

(V) Soziale Sicherung von WanderarbeiterInnen in der VR China – eine Bestandsaufnahme

Thomas Adisorn, Elena Beselin, Jan Brinkmann, Nils Ole Haar

1 Einleitung

Der Erfolg der chinesischen Wirtschaftstransformation ist unmittelbar mit der Geschichte der sogenannten *floating population*¹ verknüpft. Hierbei handelt es sich um einen Teil der Bevölkerung, der, zwischen ländlichem und urbanem Raum wechselnd, Nischen des Arbeitsmarktes im ganzen Land besetzt. Diese aktuell über 155 Millionen WanderarbeiterInnen (Cai et al. 2011: 18, zit. nach Chan 2011: 1)² sichern sowohl aufgrund ihrer beruflichen sowie geographischen Flexibilität als auch durch ihre niedrigen Löhne der Exportnation China komparative Kostenvorteile in den arbeitsintensiven Wirtschaftssektoren. Dennoch handelt es sich um eine soziale Gruppe, deren Vulnerabilität und mangelnde soziale Absicherung lange Zeit keine gesonderte Berücksichtigung in der Gesetzgebung fanden und somit oftmals erst in Folge extremer Ereignisse wie z. B. den Suiziden bei Foxconn 2010 thematisiert wurden (Barboza 2010).³

Seit Anfang des 21. Jahrhunderts hat der chinesische Staatsrat zunehmend erkannt, dass das fragmentierte, *hukou*-orientierte Sozialversicherungssystem der durch häufigen Orts- und Arbeitsplatzwechsel geprägten Realität von WanderarbeiterInnen nur unzureichend gerecht wird, und greift diesen Aspekt in seinen Direktiven (Handlungsvorschrift mit bindendem Charakter, aber kein förmliches Gesetz) auf.⁴ Dennoch gestaltet sich die Implementierung dieser Direktiven recht ungleichmäßig, wobei z. B. Regionen wie Shanghai und Beijing erste Anstrengungen hin zu einem inklusiveren Sozialversicherungssystem unternommen haben. Zudem zeigt auch die Regierung mit der Verabschiedung eines nationalen Gesetzes zur Sozialversicherung im Juni 2011, dass eine Aufwertung des Sozialversicherungsstatus von WanderarbeiterInnen nicht ausgeschlossen ist, und kommt so dem Ziel, bis 2020 die Gesamtbevölkerung einzubeziehen, einen Schritt näher (Rulliat/Vendryes 2010: 128).

Vor dem Hintergrund dieses hochgesteckten Ziels erscheint es daher angebracht, sich mit den bisherigen Reformbestrebungen zur besseren Inklusion von WanderarbeiterInnen zu beschäftigen und die Weiterentwicklung der Reformansätze von der lokalen auf die nationale Ebene näher zu beleuchten. Dadurch soll ein repräsentativer Eindruck der sozialen Absicherung von WanderarbeiterInnen und der nach der Verabschiedung des nationalen Sozialversicherungsgesetzes fortbestehenden Probleme vermittelt werden. Daher erfolgt zunächst eine Darstellung der Bedeutung und Lebensrealität chinesischer WanderarbeiterInnen, an die sich eine Beschreibung ausgewählter lokalstaatlicher Versuche, deren Bedürfnisse zu berücksichtigen, anschließt. Abschließend wird auf den Inhalt und die Relevanz des neuen Gesetzes für ArbeitsmigrantInnen im Hinblick auf das Potenzial eines inklusiven sozialen Sicherungssystems eingegangen. Da das Gesetz allerdings erst vor kurzem verabschiedet wurde, kann bislang nur auf den Inhalt des Gesetzes eingegangen, nicht aber seine Umsetzung reflektiert werden.

1 Der Begriff fungiert als Oberkategorie für den in China inhaltlich schwer zu fassenden Begriff der WanderarbeiterInnen. Das *hukou*-System unterscheidet zwischen ArbeitsmigrantInnen mit lokalem Aufenthaltsrecht (*bendi hukou*), deren Haushaltsregistrierung einen gleichwertigen Zugang zu Sozialleistungen gewährt, sowie WanderarbeiterInnen ohne *hukou*-Rechte (*renkou liudong*) (Chan 2011: 2).

2 Bedingt durch das Haushaltsregistrierungssystem und einen Mangel an offiziellen Statistiken variieren die Angaben zur Anzahl erheblich; beispielsweise zwischen 94 Millionen (Deutsche Botschaft Peking 2011) und ca. 150 Millionen (Chan 2010: 660) für 2009. Inzwischen werden auch WanderarbeiterInnen ohne lokale *hukou*-Rechte statistisch erfasst, die sich länger als sechs Monate von ihrer Heimatregion „entfernt“ haben (Taylor 2011: 11).

3 Das taiwanische Unternehmen Foxconn, welches sich auf die Produktion von Elektronikkomponenten für Hightech- und Lifestyleprodukte spezialisiert hat, wird seit 2006 mit dem Vorwurf unmenschlicher und ausbeuterischer Arbeitsbedingungen konfrontiert. Insbesondere die Häufung von Selbstmordfällen innerhalb der Belegschaft im Jahr 2010 fand intensive mediale Aufmerksamkeit (BBC 2010; The Economist 2010; Watts 2010).

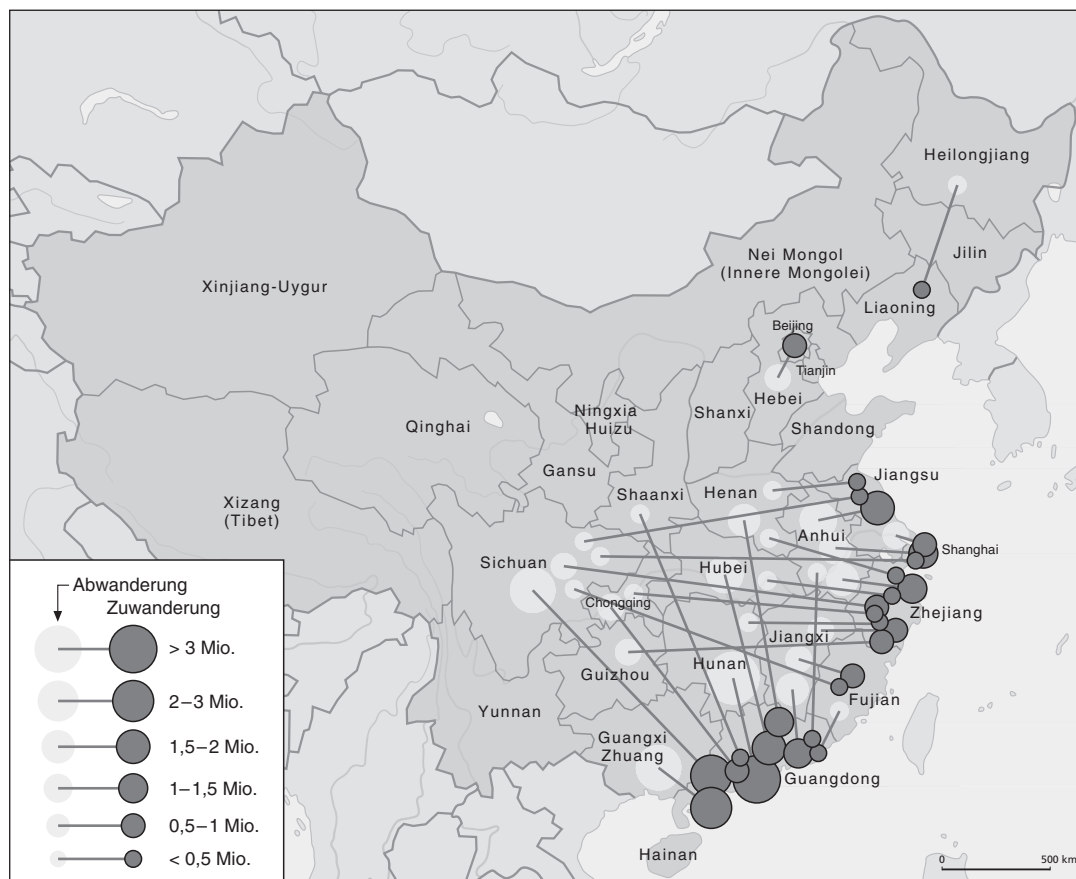
4 Gleichwohl räumt die Verfassung „Bürger[innen] [...] das Recht auf materielle Unterstützung von Seiten des Staates und der Gesellschaft im Alter, in Krankheitsfällen oder bei Arbeitsunfähigkeit [ein]“ (Constitution of the People’s Republic of China 1982, Art. 45). Dieses Gebot gilt seit 2004 explizit auch für die ländliche Bevölkerung (Braun 2011: 96).

2 WanderarbeiterInnen – VerliererInnen des Sozialsystems?

Seit Beginn der marktwirtschaftlichen Reformen Anfang der 1970er Jahre hat sich die Anzahl der *floating population* rapide vervielfacht: von 11 Millionen 1982 auf 30 Millionen Anfang der 1990er Jahre bis hin zu 75 Millionen 1995. Die 100-Millionen-Schwelle wurde um die Jahrtausendwende erreicht; aktuelle Schätzungen sprechen von 155 Millionen WanderarbeiterInnen (Chan 2011: 9; Cai et al. 2011: 18, zit. nach Chan 2011: 1; Taylor 2011: 18). Laut der Zensusinformationen von 2005 war der Anteil von Frauen bzw. Männern mit 49,5 % bzw. 50,5 % etwa gleich groß. WanderarbeiterInnen finden sich in allen Altersgruppen, wobei ein erheblicher Teil zwischen 20 und 34 Jahren alt ist (Taylor 2011: 32).

Die 2000 und 2005 durchgeführten Mikrozensus erlauben Rückschlüsse auf die räumlichen Verteilungsmuster der ArbeitsmigrantInnen. Ein Großteil der MigrantInnen hat die industrialisierte Küstenregion im Osten des Landes zum Ziel.⁵ Allein auf die Region Guangdong entfielen 32,6 % der Wanderbewegungen. Die bei einer solchen Wanderung durchschnittlich zurückgelegte Distanz ist aufgrund verbesserter Transportmöglichkeiten seit 1995 von 330 km auf 840 km im Jahr 2005 gestiegen (Taylor 2011: 28).

Abb. 1: Die 28 größten interprovinziellen Migrationströmungen in 2005



Quelle: eigene Darstellung (nach Taylor 2011: 26; zur besseren Darstellung leicht modifiziert)⁶

Im Zuge ihrer provinzübergreifenden Wanderungen ergeben sich für die WanderarbeiterInnen bislang hohe Zugangshürden zum Sozialversicherungssystem⁷ (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen-, Unfall- bzw.

5 2000 ließen sich 75,9 % aller erfassten ArbeitsmigrantInnen in den östlichen Provinzen nieder, 2005 waren es 85,4 %. Die restlichen Ströme verteilen sich auf die Zentralregion (2000: 10,9 %; 2005; 6,9 %) bzw. den Westen des Landes (2000: 13,3 %; 2005: 7,8 %) (Taylor 2011: 23).

6 Bedingt durch zeitliche Verzögerungen bei der Freigabe von Daten sowie Übersetzungen muss im Folgenden auf den Zensus von 2005 statt von 2010 zurückgegriffen werden. Dadurch bleiben mögliche Auswirkungen der verstärkten Industrialisierung im Landesinneren auf die Wanderbewegungen unberücksichtigt.

7 Das Sozialversicherungssystem ist dabei abzugrenzen von der Sozialhilfe, welche aus Steuermitteln finanziert wird und eine soziale Grundsicherung auf dem lokalen Minimumlebensstandard (*dibao*) beinhaltet (Tao 2009: 76 ff.). Für eine umfassende Darstellung siehe u. a. Leung (2003) und Social Security Administration (2010).

Invaliden- und Mutterschaftsversicherung), da die administrative Verantwortung bei den lokalen Regierungen liegt und das System somit je nach Provinz unterschiedlich ausgestaltet wird. Die Sozialversicherungen sind zum größten Teil so organisiert, dass es zwei lokale Fonds gibt, in die eingezahlt wird: Einen individuellen Fonds für die jeweiligen MitarbeiterInnen, in den sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen einzahlen, und einen Sozialfonds, in den nur ArbeitgeberInnen einzahlen. Im Falle der Rentenversicherung führt dies u. a. dazu, dass aus dem Sozialfonds – zusätzlich zur individuellen Absicherung – die Sozialleistungen für alle älteren ArbeitnehmerInnen der Region finanziert werden, welche selbst nie in das Sozialversicherungssystem eingezahlt haben. Dadurch ist dieser Fonds hoch defizitär (Watson 2009: 96 ff.).

Durch die lokale Organisation der Sozialversicherungssysteme konnten die Beiträge bisher jedoch nicht ohne weiteres von einer Region in die nächste überführt werden. So scheiden WanderarbeiterInnen bei einem Provinzwechsel aus dem lokalen System aus; in der Provinz Guangdong sind dies z. B. etwa 95 % der WanderarbeiterInnen (Tao 2009: 79). Zwar lässt sich ein Teil der gezahlten Beiträge auszahlen, jedoch gilt dies nur für den individuellen Fonds. Die Beiträge des Sozialfonds gehen verloren. Im Falle der Rentenversicherung kommt hinzu, dass erst eine kontinuierliche Beitragszahlung von 15 Jahren zum Anspruch auf eine Rente berechtigt (Watson 2009: 99).⁸ Des Weiteren zweckentfremden zahlreiche lokale Regierungen die lokalen Beiträge von WanderarbeiterInnen für andere Bereiche des Haushalts, sobald diese abwandern (Watson 2009: 103).⁹ Zugleich haben lokale Regierungen ärmerer Regionen die Möglichkeit entdeckt, sich ihrer sozialen Verpflichtungen zu entledigen, indem sie Abwanderungen explizit fördern (Chan 2011: 6).¹⁰

Häufig haben weder ArbeitgeberInnen noch ArbeitnehmerInnen ein Interesse daran, in dieses System einzuzahlen, und halten das Beschäftigungsverhältnis informell. Die ArbeitgeberInnen beklagen vor allem eine zu hohe Abgabenbelastung. Die WanderarbeiterInnen wiederum haben meist einen sehr geringen Verdienst, der häufig nicht einmal die Hälfte des Lohnes der ArbeiterInnen mit städtischem *hukou* beträgt, und müssen davon noch ihre Familien auf dem Land mitversorgen (Watson 2009: 101). Insgesamt müssen WanderarbeiterInnen somit bis dato eher als VerliererInnen des Sozialsystems bezeichnet werden.

3 Reform des Sozialversicherungssystems

Der Reformprozess des chinesischen Sozialversicherungssystems ist als ein langwieriger Prozess zu sehen, der zu Beginn des 21. Jahrhunderts – angestoßen durch diverse Direktiven der Zentralregierung in Peking – zuerst auf lokaler Ebene stattfand und seinen vorläufigen Abschluss auf gesamtstaatlicher Ebene in dem nationalen Sozialversicherungsgesetz von 2011 fand, dessen vollständige Umsetzung auf lokaler Ebene jedoch noch aussteht. In einer ersten Phase (2000 bis 2006), wurden auf lokalstaatlicher Ebene diverse Ansätze getestet, um die WanderarbeiterInnen zumindest teilweise in die sozialen Sicherungssysteme zu integrieren. Dies führte zu einem von Provinz zu Provinz unterschiedlichen Grad an Absicherung und unterschiedlichen Finanzierungsmodellen, die von einer alleinigen ArbeitgeberInnenfinanzierung über Mischformen bis zu einer komplett geteilten ArbeitnehmerInnen-ArbeitgeberInnenfinanzierung reichten. Typischerweise wurde den WanderarbeiterInnen nun ein zumindest rudimentärer Versicherungsschutz in den Bereichen Kranken-, Renten- sowie Unfallversicherung auf lokalstaatlicher Ebene ermöglicht.¹¹ Die anderen beiden Säulen hingegen, die Arbeitslosenversicherung und der Mutterschutz, wurden weiterhin kaum abgedeckt. Alte Probleme wie die mangelnde Transferierbarkeit bei Arbeitsplatz- und Wohnortwechsel oder die mangelnden Anreizstrukturen blieben jedoch größtenteils bestehen.

8 Das Renteneintrittsalter für Männer beträgt 60 Jahre, während gewerbliche Arbeitnehmerinnen ab 50 Jahren und weibliche, höhere Angestellte erst ab 55 Jahren bezugsberechtigt sind (OECD 2011: 1).

9 Zusätzlich haben Fälle von Korruption in Milliardenhöhe wie etwa in Shanghai 2006 dazu beigetragen, das Vertrauen in die Sozialversicherung zu brechen (Barboza 2008).

10 So organisieren z. B. einige lokale Regierungen den Transfer von WanderarbeiterInnen (Taylor 2011: 28).

11 Siehe dazu die Fallstudien von Braun (2010: 117 ff.).

In einer zweiten Phase ab 2006 intensivierten sich die Reformbemühungen, so dass schließlich im Juni 2011 ein nationales Sozialversicherungsgesetz in Kraft trat, das sämtliche ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen der Volksrepublik China verpflichtend in das Sozialversicherungssystem integriert. Zudem bietet es für WanderarbeiterInnen die Neuerung eines alle fünf Säulen abdeckenden Systems, bei dem regionale Transfers von Versicherungsleistungen nun ebenfalls ermöglicht werden. Im Folgenden werden der Verlauf des Reformprozesses, Details einzelner lokaler Reformansätze und des nationalen Sozialversicherungsgesetzes analysiert sowie weiterhin bestehende Probleme aufgezeigt.

3.1 Reformprozesse 2000–2006

Seit Anfang des 21. Jahrhunderts lassen sich rhetorische Bemühungen von Seiten der Zentralregierung in Beijing erkennen, WanderarbeiterInnen in das chinesische Sozialversicherungssystem einzubeziehen. Bei diesen Reformvorschlägen handelt es sich um Direktiven, für deren Implementierung keine zusätzlichen finanziellen Mittel für die lokalen Regierungen vorgesehen sind (Davies/Ramia 2008: 148 f.).¹² Die Umsetzung dieser Reformen befindet sich zudem im Aufgabenbereich lokaler Regierungen, so dass Veränderungen vor allem auf lokaler Ebene notwendig erscheinen, um eine einheitliche Regulierung – wie es das neue Sozialversicherungsgesetz anstrebt – zu schaffen.

Obwohl sich die Zentralregierung der diskriminierenden Wirkung des *hukou*-Systems bewusst ist, wurde dieses bislang nicht abgeschafft, sondern mittels Politikmaßnahmen zur Förderung der Bewegungsfreiheit und Bezugsrechte von WanderarbeiterInnen reformiert (Davies/Ramia 2008: 142). Dadurch kann die Regierung weiterhin die Bevölkerungsverteilung kontrollieren und gleichzeitig einen flexibleren Arbeitsmarkt fördern. Als zentrale Richtlinie hierfür gilt die Direktive Nr. 1¹³, welche im Januar 2003 vom Staatsrat verabschiedet wurde und sechs Schritte hin zur Abschaffung diskriminierender Regeln für WanderarbeiterInnen aufzeigt. Diese sind:

1. die Abschaffung von Arbeitsbeschränkungen für WanderarbeiterInnen in urbanen Gebieten;
2. die Abschaffung von zusätzlichen Gebühren, die WanderarbeiterInnen für bestimmte Dienstleistungen an die lokalen Regierungen zahlen müssen;
3. die Einführung von verpflichtenden Arbeitsverträgen für WanderarbeiterInnen sowie Strafmaßnahmen für Unternehmen bei unregelmäßigen Lohnzahlungen;
4. die Einführung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen von lokalen Regierungen sowie die Zahlung angemessener Kompensationsleistungen bei Arbeitsunfällen und Todesfällen;
5. Informationskampagnen für WanderarbeiterInnen im Bereich der Gesundheitsvorsorge sowie
6. die Einführung verpflichtender Bildungsmöglichkeiten für Kinder von WanderarbeiterInnen (Davies/Grant 2008: 34 f.).

Diese Schritte wurden 2004 in der Direktive Nr. 92¹⁴ vom Staatsrat sowie in der Direktive Nr. 1405¹⁵ von der Staatlichen Kommission für Entwicklung und Reform (NDRC) ausgebaut (Davies/Ramia 2008: 142 f.). Direktive Nr. 92 weist lokale Regierungen an, das Verfahren bei der Arbeitssuche von WanderarbeiterInnen zu vereinfachen, und verpflichtet ArbeitgeberInnen dazu, WanderarbeiterInnen bei Berufsunfällen Kompensationsleistungen zu zahlen. Direktive Nr. 1405 unterstreicht die Punkte von Direktive Nr. 92 und hebt die Bedeutung von Weiterbildungsmaßnahmen für WanderarbeiterInnen hervor, welche durch die lokale Regierung, ArbeitnehmerInnen sowie ArbeitgeberInnen finanziert werden sollen.¹⁶

12 Für weitere Informationen zu Implementierungsproblemen siehe u. a. Deng/Smyth (2000) und Zhao (2004).

13 *Circular on good management and provision of services for rural migrant workers.*

14 *Circular on further improving the working conditions of rural migrant workers.*

15 *Circular on further clearing up and abolishing discriminatory regulations and unreasonable charges imposed on inter-provincial rural migrant workers.*

16 Eine weitere Politikmaßnahme stellt die Direktive Nr. 18 vom Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit (MOLSS) von 2005 dar, welche die Direktiven Nr. 458 (*Provisional regulations on inter-provincial employment for the rural labor forces*) von 1994, Nr. 59 (*Circular on the prohibition of the improper issuing of mobile and employment permits or cards*) von 1995, Nr. 99 (*Circular on issuing employment registration cards for workers employed outside their own localities*) von 1996 sowie Nr. 3 (*Circular to improve the employment of redundant rural labor*) von 2000 abschaffte (Davies/Ramia 2008: 143).

Die Umsetzung dieser sozialstaatlichen Vorgaben auf lokaler Ebene erfolgt angesichts des Richtliniencharakters und der unterschiedlichen Kapazitäten der einzelnen Regionen sehr heterogen (Davies et al. 2008: 66). Liu hat diesbezüglich drei Idealtypen einer Implementierung identifiziert: Provinzen, (1) die eigene Sozialversicherungssysteme für WanderarbeiterInnen etabliert haben; (2) in denen die urbane Versicherung auch MigrantInnen offen steht sowie (3) in denen eine Inkorporation in das jeweilige ländliche Sozialsystem vorgesehen ist (Liu 2006, zit. nach Wang 2008: 60). Im Folgenden werden exemplarisch wesentliche Charakteristika der Modelle (1) – am Beispiel Shanghais – und (2) – am Beispiel Beijings – herausgearbeitet.¹⁷

Shanghai, eines der Hauptzielgebiete chinesischer Wanderbewegungen, betrat 2002 Neuland bei der Ausgestaltung des Versicherungsschutzes für WanderarbeiterInnen. In Kooperation mit privaten Versicherungsunternehmen wurde per Dekret erstmals ein vollständig separates, bedürfnisorientiertes Sozialsystem geschaffen¹⁸, das eine Teilnahmepflicht aller nicht im städtischen *hukou*-System erfassten Arbeitskräfte vorsieht (Chen 2004).¹⁹ In Shanghai existiert somit eine Universalversicherung (*zonghe baoxian*), deren Alleinstellungsmerkmal die ausschließliche Finanzierung durch ArbeitgeberInnen, die einen Anteil von 12,5 % des jeweiligen Basislohnes abzuführen haben, darstellt (Dekret Nr. 123, Art. 9).²⁰ Hierbei handelt es sich explizit um eine Pflicht für alle ArbeitgeberInnen, bei deren Missachtung eine Strafzahlung von 2 % der noch zu zahlenden Beiträge sowie die gerichtliche Pfändung ausstehender Zahlungen vorgesehen sind (Dekret Nr. 123, Art. 19–21). Während Shanghai somit ein eigenes Sozialsystem für WanderarbeiterInnen etablierte, wurden in Beijing ab 1999 in mehreren Schritten Regelungen erlassen, die es jenen ermöglichen, Teil der urbanen Sozialversicherung zu werden (EU-China 2004: 13). Anhand der fünf Säulen des Sozialversicherungssystems werden die Funktionsweisen und Besonderheiten der beiden Modelle im Folgenden vergleichend beleuchtet.²¹

3.1.1 Krankenversicherung

Das Shanghaier Modell bietet nur einen Mindestschutz für Krankenhausaufenthalte, der zudem einen Eigenkostenanteil von 20 % der Versicherten vorsieht. Die restlichen Kosten werden durch die Arbeitgeberbeiträge gedeckt. Von diesen 12,5 % fließen zwischen 3 und 4 % in die Krankenversicherungssäule (Trieu 2009: 12). Alle drei Monate steigt dabei die Erstattungshöhe bei gleichbleibender Beitragszahlung. Nach zwölf Monaten werden Leistungen, die dem vierfachen Durchschnittslohn des Vorjahres aller Arbeiter des Bezirks entsprechen, gezahlt (Dekret Nr. 123, Art. 15). Die Leistungen gelten nur für die Dauer eines gültigen Beschäftigungsverhältnisses und schließen „selbstverschuldete Krankheiten“ wie etwa durch Infektionskrankheiten, Verkehrsunfälle oder physische Erkrankungen aus (Braun 2011: 131). Aus Sicht der WanderarbeiterInnen ist der Aspekt der Eigenverschuldung im Krankheitsfall eher irrelevant, der fehlende Versicherungsschutz kann hingegen lebensgefährdend sein.

In Beijing sind WanderarbeiterInnen gegen „Krankenhausbehandlungen und die ambulante Behandlung einiger festgelegter schwerer Krankheiten“ versichert (Braun 2011: 126 f.). Wie in Shanghai werden die Versicherungskosten dafür komplett vom Arbeitgeber getragen. Dabei dienen 60 % des durchschnittlichen Vorjahreslohnes als Berechnungsgrundlage (EU-China 2004: 15). 2 % von diesem bzw. 36,10 Yuan waren 2007 von den ArbeitgeberInnen in die Krankenversicherung zu zahlen. Sobald der Arbeitsvertrag aufgelöst wird, endet allerdings auch der Krankenversicherungsschutz.

Beide Systeme, in Beijing und in Shanghai, bieten nur rudimentäre Krankenversicherungsleistungen. Das Interesse, an diesem Versicherungszweig zu partizipieren, erscheint auf den ersten Blick höher für WanderarbeiterInnen aus Shanghai, da ArbeitgeberInnen für diese Beiträge vollständig aufkommen. Da

17 Als weiteres Beispiel für das erste Modell kann die Provinz Chengdu gelten, das zweite Modell wird u. a. auch in Guangdong angewendet. Das dritte, hier nicht weiter behandelte Modell kommt z. B. in der Provinz Jiangsu zur Anwendung (Nielsen/Smyth 2008).

18 Die *Interim Procedures of Shanghai Municipality on the Comprehensive Insurance for Out-of-town Employees* wurden erstmals am 22. Juli 2002 verkündet und am 30. August 2004 erweitert.

19 Das Dekret sieht aber Ausnahmen für das Haushaltspersonal und Agrararbeiter vor (Dekret Nr. 123, Art. 3).

20 Der Basislohn entspricht 60 % des lokalen durchschnittlichen Lohnes des Vorjahres (Dekret Nr. 123, Art. 9). Für Unternehmen der Baubranche gilt ein reduzierter Beitragssatz von 5,5 % des Basislohnes, wobei die Versicherung in diesem Fall keine Rentenkomponente enthält (Dekret Nr. 123, Art 9, Ziffer 2).

21 Für eine detaillierte Aufstellung der Rechtsentwicklung siehe Braun (2011: 216) sowie EU-China (2004: 13 bzw. 21 ff.).

hier allerdings auch ein Eigenkostenanteil bei Inanspruchnahme von Leistungen vorgesehen ist, könnte der Anreiz, sich tatsächlich behandeln zu lassen, geringer sein als in Beijing.

3.1.2 Rentenversicherung

Nach jeweils zwölf geleisteten Beitragsmonaten erhalten WanderarbeiterInnen in Shanghai ein Zertifikat über ihren Anspruch auf Rente, der auf 5 % des aktuellen Lohnes festgesetzt ist (Dekret Nr. 123, Art. 16). Von 12,5 % der durch den Arbeitgeber finanzierten Versicherungsabgaben entfallen alleine ca. 7 % auf die Altersvorsorge (Trieu 2009: 12). Sofern ArbeitnehmerInnen drei Zertifikate nachweisen können, erwerben sie Rentenanwartschaften, die bei Erreichen des Rentenalters ausgezahlt werden (Dekret Nr. 123, Art. 16). Die sich daraus ergebenden Rentenansprüche sind sehr niedrig und erlauben selbst bei langjähriger Einzahlung kaum eine ausreichende Altersversorgung (2007: ca. 1240 Yuan pro Jahr). Wenn ArbeitsmigrantInnen vorher abwandern, besteht die Möglichkeit, sich die bereits erlangten Rentenansprüche auszahlen zu lassen (Chen 2004). Allerdings schwächen die niedrigen Rentenzahlungen, die mangelnde Verzinsung und der so entstehende inflationsbedingte Wertverlust die Wirkung der Altersvorsorge erheblich ab (Braun 2011: 131).

In Beijing wird hinsichtlich des Rentenversicherungsschutzes der lokale Mindestlohn als Beitragsbasis angesehen (Braun 2011: 127). ArbeitgeberInnen zahlen 20 % (2007: 128 Yuan), ArbeitnehmerInnen 8 % (2007: 51,20 Yuan) des lokalen Mindestlohns. Für WanderarbeiterInnen besteht zudem die Möglichkeit, ein auf dem Land bereits etabliertes Konto ruhen zu lassen oder es in das städtische System zu übertragen. Sobald ArbeitsmigrantInnen das Rentenalter erreicht haben, können Rentenleistungen auch in ländlichen Gebieten ausgezahlt werden. Negativ zu vermerken bleibt, dass es keine Möglichkeit gibt, ArbeitgeberInnenbeiträge an einen neuen Arbeitsort zu transferieren (EU-China 2004: 17).

Während Beijing den WanderarbeiterInnen somit zumindest rudimentäre Rentenleistungen und eine begrenzte Mobilität ermöglicht, liegt der Vorteil des Shanghaier Ansatzes besonders in der alleinigen Arbeitgeberfinanzierung der Rentenversicherung, welche zu einem erhöhten Partizipationsanreiz für das Modell der Universalversicherung insgesamt führen kann.

3.1.3 Arbeitsunfallversicherung

Die Universalversicherung in Shanghai umfasst des Weiteren auch einen Schutz gegen Arbeitsunfälle. Sofern die zuständige staatliche Behörde bestätigt, dass die Verletzungen infolge der Berufsausübung entstanden sind, wird eine einmalige Entschädigungszahlung, die nach den erlittenen Schäden sowie des Alters der Betroffenen gestaffelt ist, ausgezahlt (Dekret Nr. 123, Art. 14; Braun 2011: 131).

In Beijing existieren hingegen keine speziellen Regeln für WanderarbeiterInnen bei Arbeitsunfällen. Statt dessen ist die Teilnahme im regulären System vorgesehen (Braun 2011: 129). Die ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, einen je nach Unfallrisiko gestaffelten Beitragssatz zum Versicherungsschutz abzuführen, der durchschnittlich ca. 2,6 % der Gesamtlöhne der beschäftigten MigrantInnen ausmacht (Tao 2009: 81).

In dem Bereich der Arbeitsunfallversicherung gehen beide Systeme auf die geringen Verdienstmöglichkeiten von WanderarbeiterInnen ein, da die Beiträge ausschließlich arbeitgeberInnenfinanziert sind.

3.1.4 Arbeitslosenversicherung

Die Versicherung für Arbeitnehmer ohne Haushaltsregistrierung in Shanghai sieht keine gesonderten Regelungen für Arbeitslose vor. Mangels urbanem *hukou* sind diese Versicherungszweige für WanderarbeiterInnen verschlossen (Dekret Nr. 123, Art. 13; Braun 2011: 131).

In Beijing dagegen existiert eine Arbeitslosenversicherung für WanderarbeiterInnen. Deren Konditionen sind, verglichen mit denen für ArbeiterInnen mit urbanem *hukou*, wesentlich vergünstigt. Als Beitragsbemessungsgrundlage gilt in diesem Fall der Mindestlohn (Braun 2011: 130). Daher zahlten ArbeitgeberInnen 2007 statt 36,10 Yuan lediglich 12,80 Yuan. Bei Arbeitslosigkeit erfolgt die Sicherung in Form einer Einmalzahlung, sobald WanderarbeiterInnen in zwölf aufeinanderfolgenden Monaten Beiträge gezahlt haben. Im Zuge der Weltwirtschaftskrise von 2008 wurden die ArbeitgeberInnenbeiträge für die Arbeitslosenversicherung von 1,5 % auf 0,5 % gesenkt (China Daily 2008). Damit werden Unternehmen zunächst nicht dazu gezwungen, unter widrigen Wirtschaftsbedingungen die Löhne zu senken.

Die Bedingung für WanderarbeiterInnen, in Beijing in zwölf aufeinanderfolgenden Monaten in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen, bleibt „problematisch“ (Braun 2011: 130). Die Leistungen, die in Form einer Einmalzahlung erfolgen, können allerdings aus Sicht der MigrantInnen positiv gesehen werden. Dadurch haben sie die Möglichkeit, entweder in ihre ursprüngliche Heimat zurückzukehren oder aber sich zeitnah Arbeit in einer anderen Provinz zu suchen. Somit geht Beijing im Gegensatz zu Shanghai zumindest teilweise auf die Mobilitätsansprüche von WanderarbeiterInnen ein.

3.1.5 Mutterschutz

Der Mutterschutz fand auf regionaler Ebene bis zur Verabschiedung des nationalen Sozialversicherungsgesetzes weder in Shanghai noch in Beijing Beachtung (Braun 2011: 130; Jiasi 2009).

3.2 Reformprozesse ab 2006

Im Januar 2006 erließ der Staatsrat weitere Empfehlungen, welche als Wendepunkt in der Reformpolitik bezeichnet werden können, da sie die Notwendigkeit von sozialer Sicherheit für WanderarbeiterInnen hervorheben (Cai/Hua 2008, 184f.). „Den Empfehlungen [...] zufolge ist beim Aufbau der sozialen Sicherung für die Wanderarbeiter[Innen] deren hohe Mobilität zu berücksichtigen, d. h. die Versicherungsverhältnisse und die Leistungen sollen überregional transferierbar sein, sodass der Rechtsschutz trotz der Migration ungefährdet bleibt“ (Cai/Hua 2008: 184).

Infolge zahlreicher Überarbeitungsprozesse seit 2008 wurde im Oktober 2010 das landesweite Gesetz zur einheitlichen sozialen Sicherung (*Social Insurance Law*) in Anlehnung an die Direktive Nr. 1 von 2003 verabschiedet (Social Security Agency 2011: 4f.; Jiang/Li 2011). Dieses trat im Juli 2011 in Kraft und schafft zumindest theoretisch einen bis dato unerreichten vereinheitlichten Versicherungsschutz, der auch WanderarbeiterInnen miteinschließt (Art. 95). So wird durch die Kapitel zwei bis sechs des Gesetzes erstmals auf nationaler Ebene ein allgemeines, alle fünf Säulen der Sozialversicherung umfassendes System geschaffen. Hierdurch wird das bisherige Fehlen landesweit gültiger Regelungen im Bereich der Kranken- und Rentenversicherung sowie des Mutterschutzes adressiert (Jiang/Li 2011).

Das Gesetz verpflichtet alle ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zur Teilnahme am Sozialversicherungssystem (Art. 4). Der Gesetzgeber schreibt vor, dass Unternehmen sich binnen 30 Tagen nach ihrer Gründung bei den Sozialversicherungsbehörden zu melden (Art. 57) sowie angestellte ArbeitnehmerInnen zu registrieren haben (Art. 58). Auf dieser Grundlage erfolgt die standardisierte Erfassung aller relevanten Daten zu TeilnehmerInnen und Sozialbeiträgen, was den Transfer langfristig fördern soll (Art. 74). Allerdings bedeutet dies keine einheitliche Implementierung, da z. B. die Beitragshöhe für die einzelnen Versicherungssäulen weiterhin von den lokalen Regierungen festgeschrieben wird (Villing 2011).

3.2.1 Krankenversicherung

ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sind beide verpflichtet, Beiträge in die Krankenversicherung einzuzahlen (Art. 23). Eine erhebliche Neuerung stellt die Möglichkeit dar, bereits erworbene Versicherungsansprüche bei einer Abwanderung in eine andere Region zu transferieren (Art. 32), wodurch es WanderarbeiterInnen erleichtert wird, einen Anspruch auf kostenlose Gesundheitsversorgung im Rentenalter zu erwerben (Art. 27).

3.2.2 Rentenversicherung

Ebenfalls auf Basis geteilter Beitragslasten erfolgt die Absicherung von WanderarbeiterInnen im Bereich der Rentenversicherung (Art. 10). Auch das Prinzip der Übertragbarkeit von Anwartschaften bei intraprovinziellen Wechseln soll nun für die ArbeitnehmerInnen gelten, wodurch es zukünftig erheblich einfacher wird, die für den Rentenbezug notwendigen 15 Beitragsjahre zu erreichen (Art. 19). Das Gesetz beendet des Weiteren die bis dato verbreitete Praxis lokaler Regierungen, bereits geleistete Arbeitnehmerbeiträge im Falle eines Ortwechsels auszahlen zu lassen. Statt dessen sollen die Beiträge nach einem standardisierten Verfahren zu einem bei Banken üblichen Satz verzinst werden (Art. 14), wodurch ein inflationsbedingter Wertverlust teilweise kompensiert werden kann.

3.2.3 Arbeitsunfallversicherung

Die Beiträge für die Arbeitsunfallversicherung sollen von „Arbeitgeber[Innen] anstatt von Arbeitnehmer[Innen] getragen werden“ (Art. 33). Falls Leistungen aus diesem Fonds in Anspruch genommen werden müssen, ohne dass ArbeitgeberInnen Beiträge eingezahlt haben, so haben die Sozialversicherungsbehörden zunächst die Kosten zu übernehmen (Art. 41), wodurch der Staat Versorgungslücken ausschließen soll und zunehmend Verantwortung übernimmt.

3.2.4 Arbeitslosenversicherung

Hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung soll eine einheitliche Regelung geschaffen werden, welche vorsieht, dass ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen Beiträge einzahlen, wobei Ansprüche nur geltend gemacht werden können, wenn in zwölf aufeinanderfolgenden Monaten Beitragszahlungen erfolgt sind (Art. 46). Mit wachsender Anzahl der Beitragsjahre steigt dabei die mögliche Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes. Ebenfalls findet das Prinzip der Übertragbarkeit in andere Regionen beim Wechsel des Arbeitsplatzes Anwendung (Art. 46). Hervorzuheben ist außerdem, dass für die Zeit des Leistungsbezugs automatisch die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung weiterläuft (Art. 48).

3.2.5 Mutterschutz

Das Gesetz schließt ferner eine Lücke, indem Wanderarbeiterinnen erstmals einen national einheitlichen Anspruch auf Versicherungsschutz während und nach einer Schwangerschaft erhalten (Art. 53), indem u. a. die Kosten für die Geburt übernommen werden (Art. 55). Dieser Schutz wird auch auf die Ehepartnerinnen von Wanderarbeitern ausgeweitet, sofern diese arbeitslos sind (Art. 54).

3.2.6 Staatliche Kontrolle und Rechtsmittel

Das neue Gesetz legt ferner fest, dass der Staat die Sozialversicherungsfonds streng überwacht (Art. 6). Dies kann als eine vertrauensschaffende Maßnahme angesehen werden, welche Anreize zur Partizipation im Sozialversicherungssystem schafft. Denn u. a. durch die Zweckentfremdung von Sozialversicherungsbeiträgen blieb die Deckungsrate unter WanderarbeiterInnen vergleichsweise gering (Watson 2009: 103). Aus diesem Grund sieht das Gesetz vor, dass Beiträge ausschließlich zur Finanzierung von Versicherungsleistungen verwendet (Art. 64) und explizit nicht zur Deckung anderer Sozialversicherungsfonds genutzt werden dürfen (Art. 65, 66, bes. 69). Eine weitere Neuerung besteht in diesem Zusammenhang in der Schaffung einer rechtlichen Grundlage für einen Beschwerdemechanismus, durch den BürgerInnen Verletzungen der Sozialversicherungsbestimmungen melden können (Art. 82). Zudem sollen auch administrative Entscheidungen der für das Sozialversicherungswesen zuständigen Behörde über die Beitrags-, Zahlungs- und Registrierungsfragen durch Verwaltungsgerichte überprüfbar sein (Art. 83).

4 Fazit und Ausblick

Trotz der stetig zunehmenden Anzahl von WanderarbeiterInnen fanden ernsthafte politische Bemühungen, diese soziale Gruppe in das Sozialversicherungssystem bzw. in die Sozialversicherungssysteme einzubeziehen, erst Anfang des 21. Jahrhunderts statt. Die exemplarische Analyse der regionalen Sozialversicherungsmodelle in Shanghai und in Beijing legt den Schluss nahe, dass die beiden lokalen Regierungen bei der Schaffung ihrer jeweiligen Systeme die Beitragslasten für WanderarbeiterInnen als potenzielles Partizipationshindernis identifiziert und durch eine entsprechende Ausgestaltung adressiert haben. Während Shanghai den Weg der kompletten Beitragsbefreiung für WanderarbeiterInnen wählte, verfolgte Beijing den Ansatz einer wesentlichen Kostenreduktion, um Teilnahmebarrieren abzubauen. Durch diese Finanzierungsmodelle müssen WanderarbeiterInnen keine bzw. nur geringe Abschläge ihrer ohnehin niedrigen Löhne hinnehmen, was in anderen Regionen die Bereitschaft zur Partizipation am Sozialversicherungsprogramm negativ beeinflusst.²² Auch das Problem der Transferierbarkeit bereits erworbener Rentenansprüche wird in beiden Fällen zumindest teilweise angegangen, allerdings nicht in

²² Vgl. hierzu beispielsweise die Untersuchung von Li (2008: 112) in Tianjin.

einem Maße, das den Ansprüchen der WanderarbeiterInnen nach Mobilität und langfristiger Vorsorge gerecht wird.

Aus Sicht der ArbeitgeberInnen bietet es aufgrund der geringeren Sozialversicherungsbeiträge weiterhin finanzielle Vorteile, WanderarbeiterInnen statt ArbeiterInnen mit urbanem *hukou* zu beschäftigen. Zudem bleibt allgemein zu bemängeln, dass die Absicherung bestenfalls rudimentär und mit vielen Einschränkungen versehen ist. So tritt die Krankenversicherung z. B. nur bei schweren Erkrankungen in Kraft, ist der Krankenversicherungsschutz an ein Arbeitsverhältnis gekoppelt und sind die Rentenniveaus sehr gering.

Daher liegt nun die Hoffnung auf dem neuen, im Juni 2011 in Kraft getretenen nationalen Sozialversicherungsgesetz, das erstmals landesweit einheitliche Regelungen für WanderarbeiterInnen ebenso wie für andere ArbeiterInnen schafft. Dieses Gesetz erscheint, insbesondere gemessen an den vorherigen Bestimmungen, als ein deutlicher Fortschritt im Bereich der sozialen Absicherung. Sowohl die Transferierbarkeit von Leistungen als auch der explizite Einbezug von WanderarbeiterInnen in alle fünf Säulen der Sozialversicherung bergen das Potenzial einer erheblichen Verbesserung der Lebensqualität. Dennoch sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass wesentliche Bestimmungen zur konkreten Umsetzung durch spätere Gesetze und Durchführungsbestimmungen des Staatsrates erfolgen sollen.²³

Zudem lässt das neue Gesetz bis dato viel Spielraum für lokale Regierungen und lässt finanzielle Regulierungsmechanismen außen vor (Social Security Agency 2011: 4 f.). Aufschluss über die tatsächlichen Auswirkungen der neuen nationalen Gesetzgebung auf die Realität sozialer Absicherung von WanderarbeiterInnen können daher nur die zukünftigen Entwicklungen, insbesondere die konkrete Ausführung des nationalen Gesetzes, auch auf lokaler Ebene, bieten. So zeigte sich bereits bei der Umsetzung der einzelnen nationalen Direktiven zur sozialen Sicherung eine deutliche Implementierungsproblematik auf der regionalen und lokalen Ebene, die nicht zuletzt auf die deutlichen Interessengegensätze zwischen der nationalen Regierung und den lokalen Regierungen zurückzuführen ist. Zwar macht das neue nationale Gesetz den lokalen Regierungen genauere Vorgaben, ist aber bezüglich der Durchführung noch nicht konkret genug, um eine einheitliche Implementierung sicherzustellen. Weitere Probleme können sich hierbei auch durch die enorme Komplexität einer umfassenden neuen Sozialgesetzgebung ergeben, die zumindest einen recht langen Implementierungszeitraum vermuten lässt.²⁴

Auch darf nicht übersehen werden, dass das Gesetz als allgemeine Gesetzgebung für alle chinesischen ArbeiterInnen konzipiert wurde und somit nicht die expliziten Bedürfnisse der WanderarbeiterInnen aufgreift. So hätte z. B. eine alleinige ArbeitgeberInnenfinanzierung der Sozialversicherung den Partizipationsanreiz für die extrem schlecht bezahlten WanderarbeiterInnen deutlich verbessern können. Darauf wurde jedoch zugunsten eines anteilig von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen finanzierten – dafür jedoch für alle vereinheitlichten – Systems verzichtet. Es stellt sich hier die Frage, inwiefern diese Regelung den Anreiz für WanderarbeiterInnen, weiterhin häufig informelle Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, verringern kann. Ebenso ist es fraglich, inwieweit die WanderarbeiterInnen überhaupt über Möglichkeiten verfügen, die ihnen formal gewährten Rechte auch wirklich einzufordern. Ob das neue nationale Gesetz die soziale Situation der WanderarbeiterInnen also nicht nur de jure, sondern auch de facto zu verbessern vermag, bleibt abzuwarten.

Literatur

Barboza, David (2010): After Suicides, Scrutiny of China's Grim Factories. In: The New York Times, 6. Juni 2010. http://www.nytimes.com/2010/06/07/business/global/07suicide.html?_r=1&pagewanted=all (letzter Zugriff 6. 12. 2011).

23 Dies betrifft etwa die Ausgestaltung der Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge (Art. 59) oder die Transferierbarkeit von Rentenansprüchen (Art. 19).

24 So weist u. a. Bao Danru, stellvertretender Direktor des Shanghai Human Resources and Social Security Bureaus, auf die Notwendigkeit mehrjähriger Übergangslösungen für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen hin (Information Office of Shanghai Municipality 2011).

- Barboza, David (2008): Former Party Boss in China Gets 18 Years. In: *The New York Times*, 12. April 2008. <http://www.nytimes.com/2008/04/12/world/asia/12shanghai.html?em&ex=1208145600&en=372ecf974b73d985&ei=5087%0A> (letzter Zugriff: 7. 1. 2012).
- BBC (2010): Foxconn suicides: 'Workers feel quite lonely'. In: *BBC News*, 28. Mai 2010. <http://www.bbc.co.uk/news/10182824> (letzter Zugriff 7. 2. 2012).
- Braun, Anne J. (2011): *Das Ende der billigen Arbeit in China. Arbeitsrechte, Sozialschutz und Unternehmensförderung für informell Beschäftigte*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Cai, Fang; Du, Yang und Wang, Dewen (Hrsg.) (2011): *Zhongguo renkou yu laodong wenti baogao No. 12* (Report on China's Population and Labour). Beijing: Shehui kexue wenxian chubanshe.
- Cai, Heping und Hua, Yingfang (2008): Sozialversicherung für Wanderarbeiter in der Volksrepublik China. Social Insurance of Rural Migrants in the People's Republic of China. In: *China aktuell*, 37 (1): 181–203.
- Chan, Kam Wing (2011): China, Internal Migration. <http://faculty.washington.edu/kwchan/Chan-migration.pdf> (letzter Zugriff 6. 12. 2011).
- Chan, Kam Wing (2010): The Household Registration System and Migrant Labor in China: Notes on a Debate. In: *Population and Development Review*, 36 (2): 352–364.
- Chen, Michelle (2004): Shanghai insurance scheme adds insult to injury. In: *Asia Times Online*, 10. Juni 2004. <http://www.atimes.com/atimes/China/FF10Ad08.html> (letzter Zugriff 18. 12. 2011).
- China Daily (2008): Social insurance rates slashed in Beijing. http://www.china.org.cn/business/2008-12/25/content_17004822.htm (letzter Zugriff 18. 12. 2011).
- Davies, Gloria und Grant, Scott (2008): Righting Wrongs: The Language of Policy Reform and China's Migrant Workers. In: Nielsen, Ingrid and Smyth, Russel (Hrsg.): *Migration and Social Protection in China*. Series on Contemporary China, Vol. 14. Singapore: World Scientific: 31–48.
- Davies, Gloria; Nielsen, Ingrid und Smyth, Russell (2008): Correct Ideas and Social Security Reform in China: The Case of Shanghai's Township Insurance. In: Nielsen, Ingrid and Smyth, Russell (Hrsg.): *Migration and Social Protection in China*. Series on Contemporary China, Vol. 14. Singapore: World Scientific: 65–91.
- Davies, Gloria und Ramia, Gaby (2008): Governance Reform towards "Serving Migrant Workers": The Local Implementation of Central Government Regulations. In: *The China Quarterly*, 193: 140–149.
- Deng, Xin und Smyth, Russell (2000): Non-tax levies in China: Sources, Problems and Suggestions for Reform. In: *Development Policy Review*, 18 (4): 391–411.
- Deutsche Botschaft Peking (2011): Basisinformationen zur chinesischen Landwirtschaft. <http://www.china.diplo.de/Vertretung/china/de/03-wi/la/111230-basisinformationen-s.html> (letzter Zugriff 6. 12. 2011).
- EU-China (2004): EU-China Social Security Reform Co-operation Project for the People's Republic of China. Appraising the Current Patterns of Social Security for Migrant Workers in China. http://www.eucss.org.cn/fileadmin/research_papers/policy/social_security_for_migrant_workers/AppraisingMigrationSocialSecurityChina.pdf (letzter Zugriff 10. 2. 2012).
- Information Office of Shanghai Municipality (2011): New Social Insurance Policy. <http://en.shio.gov.cn/presscon/2011/07/01/1151587.html> (letzter Zugriff 12. 2. 2012).
- Jiang, Junlu und Li, Xiaojuan (2011): The Social Insurance Law: A Milestone in Chinese Legislation. February 2011. <http://www.kingandwood.com/Bulletin/ChinaBulletinContent.aspx?id=965a52f0-f255-43a1-b79e-dd040a3e6329> (letzter Zugriff 6. 12. 2011).
- Jiasi, Lin (2009): Pregnant women have poor access to maternity insurance. In: *Global Times*, 28. August 2009. <http://www.globaltimes.cn/china/society/2009-08/461955.html> (letzter Zugriff 7. 1. 2012).
- Leung, Joe C. B. (2003): Social security reforms in China: issues and prospects. In: *International Journal of Social Welfare*, 12: 73–85.

- Li, Bingqin (2008): Why Do Migrant Workers Not Participate in Urban Social Security Schemes? The Case of the Construction and Service Sectors in Tianjin. In: Nielsen, Ingrid and Smyth, Russell (Hrsg.): Migration and Social Protection in China. Series on Contemporary China, Vol. 14. Singapore: World Scientific: 92–117.
- Liu, Wenhai (2006): A Study on Local Pilot Experiments on the Provision of Social Insurances for Rural Migrant Workers. In: State Council Research Team (Hrsg.): Chinese Migrant Workers' Research Report, Beijing: China Publishing House: 53–69.
- Nielsen, Ingrid und Smyth, Russell (2008): The Rhetoric and The Reality of Social Protection for China's Migrant Workers. In: Nielsen, Ingrid and Smyth, Russell (Hrsg.): Migration and Social Protection in China. Series on Contemporary China, Vol. 14. Singapore: World Scientific: 3–13.
- OECD (2011): Pensions at a Glance: Retirement-Income Systems in OECD Countries. – Online Country Profiles, including personal income tax and social security contributions – China. <http://www.oecd.org/dataoecd/33/37/47272319.pdf> (letzter Zugriff 7. 1. 2012).
- Rulliat, Anne und Vendryes, Thomas (2010): Social Security law in for further horse-trading – “Grey income”: hidden face of inequalities. In: *China Perspectives*, 4: 128–130.
- Social Security Administration (2010): Social Security Programs throughout the World: Asia and the Pacific. <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/asia/ssptw10asia.pdf> (letzter Zugriff 6. 12. 2011).
- Social Security Agency (2011): International Update: Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions. August 2011. http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2011-08/2011-08.pdf (letzter Zugriff 6. 12. 2011).
- Tao, Ran (2009): Hukou Reforms and social security for migrant workers in China. In: Murphy, Rachel (Hrsg.): Labour Migration and Social Development in Contemporary China, London & New York: Routledge: 73–95.
- Taylor, Guy (2011): China's Floating Migrants: Updates from the 2005 1 % Population Sample Survey. Migrations Studies Unit Working Papers No. 2011/07. http://www.lse.ac.uk/government/research/res-groups/MSU/documents/workingPapers/WP_2011_07.pdf (letzter Zugriff 6. 12. 2011).
- The Economist (2010): Suicides at Foxconn. Light and death. A series of deaths expose a big computer-maker to unaccustomed scrutiny. In: The Economist, 27. Mai 2010. <http://www.economist.com/node/16231588> (letzter Zugriff 7. 2. 2012).
- Trieu, Huong (2009): On Designing Urban Medical Insurance for the Poor: A Study of Chinese Migrant Workers' Access to Urban Health Care. <http://siteresources.worldbank.org/INTURBANDEVELOPMENT/Resources/336387-1272506514747/Trieu.pdf> (letzter Zugriff 18. 12. 2011).
- Villing, Renate (2011): Das neue Sozialversicherungsgesetz der VR China. Blickpunkt Asia Pacific, Newsletter 05/2011. http://www.dapg.de/Content/news/2011-05_villing_sozialversicherung_china.html (letzter Zugriff 10. 2. 2011).
- Wang, Dewen (2008): The Design of a Social Security System for Rural Migrant Workers in China. In: Nielsen, Ingrid and Smyth, Russell (Hrsg.): Migration and Social Protection in China. Series on Contemporary China, Vol. 14. Singapore: World Scientific: 51–64.
- Watson, Andrew (2009): Social Security for China's Migrant Workers – Providing for Old Age. In: *Journal of Current Chinese Affairs*, 38 (4): 85–115.
- Watts, Jonathan (2010): Foxconn offers pay rises and suicide nets as fears grow over wave of deaths. In: The Guardian, 28. Mai 2010. <http://www.guardian.co.uk/world/2010/may/28/foxconn-plant-china-deaths-suicides> (letzter Zugriff 7. 2. 2012).
- Zhao, Zhong (2004): Migration, Labor Market Flexibility and Wage Determination. In: *The Developing Economies*, 43 (2): 4–22.

Gesetze, Verordnungen

Constitution of the People's Republic of China (Adopted on December 4, 1982). <http://english.people.com.cn/constitution/constitution.html> (letzter Zugriff 3. 1. 2012).

Decision of Shanghai Municipal People's Government on the Revision of the "Interim Procedures of Shanghai Municipality on the Comprehensive Insurance for Out-of-town Employees" (Promulgated on August 30, 2004 by Decree No. 34 of the Shanghai Municipal People's Government). <http://www.shanghailaw.gov.cn/fzbEnglish/page/governmentalrules1708.htm> (letzter Zugriff 18. 12. 2011).

Interim Procedures of Shanghai Municipality on the Comprehensive Insurance for Out-of-town Employees (Promulgated on July 22, 2002 by Decree No. 123 of the Shanghai Municipal People's Government). <http://www.asianlii.org/cn/legis/sh/laws/iposmotcifo986/> (letzter Zugriff 18. 12. 2011).