteure in den Arbeitsmarkt zu integrieren und die Arbeitsbedingungen für LGBTIQ+ und für Menschen im Autismus-Spektrum zu sichern.

Ein weiterhin bestehendes Problem ist die Formalisierung von Arbeitsverhältnissen im digitalen Dienstleistungssektor. Ein entsprechendes Gesetz, dessen Umsetzung noch aussteht, verpflichtet Unternehmen dazu, Arbeitsverträge mit unabhängigen Arbeitnehmer_innen (Dienstleister_innen) oder abhängigen Arbeitnehmer_innen zu schließen, wenn dies von einem Arbeitsgericht beschlossen wird. Die Gesamtzahl dieser Arbeitnehmer_innen beläuft sich auf ca. 221 000, fast 2,5 Prozent der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung des Landes.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Chile ist nach wie vor ein Bergbauland, das Rohstoffe ausbeutet und exportiert. Jahrzehntlang war die Kupferindustrie der wichtigste Industriezweig des Landes und Haupteinnahmequelle des Staates. Im Jahr 2022 wurde diese jedoch von staatlichen Einnahmen aus Lithiumabbauverträgen abgelöst, was voraussichtlich noch mindestens ein Jahrzehnt anhalten wird. Im April 2023 wurde die nationale Lithiumstrategie vorgestellt, die neben der Gewinnung des Minerals auch Maßnahmen zu dessen Verarbeitung in Komponenten und Batterien zur Steigerung der Wertschöpfung vorsieht. Schätzungen der Regierung sehen jährliche Einnahmen von mehr als fünf Milliarden US-Dollar aus der Lithiumgewinnung, was etwa 1,6 Prozent des chilenischen BIP und 6,4 Prozent der Steuereinnahmen entspricht. Des Weiteren besteht ein enormes Entwicklungspotenzial im Ausbau erneuerbarer Energien, wie Solar- und Windenergie oder der Produktion grünen Wasserstoffs. Um der wachsenden internationalen Nachfrage nachzukommen, bedarf es jedoch politischer Weichenstellungen und Investitionen. Weitere starke Wirtschaftszweige in Chile sind der Dienstleistungssektor, z. B. Hotellerie und Restaurants,

Kommunikations- und Informationsdienstleistungen oder das Gesundheitswesen, sowie die Landwirtschaft, insbesondere der Export von Obst, Gemüse und Fischereiprodukten.

Seit dem 1. Januar 2023 beträgt der Mindestlohn 410 000 CLP (ca. 430 €) im Monat, nachdem sich die Regierung im Vorjahr mit dem Gewerkschaftsverband Central Unitaria de Trabajadores (CUT) auf die größte Erhöhung seit Jahrzehnten geeinigt hatte. Darüber hinaus hat die Regierung von Präsident Boric in ihrem Regierungsprogramm vorgesehen, den Mindestlohn bis zum Ende seiner Amtszeit (2025) auf 500 000 CLP (ca. 525 €) zu erhöhen. Die CUT fordert, diese Erhöhung aufgrund der hohen Inflation vorzuziehen.

Die Erwerbsbevölkerung beläuft sich auf 9,85 Millionen Menschen, von denen derzeit etwas mehr als neun Millionen erwerbstätig sind. Die zuletzt für Februar 2023 gemeldete Arbeitslosenquote betrug acht Prozent (Frauen: 8,6 %; Männer: 7,6 %). Die Erwerbsbeteiligung lag bei 60,6 Prozent (Frauen: 51 %; Männer: 70,7 %). Die informelle Beschäftigungsquote lag bei 27,3 Prozent. Mit den aktuellen Zahlen können die makroökonomischen Auswirkungen der Pandemiekrise auf die Arbeitswelt als überwunden angesehen werden, da sich alle Indikatoren auf das Niveau vor der Corona-Pandemie erholt haben.

Das Durchschnittseinkommen betrug im Jahr 2021 monatlich 681 039 CLP brutto (ca. 715 €), wobei der Durchschnitt bei den Männern mit 749 046 CLP (ca. 787 €) 21,7 Prozent über dem der Frauen lag (586 178 CLP, ca. 615 €). Das Medianeinkommen betrug sogar nur 457 690 CLP (ca. 480 €) und lag bei den Männern mit 500 000 CLP (ca. 525 €) knapp 19 Prozent über dem der Frauen (405 348 CLP, ca. 425 €), was die ungleiche Einkommensverteilung nochmals verdeutlicht.

Im Februar 2023 erreichte der Wert des Grundnahrungsmittelkorbs 64 289 CLP (ca. 67 €). Die Armutsgrenze liegt bei einem persönlichen Einkommen von 218 663 CLP (ca. 230 €) im Monat, der Wert für extreme Armut bei 145 775 CLP (ca. 153 €).

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Nach dem chilenischen Arbeitsgesetz finden Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene statt. In vielen Unternehmen sind die Verhandlungen sogar intern auf Gebiets-, Branchen- oder Zweigstellenebene aufgeteilt, was die Existenz verschiedener Gewerkschaftsorganisationen innerhalb desselben Unternehmens widerspiegelt. Zudem bestehen Verhandlungsgruppen, die nur für eine bestimmte Verhandlung mit dem Unternehmen gebildet werden, ohne dass sie irgendeine Art von formeller oder stabiler Organisation darstellen, die für Kontinuität sorgen oder die Einhaltung von Vereinbarungen überwachen könnte. Nach der Arbeitsreform von 2016 haben diese Verhandlungsgruppen tendenziell abgenommen, obwohl sie in den Unternehmen, in denen es keine Gewerkschaften gibt, immer noch existieren. Darüber hinaus sind einige stabilere Verhandlungsgruppen zu »gelben Gewerkschaften« mutiert, d. h. sie werden von den Unternehmen selbst im Verborgenen organisiert.

Einige Gewerkschaften in großen Unternehmen, etwa im Einzelhandel (Walmart, Cencosud, Ripley und Falabella), haben Strategien entwickelt, um ihre Verhandlungsmacht teilweise auszubauen. Die Arbeitsreform von 2016 hat die Gründung von standortübergreifenden Gewerkschaften gestärkt, sodass als größere Gruppe von Arbeitnehmer_innen verhandelt werden kann. Der Zusammenschluss dutzender kleiner Gewerkschaften in diesen standortübergreifenden Gewerkschaften hat jedoch auch zu internen Konflikten innerhalb der Organisationen geführt. Eine erneute Zersplitterung hat einige Gewerkschaften in den letzten Jahren erheblich geschwächt.

Für den sozialen Dialog existiert in Chile nur ein einziges institutionelles Gremium: der durch die Arbeitsreform 2016 geschaffene Oberste Arbeitsrat (CSL). Er setzt sich aus je drei Vertreter_innen der Regierung, der Arbeitgeberseite und der repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen zusammen, wobei einer der Arbeitgebersitze den KMU vorbehalten ist und die Gewerkschaften aktuell nur durch den größten Gewerkschaftsverband CUT vertreten sind. Der Rat analysiert wirtschaftliche und soziale Daten verschiedener öffentlicher Stellen, gibt je nach Bedarf spezifische Studien in Auftrag und formuliert Politikempfehlungen zur Förderung fairer, moderner und kooperativer Arbeitsbeziehungen. Der CSL hat zudem Richtlinien für die Einrichtung von Gewerkschaftsschulen herausgegeben, die vom Arbeitsministerium verwaltet, von den Gewerkschaftsorganisationen jedoch hinsichtlich ihrer Wirksamkeit kritisiert werden.

Der letzte Nationalkongress des größten Gewerkschaftsverbands CUT fand Ende Januar 2020 statt. Die daran anschließenden Wahlen wurden aufgrund der Corona-Pandemie erst Mitte 2021 abgehalten und brachten die Liste der Sozialisten und der Unabhängigen als Sieger hervor. Damit endete der neunjährige Vorsitz der kommunistischen Aktivistin Bárbara Figueroa. Seitdem hat die CUT eine Zeit großer Konflikte und interner Instabilität durchlebt, was zu einem erheblichen Verlust an Präsenz und Einfluss in der öffentlichen Debatte geführt hat. Im Jahr 2022 konnte sie mit der Aushandlung der größten Mindestloohnerhöhung seit 20 Jahren und der Einbeziehung der Kosten für den Grundnahrungsmittelkorb in eine Sonderprämie für bedürftige Familien jedoch wichtige Erfolge verzeichnen. Die Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden hat die CUT von Beginn an unterstützt, bei den wichtigsten Reformen der derzeitigen Regierung, wie der Steuer- und Rentenreform, war ihre Position allerdings eher schwach.

GEWERKSCHAFTEN IN CHILE – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Während der zivil-militärischen Diktatur (1973–1990) war Chile mit starken Veränderungen des Produktionsmodells konfrontiert, welche die Gegenwart nach wie vor prägen. So ebnete die Zerschlagung der einheimischen verarbeitenden Industrie den Weg für den Import von Produkten, die Ausweitung des Finanzsystems und die Erbringung von Dienstleistungen als Hauptwirtschaftsschwerpunkte des Landes.

Große Industriegewerkschaften sind in den 1980er-Jahren verschwunden und konnten sich nicht wieder etablieren.

Ein Hauptpfeiler des neoliberalen Erbes der Diktatur war ein Arbeitsgesetz, das nur die Gründung von Betriebsgewerkschaften zuließ und ihren Handlungsspielraum radikal einschränkte. Dieser Rechtsrahmen ist auch heute noch weitgehend in Kraft. Im Jahr 2016 verabschiedete die sozialdemokratische Präsidentin Michelle Bachelet ein neues Arbeitsrecht, das die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen durch ein Streikrecht stärkte sowie den Zugang zu Unternehmensinformationen und Klauseln zur Gleichstellung der Geschlechter enthielt. Dringend nötige strukturelle Änderungen im kollektiven Arbeitsrecht wurden jedoch nicht vorgenommen. Tarif- und Lohnverhandlungen sind nach wie vor nur auf Unternehmensebene und nicht auf sektoraler Ebene zulässig. Dies schwächt die Gewerkschaften und fördert ihre Zersplitterung. Bis heute lässt die Verfassung, die ebenfalls aus der Zeit der Pinochet-Diktatur stammt, zentrale Regelungen wie die ausschließliche Übertragung der Tarifverhandlungsmacht an die Gewerkschaften nicht zu. Dennoch war die Reform im Jahr 2016 ein historischer Schritt. Zum ersten Mal seit über 40 Jahren erhielten die Anliegen der organisierten Arbeiter_innenbewegung öffentliche Aufmerksamkeit. Zudem sind seit Inkrafttreten der Reform viele Frauen in die Gewerkschaften eingetreten, unter anderem da die einzelnen Gewerkschaften im Vorstand eine Frauenquote von mindestens 30 Prozent erfüllen müssen.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die chilenischen Gewerkschaften sind seit der Gründung der Sozialistischen Partei (PS) und der Kommunistischen Partei (PC) Anfang des 20. Jahrhunderts eng mit den Parteien ver-

flochten, sodass sich die politischen Differenzen auch historisch in innergewerkschaftlichen Debatten widerspiegeln. Immer wieder kam es aufgrund enger Verbindungen der gewählten Führung zu bestimmten politischen Projekten zu großen Krisen und internen Brüchen in den Gewerkschaftsdachverbänden: FOCH (1919–1936), CTCH (1936–1946), CUT (1953–1973) und CUT (1987–heute). Im Falle der 1987 erneut gegründeten CUT führten interne Differenzen im Jahr 1995 zur Abspaltung eines zweiten Gewerkschaftsdachverbandes, der Central Autónoma de Trabajadores de Chile (CAT), dem derzeit zweitgrößten Dachverband des Landes. Im Jahr 2012 kam es, angeführt vom Bankensektor, zu einem erneuten Bruch, aus dem die Unión Nacional de Trabajadores (UNT) hervorging, deren Mitgliederzahl nach wie vor gering ist. Der jüngste Bruch wird vom ehemaligen Präsidenten der CUT, Arturo Martínez, angeführt, der 2016 die Central de Trabajadores de Chile (CTCH) gründete – eine Anspielung auf die 1936 gegründete Gewerkschaft, die sich als exklusiver Raum für die Beschäftigten des privaten Sektors unter Ausschluss des öffentlichen Dienstes verstand.

Die anarcho-syndikalistische Bewegung verschwand 1930 zunächst vollständig aus der chilenischen Gewerkschaftsszene. Als neue wiederbelebende Strömung des Anarchosyndikalismus wurde 2017 die Partido de Trabajadores Revolucionarios (PTR) konstituiert, der einige Gewerkschaften aus verschiedenen Produktionssektoren angehören, darunter ein Teil der Starbucks-Gewerkschaft, die GAM-Gewerkschaft sowie mit dem Metallgewerkschaftsbund CONSTRAMET-IndustriALL verbundene Betriebsgewerkschaften (historisch mit der PC verbunden). Obwohl die Partei ihren rechtlichen Status 2021 verlor, weil sie die vom Wahlgesetz geforderte Mindestrepräsentanz nicht erreicht hatte, sind die von ihren Mitgliedern geführten Gewerkschaften weiterhin aktiv und rufen zu Demonstrationen am Internationalen Tag der Arbeit auf.

Tabelle 1

Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Chile

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Central Unitaria de Trabajadores, CUT (Einheitliche Arbeiter_innenzentrale)	Vorsitzender: David Acuña (Sozialistische Partei, PS) Generalsekretär: Eric Campos (Kommunistische Partei, PC)	2661 Gewerkschaften, 350000 Beschäftigte	Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB), Gewerkschaftsbund der Amerikas (CSA)
Central Autónoma de Trabajadores, CAT (Autonome Arbeiter_innenzentrale)	Vorsitzende: Magdalena Castillo Díaz Generalsekretär: Ricardo Maldonado Olivares	272 Gewerkschaften, 12295 Beschäftigte (OIT 2017)	CSA (bis 2016), IGB (bis 2018)
Central de Trabajadores de Chile, CTCH (Arbeiter_innenzentrale Chiles)	Vorsitzender: Arturo Martínez Generalsekretär: Claudio Sanchez Pino	180 Gewerkschaften, 81700 Beschäftigte (geschätzt)	–
Unión Nacional de Trabajadores, UNT (Nationale Arbeiter_innenunion)	Vorsitzender: Segundo Steilen Navarro (Christdemokratische Partei) Generalsekretärin: Anita Hernández Tobar	103 Gewerkschaften, 3550 Beschäftigte (2020)	–

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchen- bzw. Einzelgewerkschaften in Chile

Branchenverband/ Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz/ stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF (Nationale Gruppierung der [staatlichen] Finanzangestellten)	CUT	Vorsitzender: José Pérez Debelli (PS) Generalsekretärin: Ana María Gutiérrez (PS) Internationale Sekretärin: Ángela Rifo Castillo (PC)	70000 (einige befristet oder Honorarkräfte, die sich am Rande der ANEF organisieren)	Public Service International (PSI), CLATE
Federación de Trabajadores del Cobre, FTC (Bund der Kupferarbeiter_innen)	CUT (bis 2018)	Vorsitzender: Patricio Elgueta Jofré Generalsekretärin: Héctor Milla González	15 000	IndustriALL (bis 2017)
Colegio de Profesores de Chile, CPC (Lehrer_innenverband Chiles)	CUT (Mitgliedschaft aufgrund ausstehender Zahlung von Beiträgen infrage gestellt)	Vorsitz: Carlos Díaz (Partido Humanista) Generalsekretärin: Patricia Munoz	55 000	Education International (EI)
Confederación de Sindicatos del Comercio y Servicios Financieros, CSC-SFI (Bündnis der Handels- und Finanzdienstleistungsgewerkschaften)	CUT	Vorsitzende: Karen González Sanhueza Generalsekretär: Hugo Gutiérrez Oteiza	40 000	–
Confederación de Trabajadores del Cobre, CTC (Bündnis der Kupferarbeiter_innen)	CUT	Vorsitzender: Miguel Santana Hidalgo (PC) Generalsekretärin: Ana Lamas Aguirre (PC) Internationaler Sekretär: Rubén Miranda Soto	8 000	–
Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipalizada, CONFUSAM (Nationale Bündnis der kommunalen Gesundheitsbeschäftigten)	CUT	Vorsitzende: Gabriela Flores Salgado (pro PS) Generalsekretärin: Laura San Martin (PS)	37 000	PSI
Sindicato Banco Estado (Gewerkschaft der Staatsbank)	CUT	Vorsitzender: Iván Ibáñez Barrientos Generalsekretärin: Prudencia Gomez Zapata (PS)	9 400	–
Industrial Chile CONSTRAMET (Arbeiter_innenbündnis der Metallindustrie)	CUT	Vorsitzender: Horacio Fuentes González (PC) Generalsekretär: Daniel Moraga Villalobos (PC)	14 000	IndustriALL
Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casas Particulares, SINTRACAP (Unternehmensübergreifende Gewerkschaft der Hausangestellten)	Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular, FESINTRACAP (Nationaler Gewerkschaftsbund der Hausangestellten), Coordinadora Nacional de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular (Nationale Koordination der Hausangestelltenorganisationen)	Vorsitzende: María Cotal Neira Generalsekretärin: Angélica Soto Contreras	k. A.	International Domestic Workers Federation (IDWF), Lateinamerikanisches und Karibisches Bündnis der Hausangestellten (CONLACTRAHO)
Federación Central de Manipuladoras del Programa de Alimentación Escolar, FECEMAP (Zentraler Verband der Verantwortlichen des Schulernährungsprogramms)	CUT (seit 2016, aktuell ohne Beteiligung)	Vorsitzende: Alejandra Muñoz González Generalsekretärin: Rosana Valenzuela Osos	15 000	–

Die im linken Bündnis Frente Amplio (FA) zusammengeschlossenen Parteien haben interne Räume für die Einbeziehung von Gewerkschaftern geschaffen (Arbeiter_innen-/Gewerkschaftsfronten), die strategisch jedoch nicht so ausgerichtet sind wie die Verbindungen der anderen Parteien zu den Gewerkschaften. Allerdings sind hieraus einige Führungspersönlichkeiten hervorgegangen.

In der Führung großer Gewerkschaftsverbände und Einzelgewerkschaften haben sich die politischen Parteien durchgesetzt. Der Metallgewerkschaftsbund CONSTRAMET-IndustriALL war ein kommunistische Sphäre, in dem es kaum Streitigkeiten mit anderen Sektoren gab, mit Ausnahme der erwähnten PTR. Die in der Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) zusammengeschlossenen staatlichen Finanzangestellten hatten Vorstände mit Verbindungen zu verschiedenen Parteien, darunter den Radikalen, Christdemokraten und Sozialisten. Der derzeitige Vorstand wird von José Pérez (PS) geleitet, der Raúl de la Puente (ebenfalls PS) nach 20 Jahren an der Spitze ablöste. Der Gesundheitssektor ist in verschiedene Organisationen zersplittert, zu denen unter anderem Ärzt_innen, Krankenpfleger_innen, Verwaltungspersonal, lokale Gesundheitsdienste, Basiskrankenhäuser, Fachleute oder private Gesundheitsdienste gehören. Politisch herrscht hier eine gleichmäßige Verteilung zwischen PS und PC sowie einigen Teilen der FA vor. Privatwirtschaftliche Gewerkschaften wie die der Walmart-Angestellten, einst die größte des Landes, werden traditionell von PS-Führer_innen geleitet, mit wenig internem Wettbewerb.

Die mitgliederstärksten Gewerkschaften finden sich aufgrund der strukturellen Veränderungen seit den 1980er-Jahren im Einzelhandel und bei den Finanzdienstleistungen, sind aufgrund fehlender Verhandlungsmöglichkeiten für Branchentarifverträge und interner Machtkämpfe jedoch ebenfalls stark fragmentiert. Die Gewerkschaften der Hausangestellten haben im Anschluss an die Kampagnen zum Überkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) erheblich an Bedeutung gewonnen.

Der Bergbausektor ist in seiner Zusammensetzung stabil. Das Fehlen öffentlicher Maßnahmen und Anreize zur Wiederbelebung der lokalen verarbeitenden Industrie nimmt den Gewerkschaften jedoch weiterhin Einflussmöglichkeiten. Die Vergabe von Unteraufträgen an große Unternehmen hat zur Bildung von Gewerkschaften für Unterauftragnehmer_innen geführt, die sich in einer prekären Situation befinden, da sie keine Verträge mit den Kundenunternehmen besitzen.

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes waren während der Diktatur mit einer Politik des Abbaus staatlicher Institutionen konfrontiert, die zu befristeten, dezentralisierten (kommunalen) Vertragsverhältnissen führten, die im letzten Jahrzehnt bis zu 60 Prozent aller Stellen umfasste. Bisher waren die Gewerkschaften nicht in der Lage, den Anteil der befristeten Stellen deutlich zu reduzieren.

Parallel zu den Parteien haben die Gewerkschaften Organisationen für spezifische Forderungen gebildet. Ein Beispiel dafür ist die Bewegung »No+Afp«, die sich unter der Leitung des ehemaligen Bankchefs und CUT-Direktors Luis Mesina

für ein Rentenreformprojekt einsetzt. Diese Organisationen stellen eine Mischung aus zivilgesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Gruppen dar und zeigen Leerstellen in der Gewerkschaftspolitik auf. Hierzu zählt auch die »Coordinadora 8M«, eine feministische Organisation, die interne Räume für Arbeitnehmerinnen schafft. Die jüngste Gründung ist die »Mesa de Unidad Social«, die aus den sozialen Protesten von 2019 hervorging und Arbeitslinien vorgeschlagen hat, um die sozialen Forderungen von Organisationen unterschiedlicher Art und Zielsetzung zusammenzubringen. Daraus ist ein Gewerkschaftsblock entstanden, der unter anderem die CUT, die staatlichen Finanzangestellten (ANEF), die Beschäftigten des Gesundheitswesens (CONFUSAM) und die Lehrenden (Colegio de Profesores) umfasst.

Des Weiteren sind die wichtigsten chilenischen Gewerkschaftsverbände und -föderationen in internationalen Gewerkschaftsverbänden organisiert. CONSTRAMET und ANEF sind in den Vorständen ihrer regionalen Dachorganisationen IndustriALL und CLATE vertreten, mit aktiver und nicht nur nomineller Beteiligung. Die Metro von Santiago hat sich seit Kurzem der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) angeschlossen und wurde als strategischer Akteur für die Umstellung des öffentlichen Verkehrssystems auf eine fast ausschließlich elektrische Flotte aufgeführt, ist aber noch nicht aktiv an der internationalen Debatte beteiligt. Die CUT hatte mit ihrer ehemaligen Präsidentin Bárbara Figueroa zudem einen Sitz im Vorstand des Gewerkschaftsbunds der Amerikas (CSA/TUCA) inne.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Gewerkschaften werden in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgesetzbuch gegründet und sind rechtlich anerkannt. Im Allgemeinen kann eine Gewerkschaft mit mindestens acht Personen gegründet werden, sofern diese 50 Prozent des Unternehmens repräsentieren. In Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmer_innen müssen es mindestens 25 Personen sein, vorausgesetzt sie vertreten mindestens zehn Prozent der Arbeitnehmerschaft des Unternehmens. Föderationen und Konföderationen werden mit einer variablen Zahl von Gewerkschaften oder Föderationen gegründet. Bei der Gründung von Zentralverbänden müssen mindestens fünf Prozent der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer_innen des Landes vertreten sein.

Zwar wird das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, anerkannt, der Zugang zu Tarifverhandlungen ist für die Gewerkschaften jedoch nur auf Unternehmensebene gewährleistet. Sie werden somit nicht in Bezug auf ihre Gründung eingeschränkt, sondern hinsichtlich der Instrumente, mit denen sie sich entwickeln und ihre Ziele erreichen können, insbesondere das Streikrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen.

Mit der Verabschiedung des Gesetzes über Arbeitnehmer_innen, die digitale Anwendungen nutzen, wurde die Debatte über Gewerkschaftsgründungen von Honorarkräften und Selbstständigen neu entfacht, da diese Art der Beschäftigung

sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor immer mehr an Bedeutung gewinnt. Des Weiteren stellt der Agrarsektor einen Sonderfall dar. Für diesen gab es erst 1967 ein Sondergesetz zur Stärkung der gewerkschaftlichen Organisation, das in der Pinochet-Diktatur annulliert wurde. Erst der seit 2014 diskutierte Versuch eines Sonderstatuts für Landarbeiter_innen eröffnete die Möglichkeit einer gewerkschaftlichen Organisation des Sektors, bisher jedoch ohne konkrete Auswirkungen.

Von den drei großen Gewerkschaftsverbänden in Chile ist die CUT der stärkste, wichtigste und fortschrittlichste. Er vertritt die Anliegen von rund 500 Einzelgewerkschaften sowie von Verbänden, Konföderationen und Funktionärsvereinigungen. Die CUT ist die einzige Organisation, die neben den klassischen Forderungen (Lohnerhöhungen, Arbeitnehmer_innenrechte) auch das Profil eines sozialpolitischen Akteurs aufweist. In der aktuellen politischen Situation in Chile kommt der CUT eine wichtige Rolle zu. Die sozialen Proteste der letzten Jahre waren Ausdruck der Frustration der Chilen_innen über niedrige Löhne, prekäre Arbeitsbedingungen, unzureichende Renten sowie hohe Sozial- und Bildungskosten. In den aktuellen Reformdebatten vertritt die CUT progressive Positionen (Renten, Bildung, Gesundheit, Menschenrechte). Aufgrund der schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen, die von der Polizei gegen Demonstrant_innen begangen wurden, fordert die CUT zudem die Einsetzung einer Wahrheitskommission.

Hinsichtlich der IAO-Normen wurde im März 2023 das Übereinkommen Nr. 190 über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ratifiziert, an dessen Diskussion sich die Frauenabteilungen verschiedener Gewerkschaften und Verbände beteiligten. Zu den ausstehenden Übereinkommen, zumindest vonseiten der CUT, gehören das Übereinkommen 102 zur sozialen Sicherheit, das teilweise in die chilenische Gesetzgebung aufgenommen wurde, und das Übereinkommen 155 zum Arbeitsschutz. Letzteres ist seit der Ratifizierung des Übereinkommens 187 über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz im Jahr 2011 umstritten.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Tarifverhandlungen in Chile haben in der Regel eine sehr geringe Wirkung, da sie nur auf Unternehmensebene stattfinden. Nur Verhandlungen in wenigen, sehr spezifischen Sektoren, wie die jährlichen Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Sektors, die außerhalb der Regeln des Arbeitsgesetzes stattfinden, haben eine gewisse Wirkung und beeinflussen beispielsweise die Lohnverhandlungen in anderen Sektoren. Die Verhandlungen in den großen Bergbauunternehmen, sowohl in der Privatwirtschaft (z. B. BHP Billiton, Anglo American, Antofagasta Minerals und Barrick Gold) als auch im öffentlichen Sektor (CODELCO), sind in der Regel sehr öffentlichkeitswirksam und positionieren diese Sektoren im nationalen Kontext als privilegiert.

Verhandlungen in Unternehmen beschränken sich schwerpunktmäßig auf Gehaltsanpassungen und wirtschaftliche

Anreize in Form von Produktionsprämien, Anwesenheitsprämien oder anderen administrativen Anreizen, die Beschäftigte am Ende des Konflikts erzielen. Andere Aspekte der Arbeitsbeziehungen wie Arbeitsbedingungen, Schichtarbeit, internes Management, Ausbildung usw. haben an den Verhandlungstischen keine Priorität und werden bei ausbleibenden Verhandlungserfolgen oft nicht weiterverfolgt.

Tarifverhandlungen können auf geregelte Weise (gemäß den im Arbeitsgesetzbuch festgelegten Bestimmungen und Verfahren) oder auf unregelmäßige Weise (spontan, direkt zwischen den Parteien) eingeleitet werden. Im ersten Fall sind die Erfolgsaussichten höher, da die für beide Parteien geltenden Anforderungen und das gewerkschaftliche Streikrecht Druckmechanismen darstellen, um tatsächlich Vereinbarungen zu erzielen. Bei spontan stattfindenden Tarifverhandlungen greift das Streikrecht nicht, sodass die Bedingungen ungünstiger sind.

Die Beteiligung von Frauen in Gewerkschaftsorganisationen hat seit dem letzten Jahrzehnt stetig zugenommen. Vor Inkrafttreten der Arbeitsreform 2016 gab es etwas mehr als 450 000 gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerinnen, weniger als 10 000 hatten Führungspositionen inne. Bis 2022 stieg die Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder auf 512 000 und 11 500 in Führungspositionen, was einem Anstieg von 15 Prozent entspricht. Gleichzeitig ist der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der gewerkschaftlichen Führungskräfte in Chile von 23 auf fast 35 Prozent gestiegen.

Auch die Zahl der jungen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer_innen hat in den letzten Jahren zugenommen. Nach einer Erhebung des Nationalen Jugendinstituts sind 55 Prozent der Menschen unter 30 Jahren entweder in formellen oder informellen Arbeitsverhältnissen beschäftigt, in Vollzeit oder in Kombination mit akademischen Aktivitäten. Aus derselben Erhebung geht hervor, dass 3,5 Prozent von ihnen in Gewerkschaften oder anderen Organisationen mit Bezug zur Arbeitswelt organisiert sind, was unter Berücksichtigung der Daten der Volkszählung 2017 etwa 150 000 jungen Menschen entspricht.

Obwohl die Gewerkschaften seit Langem Jugend- und Frauenabteilungen eingerichtet haben, wird deren tatsächliche Beteiligung an der Entscheidungsfindung immer wieder infrage gestellt. Ihr Einfluss spiegelt sich, wie aus Statistiken zu den Verhandlungsthemen hervorgeht, nicht direkt wider.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Etwa 22,2 Prozent (2022) der chilenischen Arbeitnehmerschaft sind gewerkschaftlich organisiert, nur 16 Prozent (2021) fallen hingegen unter von Gewerkschaften ausgehandelte Tarifverträge. Die Mitgliedszahlen der Gewerkschaften sind derzeit rückläufig. Obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad auf nationaler Ebene immer weiter gestiegen ist, hat sich gleichzeitig die Zahl der Gewerkschaften durch interne Spaltungen erhöht, sodass die einzelnen Gewerkschaften immer kleiner werden und an Verhand-

lungsmacht einbüßen. Ihre Handlungsstrategien sind daher eher kurzfristig und reaktiv ausgerichtet.

Ein weiterer Faktor, der die Gewerkschaften insgesamt schwächt, ist die mangelnde Fähigkeit, streikende Arbeitnehmer_innen finanziell zu unterstützen. Eine fehlende strategische Planung von Verhandlungsprozessen kann daher zu massiven Einkommensverlusten für die Streikenden führen. Solidaritätskomitees, Unterstützungsfonds oder andere kollaborative Unterstützung sind das Privileg einiger weniger Organisationen, hauptsächlich im Bereich der Kupfergewinnung.

Gewerkschaften in Chile haben traditionell wenig politischen Einfluss. Unter Präsident Boric sind die Bedingungen günstiger. Die Reform des Rentensystems wurde etwa durch dreigliedrige regionalisierte Dialoge sowie unter Beteiligung der IAO und der Interamerikanischen Entwicklungsbank (IDB) begleitet. Ebenso ist die CUT an den Dialogen zur Steuerreform beteiligt. Bevor sich Gewerkschafter_innen in Chile für öffentliche Mandate zur Wahl stellen, sind sie rechtlich verpflichtet, ihre Ämter aufzugeben.

Da sich der Großteil der gewerkschaftlichen Arbeit auf die Unternehmensebene beschränkt, sind die Beziehungen zu anderen sozialen Akteuren oft schwach ausgeprägt. Damit isolieren sich die Gewerkschaften häufig selbst von öffentlichen Debatten, sodass Interessengruppen wie die Frauenbewegung, Umweltschützer_innen, Wohnungsbauausschüsse oder sogar Bildungsprojekte keine große Nähe zu den Gewerkschaften aufweisen bzw. suchen, selbst wenn gewerkschaftsnahe Themen berührt werden. Das jüngste Beispiel hierfür ist das Thema »Just Transition«, das seit Jahren von verschiedenen lokalen Akteuren aufgegriffen wird, zu dessen strategischer Planung einige Gewerkschaften jedoch erst seit Kurzem und mit sehr begrenzter Beteiligung beitragen. Auch im aktuellen Verfassungsprozess wird die Rolle bestehender Gewerkschaften im Verhältnis zu anderen organisierten Arbeitnehmer_innen infrage gestellt.

Infolge der Corona-Pandemie und der Konsolidierung digitaler Plattformen als Mittel für wirtschaftliche Transaktionen hat der wirtschaftliche Trend zu virtuell vermittelten Arbeitsinitiativen (z. B. MercadoLibre oder Facebook Marketplace) zugenommen, welche die Schaffung von Arbeitsplätzen in meist Ein-Personen- oder Familienbetrieben gefördert haben. Diese Unternehmensformen schaffen jedoch keinen Raum für die Bildung von Gewerkschaften und auch nicht für die Bildung von organisierten Arbeitsgruppen. Ein besonderer Fall sind die Beschäftigten im Bereich der digitalen Dienstleistungen, insbesondere Zusteller_innen, die begonnen haben, Organisationen ohne rechtliche Struktur und mit hohem Zersplitterungsrisiko zu bilden, von den übrigen Gewerkschaften aber als De-facto-Organisationen und mit Respekt für die dort etablierten Führungspersönlichkeiten anerkannt werden.

Im Jahr 2022 trat das Arbeitnehmer_innengesetz für öffentlich-private Partnerschaften in Kraft, das den Aufbau unabhängiger Arbeitnehmer_innenvertretungen ermöglichen soll. Dabei besteht jedoch das Risiko der Entlassung von Führungs-

kräften, da diese keine Gewerkschaftsprivilegien genießen. Diese Maßnahme wird von der Arbeitsdirektion genau überwacht.

In geringerem Maße haben sich zudem Genossenschaften in der Sozialwirtschaft weiterentwickelt und konsolidiert. In der chilenischen Gewerkschaftswelt gibt es jedoch die Tendenz, Genossenschaften auszuschließen. Mit Ausnahme der CAT-Statuten bieten die übrigen Gewerkschaftsdachverbände keine Beteiligungsmöglichkeiten.

Die Gewerkschaften stehen gegenwärtig vor der Herausforderung, neue Formen der Arbeitsorganisation zu integrieren. Durch digitale Plattformen und die Digitalisierung des Handels sind neue Arbeitsformen, zusätzliche Belastungen für Arbeiter_innen sowie schnellere Arbeitsdynamiken entstanden. Gleichzeitig erfordert die Umweltkrise eine stärkere Einbindung der Gewerkschaften in die strategische Planung einer »Just Transition«, die von Gewerkschaftsseite immer noch mit geringem Wissensstand über die Auswirkungen auf die Arbeits- und Sozialverhältnisse betrachtet wird, während im anhaltenden Verfassungsprozess Fortschritte in Grundsatzfragen des Sozialstaats und der Arbeitsverhältnisse erkämpft werden müssen.

Dr. Cécilie Schildberg, Leiterin des Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung in Chile

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Lateinamerika und Karibik | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:

Fabian Lischkowitz, Referent für Brasilien, Uruguay, Gewerkschaften und Handel
fabian.lischkowitz@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.