

CHILE

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2025

**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, dass 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. Obwohl der erste Verfassungsprozess wichtige Änderungen zur Stärkung des Sozialschutzes und der Arbeitnehmerrechte enthielt, liegen diese Fortschritte durch die Ablehnung dieses Verfassungsentwurfs auf Eis. Die derzeitige öffentliche Debatte dreht sich primär um die innere Sicherheit und Wirtschaftsthemen.

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, aber zu Beginn des vierten und letzten Regierungsjahres gibt es keine reale Chance, dass es zur Beratung im Kongress vorgelegt wird.

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 LGBTQ+ und für Menschen im Autismus-Spektrum zu sichern.

Ein weiterhin bestehendes Problem ist die Formalisierung von Arbeitsverhältnissen im digitalen Dienstleistungssektor. Ein entsprechendes Gesetz, das Unternehmen dazu verpflichtet, Arbeitsverträge mit unabhängigen Arbeitnehmer_innen (Dienstleister_innen) oder abhängigen Arbeitnehmer_innen zu schließen, wenn dies von einem Arbeitsgericht beschlossen wird, wurde kürzlich verabschiedet. Unternehmen kündigten an, gegen dieses Gesetz rechtlich vorgehen zu wollen. 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. Im Jahr 2022 wurde diese von staatlichen Einnahmen aus Lithiumabbauverträgen abgelöst, was jedoch nur ein Jahr währte, bevor Kupfer wieder zur Haupteinnahmequelle des Staates wurde. 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. 2024 folgte dann ein Vertrag zwischen dem staatlichen Unternehmen Codelco und dem privaten Unternehmen SQM über den Lithiumabbau im größten Salzsee der Welt und die Ausschreibung für weitere kleinere Salzseen. 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, Fischereiprodukte sowie in geringerem Umfang Wein.

Seit dem 1. Januar 2025 beträgt der Mindestlohn 510.636 CLP (ca. 465 EUR) im Monat, nachdem sich die Regierung mit dem Gewerkschaftsverband Central Unitaria de Trabajadores (CUT) auf die größte Erhöhung seit Jahrzehnten geeinigt hatte. Darüber hinaus hat die CUT angekündigt, dass sie für 2025 das Konzept des »Living wage« (salario vital) der IAO versuchen wird umzusetzen, was einer Erhöhung auf 725.000 CLP (ca. 660 EUR) entsprechen würde. Die Umsetzung dieser Gewerkschaftsforderung hat allerdings aufgrund der wirtschaftlichen Stagnation, in der sich Chile derzeit befindet, wenig Aussichten auf Erfolg.

Die Erwerbsbevölkerung beläuft sich auf 10,25 Millionen Menschen, von denen derzeit 9,39 Millionen erwerbstätig sind. Die zuletzt für März 2025 gemeldete Arbeitslosenquote betrug 8,4 Prozent (Frauen: 9,3; Männer: 7,7). Die Erwerbsbeteiligung lag bei 62,3 Prozent (Frauen: 52,7; Männer: 72,3). Die informelle Beschäftigungsquote lag bei 26,1 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 Durchschnittsbruttoeinkommen betrug im Jahr 2023 monatlich 826.535 CLP brutto (ca. 755 EUR), basierend auf den drei Regionen Antofagasta (Bergbauregion im Norden, Hauptstadt Santiago (ca. 1,3 Prozent der Bevölkerung) und Magallanes im Süden des Landes, wobei der Durchschnitt bei den Männern mit 919.574 CLP (ca. 839 EUR) 23,3 Prozent über dem der Frauen lag (704.953 CLP, ca. 644 EUR). Auf nationaler Ebene bezogen jedoch 70,1 Prozent der Erwerbstätigen ein Einkommen, das dem nationalen Durchschnittseinkommen entsprach oder darunter lag.

Das monatliche Medianeinkommen betrug sogar nur 582.559 CLP (ca. 530 EUR), was bedeutet, dass 50 Prozent der Arbeiter_innen im Land ein Einkommen in dieser Höhe oder weniger hatten. Bei Männern lag das Medianeinkommen mit 602.647 CLP (ca. 550 EUR) knapp 16,6 Prozent über dem der Frauen (502.205 CLP, ca. 458 EUR), was die ungleiche Einkommensverteilung nochmals verdeutlicht.

Im Januar 2025 erreichte der Wert des Grundnahrungsmittelkorbs 69.159 CLP (ca. 63 EUR). Die Armutsgrenze liegt bei einem persönlichen Einkommen von 237.118 CLP (ca. 216 EUR) im Monat, der Wert für extreme Armut bei 158.079 CLP (ca. 144 EUR).

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 Exis-

tenz 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.

In Chile gibt es ein festes institutionelles Gremium für den sozialen Dialog: den durch die Arbeitsmarktreform von 2016 geschaffenen Consejo Superior Laboral (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. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem CSL wurden in den letzten Jahren neue spezifische Räte für den sozialen Dialog eingerichtet, um beispielsweise die Umsetzung neuer Gesetze zu überwachen (z. B. Gesetz über die Arbeit auf Plattformen). Dies gibt Anlass zu der Hoffnung, dass das Instrument des sozialen Dialogs in Zukunft in den chilenischen Arbeitsbeziehungen gestärkt wird.

Der letzte Nationalkongress des größten Gewerkschaftsverbands CUT fand Ende Januar 2024 statt. Die folgenden Wahlen wurden aufgrund interner Konflikte verschoben und werden nun Ende Mai dieses Jahres (2025) stattfinden. Im Jahr 2022 erzielte die CUT bedeutende Erfolge bei den Verhandlungen über die größte Erhöhung des Mindestlohns seit 20 Jahren und die Einbeziehung der Kosten für den Grundnahrungsmittelkorb in eine Sonderprämie für bedürftige Familien. Die CUT unterstützte von Anfang an auch die

Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden, kritisierte jedoch die endgültige Vereinbarung, die die Einführung verschiedener, zuvor nicht zulässiger Instrumente der Arbeitsflexibilität bedeutete. Sie unterstützte ebenfalls die von der Regierung eingebrachte Rentenreform, zeigte sich aber am Ende mit dem Reformergebnis wenig zufrieden.

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 verflochten, 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 (seit 1987). 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-

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)	3 072 Gewerkschaften, 420 000 Beschäftigte	Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB), Gewerkschaftsbund der Amerikas (CSA)
Central Autónoma de Trabajadores, CAT (Autonome Arbeiter_innenzentrale)	Vorsitzende: Ricardo Maldonado Olivares Generalsekretärin: Magdalena Castillo Díaz	310 Gewerkschaften, 12 700 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	196 Gewerkschaften, 8 500 Beschäftigte (geschätzt)	–
Unión Nacional de Trabajadores, UNT (Nationale Arbeiter_innenunion)	Vorsitzender: Segundo Steilen Navarro (Christdemokratische Partei) Generalsekretär: Pablo Vilches	110 Gewerkschaften, 3 790 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: Náyade Zúñiga Pomo 3era. Vicepresidencia de RRII: Ivonne Rozas Velásquez	70 000 (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: Héctor Roco Aguilar Generalsekretär: Aldo Binimelliz	15 000	IndustriALL (bis 2017)
Colegio de Profesores de Chile, CPC (Lehrer_innenverband Chiles)	CUT (Mitgliedschaft aufgrund ausstehender Zahlung von Beiträgen infrage gestellt)	Vorsitz: Mario Aguilar Arévalo Generalsekretär: Carlos Díaz Marchant	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: Ana Lamas Aguirre (PC) Generalsekretärin: Stephanie González Chávez Internationaler Sekretär: Juan Galindo Arancibia	8 000	–
Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipalizada, CONFUSAM (Nationale Bündnis der kommunalen Gesundheitsbeschäftigten)	CUT	Vorsitzende: Gabriela Flores Salgado (pro PS) Generalsekretär: Marcos Vargas Cortés	37 000	PSI
Sindicato Banco Estado (Gewerkschaft der Staatsbank)	CUT	Vorsitzender: Iván Ibáñez Barrientos Generalsekretär: Marco Beas Duarte	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 Osoreo	15 000	–

ten 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.

Die im linken Bündnis Frente Amplio (FA) zusammengeschlossenen Parteien haben interne Räume für die Einbeziehung von Gewerkschafter_innen 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 Gewerkschaftsbünde und Einzelgewerkschaften haben sich die politischen Parteien durchgesetzt. Der Metallgewerkschaftsbund CONSTRAMET-IndustriALL war kommunistisch, 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, Christdemokrat_innen und Sozialist_innen. 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 Übereinkommen 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 umfassten. Bisher waren die Gewerkschaften nicht in der Lage, den Anteil der befristeten Stellen deutlich zu reduzieren.

Des Weiteren sind die wichtigsten chilenischen Gewerkschaftsbünde und -föderationen in internationalen Gewerkschaftsverbänden organisiert. CONSTRAMET und ANEF sind in den Vorständen ihrer regionalen Dachorganisationen IndustriALL und CLATES vertreten, mit aktiver und nicht nur nomineller Beteiligung. Die Metro von Santiago hat sich vor einigen Jahren der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) angeschlossen und konnte bereits den Präsidenten der Sektion für städtischen Verkehr der ITF stellen. Die Metro von Santiago gilt zudem als strategischer Akteur für die Umstellung des öffentlichen Verkehrssystems auf eine fast ausschließlich elektrische Flotte. Die CUT hatte mit ihrer ehemaligen Präsidentin Bárbara Figueroa zudem einen Sitz im Vorstand der Trade Union Confederation of the Americas (TUCA-CSA) 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 Arbeitnehmer_innenschaft 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 Debat-

te 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 Gewerkschaftsbünden 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, die seit 2010 in Chile immer wieder ausbrachen und 2019 im »Estadillo Social« kulminierten, sind 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).

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. In der Folge wurde auch ein Ausschuss für den sozialen Dialog eingerichtet, der die Umsetzung überwacht und regelmäßig entsprechende Berichte vorlegt. 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 Produktions- oder Anwesenheitsprämien sowie 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 ist im letzten Jahrzehnt moderat gestiegen. Vor Inkrafttreten der Arbeitsreform 2016 gab es etwas mehr als 450.000 gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerinnen, weniger als 10.000 hatten Führungspositionen inne. Bis 2023 stieg die Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder auf 512.000 und 11.600 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 rund 36 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

Nachdem im Jahr 2020, unter dem Eindruck der sozialen Proteste von 2019, mit 22,2 Prozent der chilenischen Arbeitnehmer_innenschaft ein Höchststand an gewerkschaftlicher Organisation erreicht wurde, war in den Folgejahren ein allmählicher Rückgang bis auf 19 Prozent im Jahr 2023 zu verzeichnen. Lediglich 15 Prozent (2023) davon fallen unter von Gewerkschaften ausgehandelte Tarifverträge. Im selben

Jahr waren 56,2 Prozent der Mitglieder Männer und 43,7 Prozent Frauen. Die Anzahl der Gewerkschaften hat aufgrund interner Spaltungen zugenommen, was bedeutet, dass die einzelnen Gewerkschaften immer kleiner werden und an Verhandlungsmacht verlieren. Ihre Aktionsstrategien sind daher eher kurzfristig und reaktiv.

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 wurden die Bedingungen günstiger, obgleich die Erwartungen höher waren. Die Reform des Rentensystems wurde etwa durch dreigliedrige regionalisierte Dialoge sowie unter Beteiligung der IAO und der Interamerikanischen Entwicklungsbank (IDB) begleitet. Ebenso war die CUT an Dialogen zur Steuerreform beteiligt und es wurde eine historische Erhöhung des Mindestlohns und die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden beschlossen. Die wichtigste Forderung der CUT, ein Gesetzentwurf zur Umstellung des Tarifverhandlungssystems auf ein mehrstufiges System, wurde jedoch bisher vom Staat nicht aufgegriffen. Auch an einem neuen Gesetz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie war die CUT weder beteiligt noch unterstützte sie es. Seine Umsetzung, die kaum Wirkung zeigt, wurde von der Gewerkschaft scharf kritisiert.

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.

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 Führungspersonlichkeiten anerkannt werden. Diese Tätigkeiten werden überwiegend von Migrant_innen übernommen, deren Zugang zur regulären Beschäftigung durch die Aufenthaltsgenehmigungen, die sie vor einer Einstellung vorweisen müssen, eingeschränkt ist.

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 Führungskräften, 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.

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:
Ulrich Storck, Referent für Brasilien, Uruguay,
Gewerkschaften und Handel
ulrich.storck@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 Wahlkampfszwecke verwendet werden.