

Gewerkschaftsarbeit in Indien

In der Indischen Union gibt es 11 826 registrierte Einzelgewerkschaften¹⁾. Viele von ihnen sind einem der vier miteinander konkurrierenden großen Gewerkschaftsbünde angeschlossen, manche sind Mitglied einer sich auf einen bestimmten Berufszweig beschränkenden allindischen „Federation“. Andere wiederum sind vollständig unabhängig. Daneben existiert eine unbekannte Anzahl von nichtregistrierten gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen.

Diese Zersplitterung hat vorwiegend historische Gründe, sie ergibt sich aber auch aus den gegenwärtigen politischen, sozialen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen des Landes.

Madras Labour Union 1918

Die erste moderne indische Gewerkschaft wurde 1918 in Madras gegründet²⁾. Den Kern der *Madras Labour Union* bildeten die Textilarbeiter dieser südindischen Hafenstadt. Aber auch Straßenbahner, Riksha-Zieher und Arbeitnehmer anderer Berufszweige schlossen sich der Gewerkschaft an. Akuter Anlaß war die Arbeitspausenregelung. Während des zwölfstündigen Arbeitstages hatten die Arbeiter nur dreißig Minuten Mittagspause. Die Zeit war für viele zu kurz, um zum Essen nach Haus zu eilen — das Klima und die indischen Verpflegungssitten ließen es aber auch nicht zu, daß das Mittagessen etwa mitgenommen wurde. Durch gemeinsames gewerkschaftliches Vorgehen erreichte man eine Pausenverlängerung von zehn Minuten! Dieser Erfolg bewirkte ein rasches Ansteigen der Mitgliederzahlen.

Die Madras Labour Union verdankte ihre Gründung der Initiative des stellvertretenden Herausgebers der nationalistischen indischen Tageszeitung *New India*, *Shri B. P. Wadia*. Es war also ein „Außenseiter“, ein nicht zur eigentlichen Arbeiterschaft gehörender Intellektueller, der die erste moderne indische Gewerkschaft ins Leben rief und ihre Tätigkeit maßgeblich beeinflusste. Bald stellten sich auch andere „Außenseiter“ für die Gewerkschaftsarbeit zur Verfügung, und es waren Meinungsverschiedenheiten zwischen diesen helfenden Außenseitern, die sechs Jahre später zum Untergang der Madras Labour Union führten³⁾.

Noch im Gründungsjahr der Madras Labour Union folgten Arbeitnehmerzusammenschlüsse in Bombay, Calcutta und wiederum in Madras. 1919 gab es schon je sieben Gewerkschaften in Bombay und Madras, zwei in Bengalen, je eine in U. P. und im Punjab. Neben den Textilarbeitern waren es vor allem die Seeleute und die Eisenbahner, die sich von einem Zusammenschluß eine Verbesserung ihrer Lage erhofften.

Gewerkschaften als politisches Kampfmittel

Fast immer waren es „Außenseiter“, die diese Gewerkschaften aufbauten. Die Arbeitnehmer selbst waren hierfür zu unwissend und rückständig. Die meisten waren auf dem Lande aufgewachsen und wegen der dortigen Unterbeschäftigung erst kürzlich in die Stadt gezogen, sie waren des Lesens und Schreibens unkundig und standen den Anforderungen des industriellen Zeitalters nahezu hilflos gegenüber. Politiker aller Schattierungen, Sozialarbeiter, intellektuelle Idealisten nahmen sich dieser Menschen und ihrer

1) Peter Alvares: Various Tasks of Labour. Janata 1965,-Nr. 15/16. Angabe für den Berichtszeitraum 1962/63.

2) Seit 1884 gab es zwar gelegentliche Protestdemonstrationen von Arbeitern einzelner Industriezweige und ad-hoc-Zusammenschlüsse zur Durchführung eines bestimmten Streiks. Es mangelte jedoch an einer auf Dauer angelegten Organisation.

3) Vgl. V. B. Karnik: Indian Trade Unions, A Survey. Bombay, Dez. 1960, S. 14. Dem sehr instruktiven Buch von Karnik sind auch die weiteren Informationen zur Geschichte der indischen Gewerkschaften entnommen.

Nöte an. Die Motive dieser Helfer waren recht unterschiedlich⁴). Bei manchen waren es in erster Linie Erwägungen der Humanität und Menschlichkeit, bei anderen überwogen politische Überlegungen, boten die Gewerkschaften doch eine ideale Massenbasis sowohl für den Unabhängigkeitskampf gegen die Engländer als auch für den Positionskampf einzelner Politiker innerhalb der Unabhängigkeitsbewegung. Die Gewerkschaften waren daher von Anfang an nicht nur Kampforganisationen der in ihnen zusammengeschlossenen Arbeitnehmer, sondern in vielen Fällen gleichzeitig ein politisches Machtmittel der jeweiligen Organisatoren. Die so erfolgte Politisierung der indischen Gewerkschaftsbewegung dürfte ein Hauptgrund für ihre beklagenswerte Zersplitterung sein. Die einzelnen Organisatoren hatten nämlich naturgemäß kein allzu starkes Interesse daran, durch eine Zusammenfassung der einzelnen kleinen Gewerkschaften zu größeren Einheiten ihres individuellen politischen Machtmittels verlustig zu gehen. Außerdem ließ es sich nicht vermeiden, daß politische Gegensätze in die Gewerkschaften hineingetragen und dann auch auf dieser Ebene ausgetragen wurden.

Entwicklung der allindischen Gewerkschaftsbünde

Dennoch schlossen sich schon im Jahre 1920 107 Einzelgewerkschaften zum *All-India Trade Union Congress* (A.I.T.U.C.) zusammen, ohne dabei allerdings ihren Charakter als selbständige Organisationen zu verlieren. Sie hatten zusammen weit über 100 000 Mitglieder. Dieser Zusammenschluß war wegen eines außerindischen Ereignisses notwendig geworden: Die indische Delegation bei dem 1919 errichteten Internationalen Arbeitssamt benötigte eine repräsentative Arbeitnehmervertretung.

Einer kommunistischen Unterwanderung des A.I.T.U.C. begegneten die gemäßigten Gewerkschaftsführer 1929 mit der Gründung der *Indian Trade Union Federation*, die 1933 zur *National Trade Union Federation* erweitert wurde. Erst 1940 fand man sich wieder in einem einzigen Gewerkschaftsverband unter dem alten Namen A.I.T.U.C. zusammen. Aber wiederum wurde die Politik zum Verhängnis einer einheitlichen Gewerkschaftsbewegung.

Der Ausbruch des 2. Weltkrieges stellte die Inder vor die Frage, ob sie sich aus Abscheu vor dem Faschismus und Nazi-Rassismus am Kriege beteiligen oder in Hinblick auf ihren Unabhängigkeitskampf gegen England neutral verhalten, wenn nicht sogar die britischen Kriegsanstrengungen sabotieren sollten. Der *Indian National Congress*, die politische Organisation der indischen Unabhängigkeitsbewegung, bezog zunächst eine abweisend neutrale Haltung, modifizierte diese jedoch im August 1942 unter Führung *Gandhis* zur gewaltlosen antibritischen *Quit-India*-Bewegung. Diesem Kurs hatte sich der A.I.T.U.C. zunächst angeschlossen. Viele seiner Spitzenfunktionäre wurden verhaftet. Als *Hitler* jedoch im Juni 1941 Rußland angriff, erklärte sich der kommunistische Flügel zu einer Zusammenarbeit mit den Engländern bereit. Zu einer Zeit also, da immer mehr nichtkommunistische Politiker und Gewerkschaftsführer wegen Teilnahme an der *Quit-India*-Bewegung verhaftet wurden, wurden die kommunistischen Parteigänger aus den Gefängnissen entlassen. Sie hatten leichtes Spiel, den seiner Funktionäre beraubten A.I.T.U.C. mit ihren Kadern zu durchsetzen. Seit dieser Zeit gilt der *All-India Trade Union Congress* als eine kommunistische Gewerkschaft. Im Mai 1947 wurde daher von prominenten Mitgliedern des *Indian National Congress* der nichtkommunistische *Indian National Trade Union Congress* (I.N.T.U.C.) ins Leben gerufen. Unter dem Schutz der *Congress Party*, die seit dem 15. August 1947 die unabhängige Indische Union regiert, hat sich der I.N.T.U.C. zum heute größten indischen Gewerkschaftsbund entwickelt.

4) Eine interessante Analyse der verschiedenen Hilfsmotive bietet Karnik: a.a.O., S. 17 ff.

GEWERKSCHAFTSARBEIT IN INDIEN

1949 gründeten die aus der Kongreß-Partei ausgetretenen Sozialisten einen weiteren Gewerkschaftsbund, den *Hind Mazdoor Sabha* (HMS)⁵⁾. Im Gegensatz zu den anderen beiden Vereinigungen hat der HMS stets darauf geachtet, von seiner „Mutterpartei“ organisatorisch und politisch unabhängig zu bleiben. Der HMS kann daher nur bedingt als Gewerkschaftsarm der beiden sozialdemokratischen Parteien (*Praja Socialist Party* und *Socialist Party*) angesehen werden. Sowohl der I.N.T.U.C. als auch der HMS sind Mitglied des IBFG. Der A.I.T.U.C. blieb Mitglied des Weltgewerkschaftsbundes.

Aus einer weiteren Absplitterung des A.I.T.U.C. etablierte sich 1949 als vierter allindischer Gewerkschaftsbund der *United Trade Union Congress* mit einem Mitglieder-schwerpunkt in Südindien und Bengalen, also Gebieten mit starken Anti-Hindi-Affekten.

Diese vier miteinander in Wettbewerb stehenden Gewerkschaftsbünde haben nach ihren eigenen Angaben für 1961/62 eine Anhängerschaft in folgender Größenordnung gehabt:

Gemeldete Mitgliedschaft der allindischen Gewerkschaftsbünde für 1961/62

Gewerkschaftsbund	Politische Ausrichtung	Angeschlossene Einzelgewerkschaften	Mitgliedschaft
Indian National Trade Union Congress (I.N.T.U.C.)	Kongreß-Partei	1 453	1 652 672
All-India Trade Union Congress (A.I.T.U.C.)	kommunistisch	1 595	1 009 171
Hind Mazdoor Sabha (HMS)	sozialdemokratisch	322	555 317
United Trade Union Congress (U.T.U.C.)	unabhängig	327	185 649
gesamt:		3 697	3 402 809

Quelle: The Times of India Directory and Year Book 1963/64, S. 302.

Gegenüber den angegebenen Zahlen ist eine gewisse Vorsicht geboten⁶⁾. Manche Einzelgewerkschaften berichten ihrem Hauptverband unvollständig über ihre Mitgliederbewegung. Der HMS verweist z. B. in seinem Jahresbericht für 1959 auf die große Diskrepanz zwischen gemeldeter und nachgewiesener Mitgliedschaft⁷⁾, wobei der Nachweis z. T. nur deshalb nicht gelänge, weil die angeschlossenen Einzelgewerkschaften zu nachlässig seien und es nicht für nötig hielten, Berichte einzusenden und ihre Registratur aufrechtzuhalten. Per 31. März 1959 habe der HMS theoretisch einen Bestand von 324 Einzelgewerkschaften mit 480 294 Mitgliedern gehabt. Der Nachweis gegenüber dem staatlichen Registrar sei aber nur für 185 Einzelgewerkschaften mit 241 636 Mitgliedern gelungen. Das entspricht einer Verlustquote von 139 Gewerkschaften mit 238 658 Mitgliedern entsprechend 50 vH der angegebenen Gesamtmitgliedschaft. Wohl-gemerkt, es ist durchaus möglich, daß die überwiegende Mehrheit dieser rund 240 000 nicht-verifizierten Mitglieder sich noch dem HMS zugehörig fühlte; in der amtlichen Statistik dürften diese Mitglieder aber nicht erscheinen.

5) Zum HMS stieß u. s. die schon zur Kriegszeit von dem A. I. T. U. C. abgespaltene Indian Federation of Labour.

6) V. B. Karnik: a.a.O., S. 165; The Indian Labour Year Book 1963, Simla 1965, S. 92.

7) Report of the Ninth Annual Convention. Calcutta, Dezember 1960, S. 38.

CLAUS WEISS

Die von der indischen Regierung veröffentlichten Zahlen beziehen sich nur auf jene Einzelgewerkschaften und Mitglieder, deren Existenz in einem vom Gesetz vorgeschriebenen Verfahren nachgewiesen wurde.

Nachgewiesene Mitgliedschaft der allindischen Gewerkschaftsbünde

Gewerkschaftsbund	Angeschlossene Einzelgewerkschaften			Mitgliedschaft		
	1958	1960	1963	1958	1960	1963
Indian National Trade Union Congress	727	860	1219	910 221	1 053 386	1 268 339
All-India Trade Union Congress	807	886	952	537 567	508 662	500 967
Hind Mazdoor Sabha	151	190	253	192 948	286 202	329 931
United Trade Union Congress	182	229	241	82 001	110 034	108 982
gesamt:	1867	2165	2665	1 722 737	1 958 584	2 208 219

Quelle: India 1965, A Reference Annual, Government of India, S. 378.

Nicht alle indischen Gewerkschaften sind diesen vier großen Verbänden angeschlossen. Den öffentlich Bediensteten — mit Ausnahme der industriellen Arbeiter und der Eisenbahner — ist der Zusammenschluß mit Nichtregierungsbeschäftigten verboten. Sie waren daher gezwungen, sich eigene Gewerkschaften aufzubauen. Am bedeutendsten ist die Gewerkschaft des Post- und Telegrafendienstes. Auch die Eisenbahner sind lieber unter sich geblieben — hier gibt es sogar zwei miteinander rivalisierende Organisationen. Andere unabhängige „Federations“ werden z. B. von den Bank- sowie von den Versicherungsangestellten gebildet. Auch die Hafendarbeiter haben sich zu einer unabhängigen *All-India Port and Dock Workers Federation* zusammengeschlossen; allerdings sind einige der diese Federation bildenden Einzelgewerkschaften gleichzeitig Mitglied in einem der Gewerkschaftsbünde.

In dem Jahrzehnt von 1951/52 bis 1961/62 stieg die Zahl der registrierten und berichtenden Federations von 23 mit 435 angeschlossenen Einzelgewerkschaften auf 71 mit 2356 Einzelgewerkschaften⁸⁾.

Dieses bunte und vielfältige Bild wird weiter ergänzt durch unabhängige Einzelgewerkschaften auf Landesebene und durch Arbeitnehmerzusammenschlüsse, die sich auf einen einzigen Betrieb beschränken (Company-Unions) und den Sprung in die Solidarität der größeren Verbände und Federations bisher noch nicht gewagt haben bzw. infolge ihrer Abhängigkeit vom Arbeitgeber einen derartigen Anschluß überhaupt nicht erwägen dürfen.

Das Gewerkschaftsregister

In den amtlichen Statistiken werden alle *registrierten* Gewerkschaften aufgeführt. Der *Indian Trade Union Act* des Jahres 1926 garantierte nämlich nicht nur die Koalitions-

8) The Indian Labour Year Book 1963 (1965), S. 102.

GEWERKSCHAFTSARBEIT IN INDIEN

freiheit und machte Streiks und Aussperrungen zu legalen Maßnahmen des Arbeitskampfes. Er schuf darüber hinaus eine Behörde, bei der sich die Gewerkschaften registrieren lassen konnten. Sie gewannen hierdurch gegenüber staatlichen Stellen und Arbeitgebern ihre rechtliche Anerkennung als legitime Interessenvertretung ihrer Mitglieder. Eine *Registrierungspflicht* bestand und besteht jedoch nicht. Von den 164 Einzelgewerkschaften des Jahres 1927 ließen sich 29 in das Register eintragen. 1937 waren es schon 271, 1947 bereits 1225⁹⁾. Heute gibt das Arbeitsministerium in New Delhi die Zahl der registrierten Einzelgewerkschaften mit 11 826 an. Wie viele unregistrierte Zusammenschlüsse außerdem noch existieren, ist nicht bekannt.

Will man allerdings erfahren, wie viele Inder eigentlich gewerkschaftlich organisiert sind, dann offenbart sich noch eine weitere Unsicherheitskonstante der Statistiken. Es kommen nämlich längst nicht alle registrierten Gewerkschaften ihrer Berichtspflicht nach. Nachstehende Tabelle gibt daher nur ein unvollkommenes Bild:

Gewerkschaften und ihre Mitglieder

	1950/51	1957/58	1960/61	1961/62	1962/63
1. Registrierte Einzelgewerkschaften	3 766	10 045	11 175	11 278	11 679
2. Registrierte Einzelgewerkschaften, die ihre Berichte eingeschickt haben	2 002	5 520	6 829	6 911	7 167
3. Prozentualer Anteil der berichtenden Einzelgewerkschaften	52,3 %	55 %	61,1 %	61,4 %	61,3 %
4. Mitgliedschaft aller berichtenden Einzelgewerkschaften (in Tausend)	1 757	3 015	3 782	3 710	3 565
5. Durchschnittliche Mitgliederzahlen per Einzelgewerkschaft	877	546	554	536	497

Quellen: Arbeitsministerium New Delhi, veröffentlicht in Statistical Pocket Book of the Indian Union 1963 Tabelle 99; The Indian Labour Year Book 1963 (1965), S. 94; India 1965, a.a.O., S. 378. Die Zahlen für 1962/63 sind provisorisch und enthalten noch nicht die Angaben für den Bundesstaat Assam.

Aus der Tabelle ist ersichtlich, daß im letzten Berichtszeitraum 1962/63 nur 61,3 vH der registrierten Gewerkschaften Berichte eingeschickt haben. Die Zahl von 3,565 Millionen Mitgliedern bezieht sich also nur auf rund 61 vH der Einzelgewerkschaften. Es steht zu vermuten, daß die nicht berichtenden Gewerkschaften in aller Regel inaktiver als die berichtenden sind und dementsprechend weniger Mitglieder aufweisen. Um die Gesamtmitgliederzahl aller registrierten Gewerkschaften zu schätzen, darf

9) V. B. Karnik: a.a.O., S. 25 und Tabelle S. 259.

man also zu den rund 3,565 Millionen gemeldeten Mitgliedern nicht einfach rund 39 vH hinzurechnen.

Berücksichtigt man andererseits die Mitglieder der nicht-registrierten Gewerkschaften, dann darf man "wohl bei aller gebotenen Vorsicht davon ausgehen, daß mindestens fünf bis sechs Millionen Inder gewerkschaftlich organisiert sind.

Bisher nur Minderheit gewerkschaftlich organisiert

Diese eindrucksvollen Mitgliederzahlen dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die indische Gewerkschaftsbewegung bisher nur eine verschwindende Minderheit des indischen Volkes und der indischen Arbeitnehmerschaft hat erreichen können. Ein Blick auf die allgemeine Bevölkerungsstatistik zeigt, daß den Gewerkschaften der Durchbruch in das Bewußtsein der Masse der arbeitsfähigen Bevölkerung noch nicht geglückt ist.

Die jüngste allgemeine Volkszählung der Indischen Union datiert aus dem Jahre 1961. Vor der Zählung wurde — gestützt auf die Erhebung des Jahres 1951 — die indische Bevölkerung auf rund 408 Millionen Menschen geschätzt¹⁰⁾. Die Schätzung erwies sich als falsch. Die Volkszählung offenbarte für das Jahrzehnt 1951/61 einen *Zuwachs* von rund 83 Mill. Menschen (zum Vergleich: „Gesamtdeutschland“ hatte 1961 eine Einwohnerzahl von rund 73 Mill.). Mit einer Bevölkerung von 439 Mill. ¹¹⁾ hatte Indien 31 Mill. Menschen mehr zu versorgen, als im 3. Fünfjahresplan (1961/66) vorgesehen war. Der Plan mußte revidiert werden.

Von diesen 439 Mill. standen 1961 rd. 188 Mill. dem Arbeitsmarkt zur Verfügung ¹²⁾. Der (revidierte) 3. Fünfjahresplan rechnet mit einem Zuwachs von 17 Mill. arbeitsfähigen Menschen ¹²⁾, so daß 1966 etwa 205 Mill. Inder einen Arbeitsplatz benötigen werden.

Schon heute sind viele Inder arbeitslos. Die amtlichen Statistiken schweigen sich über die tatsächliche Zahl der Arbeitslosen aus. Es gibt zwar in zunehmendem Maße Arbeitsämter (Employment Exchanges), die auch regelmäßig Zahlenangaben über bei ihnen registrierte Arbeitssuchende veröffentlichen. Stichproben haben jedoch ergeben, daß 25—30 vH der bei den Arbeitsämtern Registrierten schon einen Arbeitsplatz haben und sich nur verbessern wollen¹³⁾. Andererseits werden weite Teile der Union — größtenteils ländliche Gebiete — bisher arbeitsamtsmäßig noch nicht erfaßt. Bezeichnenderweise stieg die Zahl der als Arbeitssuchende Registrierten parallel mit der Ausdehnung des Netzes der Arbeitsämter. 1956 meldeten 143 Arbeitsämter 758 503 Registrierte, 1964 gaben 365 Ämter die Zahl der Arbeitssuchenden mit 2 535 633 an¹⁴⁾. Als ein weiterer Unsicherheitsfaktor erweist sich die Scheu des einfachen Mannes vor staatlichen Behörden, die ihn in vielen Fällen davon abhält, sich registrieren zu lassen. Da nur Arbeitgeber mit 25 und mehr Arbeitsplätzen meldepflichtig sind, wird außerdem ein großer Teil des Arbeitsmarktgeschehens von den Arbeitsämtern überhaupt nicht erfaßt.

Man ist also weitgehend auf Schätzungen angewiesen. Die Planungskommission der Union schätzte für 1956 die Zahl der Arbeitslosen auf 5,3 Millionen (hiervon 2,8 Mill. in ländlichen Gebieten) ¹³⁾. Zu Beginn des 3. Fünfjahresplanes (1961) rechnete man mit 9 Millionen. Für 1966 werden 12 Millionen Arbeitslose erwartet. Am Ende

10) India 1961. A Reference Annual, Government of India. S. 15, Tab. 4.

11) India 1965, a.a.O., S. 7.

12) The Times of India Directory: a.a.O., S. 302.

13) India 1965, a.a.O., S. 149/50.

14) India 1965, a.a.O., S. 372, Tabelle 204.

GEWERKSCHAFTSARBEIT IN INDIEN

des 4. Fünfjahresplanes (1971) wird die Zahl auf über 15 Millionen angeschwollen sein¹⁵). Wenn nichts Entscheidendes geschieht, steht zu befürchten, daß auch diese Angaben zu niedrig gegriffen sind, denn bisher mußten an den Planzielen (wie z. B. Arbeitsbeschaffung) immer noch große Abstriche gemacht werden und man erwägt sogar, das Inkrafttreten des 4. Fünfjahresplanes um ein Jahr hinauszuschieben¹⁶). Das Anwachsen der Bevölkerungszahlen kann hingegen nicht per Regierungsbeschluß hinausgeschoben werden.

Unabsehbar sind bisher auch die negativen wirtschaftlichen Auswirkungen des Kashmir-Konflikts. Falls nicht bald eine dauerhafte Lösung des indo-pakistanischen Verhältnisses gefunden wird, muß befürchtet werden, daß ein immer größerer Teil der sowieso schon sehr knappen Devisen und Haushaltsmittel zugunsten des Ankaufs von (unproduktiven) Rüstungsgütern und des Ausbaus der heimischen Rüstungsindustrie dem zivilen Sektor entzogen und dessen Expansion dadurch so sehr gehemmt wird, daß die Zahl der Arbeitslosen und die Kaufkraftentwertung des Geldes noch schneller und stärker ansteigen wird.

Noch beträchtlich höher als die Zahl der Arbeitslosen dürfte die der *Unterbeschäftigten* sein. Die Planungskommission operierte schon für 1961 mit etwa 15 bis 18 Millionen Inder, deren Arbeitskraft nur mangelhaft genutzt werde¹⁷). Amerikanische Experten sprechen sogar von 50 Millionen¹⁸).

5—6 Millionen Gewerkschaftler repräsentieren daher nur rund drei Prozent der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Bevölkerung. Die heutige Arbeitslosenquote ist um ca. 50 vH bis 60 vH höher als die Gesamtzahl aller Gewerkschaftsmitglieder.

Dieses Zahlenverhältnis erscheint allerdings in einem für die Gewerkschaften wesentlich günstigerem Licht, wenn man bedenkt, daß entsprechend der Volkszählung von 1961 immer noch ca. 82 vH der indischen Bevölkerung auf dem Lande lebt¹⁹) und nach Schätzungen der Planungskommission (1958) rund 72 vH aller Inder in der Landwirtschaft (einschließlich Plantagen) beschäftigt sind¹⁸).

Von den 3,7 Mill. nachgewiesenen Gewerkschaftlern des Berichtszeitraumes 1961/62 arbeiteten aber nur 322 000 (= 9 vH) in der Landwirtschaft, und zwar vorwiegend (269 000 = 81 vH) in den Plantagen²⁰). Alle übrigen Gewerkschaftsmitglieder gehörten der nicht-landwirtschaftlichen Bevölkerung an, so daß hier der Prozentsatz der Organisierten doch erheblich über den oben angenommenen drei Prozent liegt. Von den 433 000 Arbeitnehmern, die z. B. 1962 im Kohlenbergbau beschäftigt waren, gehörten 217 000 einer Gewerkschaft an. Das entspricht einer Organisationsquote von ca. 50 vH²¹)! Von den 4,112 Mill. Industriearbeitern waren 1,566 Mill. entsprechend 38 vH gewerkschaftlich organisiert²¹).

Die Gewerkschaften haben also bisher zwar nur eine kleine Minderheit der indischen Gesamtbevölkerung organisieren können; diese Minderheit konzentriert sich aber auf den fortschrittlichen Teil des indischen Arbeitslebens und hat hier eine auch zahlenmäßig beachtliche Position erringen können.

15) Peter Alvares in Janata, a.a.O. Es darf darauf hingewiesen werden, daß die Arbeitslosenquote noch viel höher wäre, wenn nicht gleichzeitig viele neue Arbeitsplätze geschaffen worden wären. Für die Zeit des 3. Fünfjahresplanes rechnet man mit ca. 14 Millionen neuen Arbeitsplätzen (The Indian Labour Year Book 1963 [1965], S. 1).

16) Die Welt v. 3. August 1965, S. 9.

17) India 1965, a.a.O., S. 150.

18) Investment in India. Basic Information for US-businessmen. US Department of Commerce, 1961, S. 167.

19) India 1965, a.a.O., S. 21.

20) The Indian Labour Year Book 1963 (1965). S. 95/96.

21) India 1964, A Reference Annual, Government of India, S. 335; The Indian Labour Year Book 1963 (1965), S. 95/96.

Strukturprobleme

Die von den indischen Gewerkschaften zu bewältigenden Schwierigkeiten sind sehr groß und nur zum Teil vergleichbar mit der europäischen Entwicklung des 19. und des beginnenden 20. Jahrhunderts.

Wenn im Folgenden auf einige besondere Aspekte der indischen Gewerkschaftsbewegung hingewiesen wird, dann beziehen sich diese Überlegungen fast ausschließlich auf die ca. 28 vH nicht-landwirtschaftlichen Arbeitnehmer, da die Einbeziehung der Landwirtschaft mit ihren vielen Sonderproblemen den Rahmen dieses Beitrages sprengen müßte.

Das augenfälligste Problem einer jeden gewerkschaftlichen Initiative ist das *mangelnde Solidaritätsgefühl* der arbeitenden Menschen in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer. Hierfür gibt es mehrere Ursachen:

1. Der durchschnittliche nicht-landwirtschaftliche Arbeitnehmer ist erst in erster oder zweiter Generation Mitglied der industriellen Gesellschaft. Seine Großfamilie wohnt noch auf dem Lande; als seine Heimat betrachtet er irgendeines der 566 878 indischen Dörfer, nicht die Behausung, die er in oder am Rande der Stadt bezogen hat. Zuflucht bei Unglück und Arbeitslosigkeit, Solidarität im Lebenskampf erwartet und findet er bei seiner Großfamilie, vielleicht auch bei seiner Unterkaste. Eine Solidarität über Familien- und Kastengrenzen, über Sprach- und Religionsschranken hinweg ist ihm noch weitgehend unbekannt. Aber gerade diese Solidarität zwischen Arbeitnehmern ein und desselben Betriebes, ein und desselben Berufes — unabhängig von Familien- und Kastenbindung — ist die Grundlage jeder gewerkschaftlichen Arbeit.

2. Der Arbeiter spricht in der Regel nur eine oder zwei der von der Verfassung anerkannten 15 Hauptsprachen, vielleicht kann er sich aber auch nur in einigen wenigen der übrigen 830 in Indien gesprochenen Nebensprachen und Dialekten verständigen.

Noch ist Englisch die Verkehrssprache, die die einzelnen Sprachgruppen miteinander verbindet. Englisch wird aber nur von ca. fünf Prozent der Bevölkerung gesprochen. Gewiß, das sind 22 Mill. Menschen, aber zu ihnen gehören die industriellen und gewerblichen Arbeitnehmer normalerweise nicht. So stehen schon sprachliche Verständigungsschwierigkeiten dem Aufkommen eines für die Gewerkschaftsarbeit so notwendigen überregionalen Solidaritätsgefühls entgegen.

3. Die Kinder des heutigen Arbeiters haben gute Aussichten, eine gewisse Formalausbildung zu erhalten. Er selbst wird in aller Regel nicht lesen und schreiben können, denn im Schnitt sind gegenwärtig noch 76 vH aller Inder Analphabeten²²⁾. Er bezieht sein Wissen daher weitgehend aus der mündlichen im alten Denken verhafteten Überlieferung. Allerdings haben Rundfunk und Film als moderne Massenmedien, die auch das kleinste Dorf noch erreichen, hier schon Breschen und Brücken geschlagen.

Mit zunehmender Entfernung vom Dorf und wachsenden Bildungsmöglichkeiten in der Stadt lockern sich die alten Bindungen. Ein gewerkschaftliches Solidaritätsgefühl könnte anernzogen werden.

Führung durch Außenseiter

Die gefühlsmäßige Bindung an das Dorf und an die dortige Gesellschaftsform, die mangelnde Formalbildung, das fehlende Verständnis für die Erfordernisse einer sich

22) India 1965, a.a.O., S. 68.

GEWERKSCHAFTSARBEIT IN INDIEN

industrialisierenden Gesellschaft, die überregionalen Verständigungsschwierigkeiten, dies alles zusammen erweist sich aber auch als ein fast unüberwindliches Hindernis für den indischen Arbeiter, sich aus eigener Initiative gewerkschaftlich zu organisieren. Die Gewerkschaftsidee wurde daher von außen an ihn herangetragen, der Aufbau und die Leitung der Gewerkschaft liegen bis heute weitgehend in den Händen von Außenseitern, von Menschen, die selbst nicht zur Arbeiterschaft gehören. Eine Änderung dieses Systems scheint für absehbare Zeit unmöglich zu sein.

Viele Gesetze schützen den indischen Arbeiter, die Gesetzgebung ist ausgesprochen arbeitnehmerfreundlich²³⁾. Die Schwierigkeiten tauchen auf, wenn diese Gesetze zugunsten der Arbeitnehmer angewandt werden sollen. In der Praxis zeigen sich dann die Ungerechtigkeiten eines frühkapitalistischen Systems. Nur wer die Gesetze gut kennt und weiß, wie er ihre gerechte Anwendung erzwingen kann, kann sich als Arbeiterführer qualifizieren. Ein Gewerkschaftsführer muß also nicht nur lesen und schreiben können, er muß nicht nur die indische Verkehrssprache Englisch (oder zumindest Hindi) beherrschen, er muß sich auch in der Verwaltung auskennen und ein gewisses Verständnis für den Paragraphenschwung mitbringen.

Viele Gewerkschaftsführer weisen daher eine akademische Ausbildung auf, sie sind Absolventen eines indischen Colleges oder haben sogar in Übersee studiert. Gesellschaftlich gehören sie zur gleichen Klasse wie ihre Opponenten — die Unternehmer oder die hohen Beamten, die die vielen Staatsbetriebe dirigieren.

Dies erleichtert oft die Verhandlungen, es gibt den Gewerkschaftsführern ein großes Maß von Selbstbewußtsein. Dieses Selbstbewußtsein kommt jedoch nicht — wie im Europa des 19. und beginnenden 20. Jahrhunderts — aus der Solidarität der Arbeiterklasse und dem Stolz auf die autodidaktische Leistung des einzelnen, es ist kein Selbstbewußtsein des *Gewerkschaftsfunktionärs*, sondern das *persönliche* Selbstbewußtsein eines Mannes, der — vielleicht zufällig — Funktionär einer Gewerkschaft wurde, aber ebensogut hätte Unternehmer oder Beamter werden können.

Hier wird die Kehrseite des Außenseitersystems sichtbar. Mancher dieser akademisch gebildeten Berufsfunktionäre fühlt sich nicht als Teil der Arbeiterschaft, sondern nur als ihr Anwalt. Eigene körperliche Arbeit würde er als eine persönliche Entehrung empfinden, sie wäre unter seiner Würde. Die jahrhundertalte gesellschaftliche Diffamierung jeder körperlichen Arbeit, das schlechte Beispiel der Kolonialherren und die für diese Art von Arbeit gezahlten Hungerlöhne haben es in Indien bisher verhindert, daß körperliche Arbeit als etwas Würdevolles und Erstrebenswertes angesehen wird.

Leider kann sich auch ein Teil der Gewerkschaftsführer von dieser diskriminierenden Vorstellung nicht lösen — obwohl es auch ermutigende Gegenbeispiele gibt. So schreibt z. B. die sozialdemokratische Jugendorganisation *Rasbtra Seva Dal*, die ihren Schwerpunkt in Maharastra hat, allen ihren Funktionären bindend vor, jedes Jahr zwei Monate lang selbst in einem Arbeitslager der Organisation körperlich zu arbeiten — ohne Ansehen von Kaste, Religionszugehörigkeit oder Geschlecht. Aus dieser hervorragenden und beispiellosen Jugendorganisation sind schon viele Nachwuchskräfte für Parteien und Gewerkschaften hervorgegangen.

Auch den meisten der oben erwähnten Außenseiterfunktionären soll nicht der Idealismus und die Hingabe für ihre Arbeit abgesprochen werden. Im Gegenteil, manche Akademiker geben sich mit monatlichen Funktionärsgehältern von 100 bis 150 Rupien (80—130 DM) zufrieden, obwohl sie aufgrund ihrer Vorbildung in anderen

23) Dem Schutz der Arbeitnehmer dienen u. a. der Indian Factories Act, der Indian Mines Act, der Payment of Wages Act, der Minimum Wages Act, der Workmen's Compensation Act, die Maternity Benefit Acts, der Indian Trade Unions Act, der Industrial Dispute Act, der Employees State Insurance Act, der Employees Provident Fund Act usw.

Stellungen das Vielfache verdienen könnten. Nicht selten gehen sie für gewerkschaftliche Belange ins Gefängnis, nach Erringung der indischen Unabhängigkeit genauso wie vorher während des Freiheitskampfes. Die Schwierigkeiten, unter denen sie arbeiten müssen, sind für uns Europäer unvorstellbar.

Dennoch drängt sich dem Beobachter der Eindruck auf, daß einige dieser Funktionäre es trotz ihres selbstlosen Einsatzes noch nicht verstanden haben, sich mit den von ihnen vertretenen Arbeitern innerlich solidarisch zu fühlen. Die durch Herkunft, Bildung und gesellschaftliches Vorurteil bedingte Distanz ist ein Handikap, welches besonders dann auffällt, wenn man sieht, wie sich die Kommunisten durch Identifizierung mit den Arbeitern nicht nur deren Verstand, sondern auch deren Herzen erobern.

Wirtschaftslage nicht gewerkschaftsfördernd

Die allgemeine wirtschaftliche Lage Indiens erhöht die Schwierigkeiten der indischen Gewerkschaftsbewegung. Die große Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung ist ein schweres Hindernis für jede aktive Lohnpolitik. Ein Streik ist dann schon halb verloren, wenn es für den Unternehmer leicht ist, die streikenden Betriebsangehörigen aus dem großen Arbeitskräftereservoir schnell zu ersetzen. Außerdem sind die Gewerkschaften infolge der geringen Löhne so beitragsarm, daß sie einen längeren Streik schwerlich durchstehen können. Trotzdem gab es z. B. 1963 in der Indischen Union 1471 Arbeitsniederlegungen. Es beteiligten sich 563 121 Arbeiter, 3,269 Mill. Arbeitstage gingen der Produktion verloren²⁴). Es fehlen Statistiken darüber, wie viele dieser Auseinandersetzungen für die Streikenden erfolgreich verliefen. Aufgrund der Ergebnisse früherer Jahre kann aber angenommen werden, daß weit über 50 vH der Streiks erfolglos abgebrochen werden mußten. Streiks sind in Indien weniger das Ergebnis nüchterner Kalkulation eines möglichen Erfolges oder Mißerfolges, sondern oft ein Akt der Demonstration oder ein Schrei der Verzweiflung und des Protestes.

Die — für indische Verhältnisse — relativ gut verdienenden Industriearbeiter hatten 1964 ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 1431 Rs., das entspricht einem Monatslohn von 119,25 Rs. (ca. 96 DM)²⁶). 1961 wurde uns auf Befragung erzählt, daß z. B. Polizisten in Bombay monatlich zwischen 50 und 60 Rs. verdienten, Volksschullehrer in Maharastra etwas über 100 Rs., in Kerala knapp 70 Rs.

Von diesem Einkommen müssen Familien von sieben und oft noch mehr Personen unterhalten werden. Am 26. März 1965 mußten ausgegeben werden²⁵):

- für 1 kg Reis 0,60—0,65 Rs.;
- „ 1 kg Weizen 0,72—0,74 Rs.;
- „ 1 kg Speiseöl 2,25 Rs.;
- „ 1 kg Zucker 1,38 Rs.;
- „ 1 l Milch (in Bombay) 1,00 Rs.

Das bei uns oft gehörte Argument, die Löhne seien zwar niedrig, dafür seien aber auch die Preise entsprechend gering, trifft leider nicht zu. Tatsächlich ist der Reallohn nach leichtem Anstieg in den Jahren 1961/62 seit 1963 sogar gefallen.

24) India 1965, a.a.O., S. 375.

25) Brief der Indischen Botschaft an den Verfasser vom 2. April 1965.
1 Rupie (Rs.) - 100 N. P., Kurswert ca. 0,80 DM.

GEWERKSCHAFTSARBEIT IN INDIEN

Arbeitnehmerreallohnindex (1947 = 100)

	1957	1960	1961	1962	1963
Allgemeiner Lohnindex	170	183	195	203	195
Allindischer Lebenskostenindex für Arbeitnehmerhaushalte	128	143	145	149	154
Reallohnindex	134	129	135	136	126

Quelle: India 1965, a.a.O., S. 373. Angabe für 1963 provisorisch.

Bei Wertung dieser Tabelle ist zu beachten, daß die Lebensmittelteuerungswelle der letzten zwei Jahre noch keinen Niederschlag gefunden hat.

Diese schwache wirtschaftliche Position des Arbeitnehmers führt dazu, daß er nur einen geringen Gewerkschaftsbeitrag leisten kann. 1957/58 standen z. B. den 5470 Einzelgewerkschaften, die die Finanzfragebogen des staatlichen Gewerkschaftsregisters ausfüllten, für ihre rund 3,006 Mill. Mitglieder zusammen nur 10 288 150 Rs. zur Verfügung, von denen 9 261 689 Rs. ausgegeben wurden²⁶). Dies entspricht einem durchschnittlichen Jahresmitgliedsbeitrag von 3,40 Rs. (2,72 DM).

Im Berichtszeitraum 1961/62 brachten 3,710 Mill. Mitglieder 16,056 Millionen Rupien auf. Der durchschnittliche Jahresmitgliedsbeitrag war also in vier Jahren um 0,92 Rs. auf 4,32 Rs. (= 3,46 DM) gestiegen²⁷). Allerdings hatte auch die Geldentwertung zugenommen. Ihre geringe Finanzkraft hindert die Gewerkschaftsbewegung daran, ihrer Schutzfunktion in allen Fällen wirksam nachzukommen.

In Bombay berichtete man uns von folgender Praxis der Straßenbauunternehmer: Aufgrund des *Minimum Wages Act* von 1948 sei für das Gebiet der Stadt Bombay für Straßenbauarbeiter ein Mindestlohn von 2,00 Rs. per Arbeitstag festgesetzt worden. Bei der Vergabe von Straßenbauarbeiten durch die Stadt würde darauf geachtet, daß die Unternehmer in ihren Kalkulationsunterlagen auch tatsächlich mindestens 2,00 Rs. pro Tag und Arbeitstag eingesetzt hätten. Nur dann habe der Unternehmer Aussicht, den Zuschlag zu erhalten. Die Arbeitnehmer erhielten aber trotzdem nur 1,00 Rs. oder 1,50 pro Tag. Der Differenzbetrag wandere in die Tasche der Unternehmer. Niemand wage zu klagen. Der klagende Arbeiter würde zwar letzten Endes einen Tageslohn von 2,00 Rs. zugesprochen erhalten, aber gleichzeitig käme er auf die schwarze Liste der Arbeitgeber und wäre damit zur ewigen Arbeitslosigkeit verdammt. Auf unsere Frage, ob die Gewerkschaften nicht einen Musterprozeß führen könnten, kam die achselzuckende Antwort: „Wir haben kein Geld, den betreffenden Arbeiter für den Rest seines Lebens zu versorgen.“

Auch die Gewerkschaften selbst beteiligen sich übrigens in dem einen oder anderen Fall an der Umgehung von Arbeitsschutzgesetzen. In Bengalen zeigte uns unser Gewerkschaftsfreund stolz einen Flüchtlingsbetrieb²⁸). In der Spinnerei sahen wir zehnbis zwölfjährige Kinder an der Maschine stehen. Das verstößt gegen den *Factories Act*, der Kinderarbeit unter 14 Jahren verbietet. Antwort des Gewerkschaftsfunktionärs: „Wir sind froh, daß hier überhaupt Arbeitsplätze geschaffen werden konnten. Infolge der vielen Flüchtlinge ist die Arbeitslosigkeit sehr groß. Der Betrieb muß noch um seine

²⁶) Indian Labour Statistics 1960. Ministry of Labour and Employment, Government of India. S. 95/96.

²⁷) The Indian Labour Year Book 1963 (1965), S. 102.

²⁸) In Bengalen gibt es Millionen Flüchtlinge aus Ostpakistan.

CLAUS WEISS

Existenz kämpfen. Einem erwachsenen Arbeiter müßte er täglich mindestens 2,00 Rs. zahlen. Das Kind arbeitet für einen Tageslohn von 0,75 Rs. Der Betrieb kann auf diese Weise kostengünstiger arbeiten und sich — hoffentlich — durchsetzen."

Arbeitsplätze oder Produktivität?

Die Gewerkschaften sind daran interessiert, daß möglichst viele Arbeitsplätze geschaffen werden. In Gujarat zeigte man uns eine gewerkschaftliche Selbsthilfeeinrichtung, wo 8—12jährige Kinder acht Stunden lang in hockender Stellung eine Kurbel drehen, mit der vier Spindeln gleichzeitig bewegt wurden. Hierfür bekamen die Kinder 0,60 Rs. pro Tag — und Haltungsschäden fürs ganze Leben. Wenn man einige Tage vorher moderne Spinnmaschinen in Bombay gesehen hatte, die in Sekunden die Tagesleistung eines dieser armen sich schindenden Kinder verrichten, dann fragt man sich "unwillkürlich, ob die Gewerkschaften hier auf dem richtigen Wege sind.

In Bihar türmen sich Kohlenhalden. Kohlenverstaubte Frauen — ihre Kleinkinder auf dem Rücken oder inmitten der Kohlen spielend, Staub einatmend — legen die Steinkohlenstücke mit ihren bloßen Händen in geflochtene, tellerförmige Körbe und tragen die 20 oder 30 Pfund Kohlen zu dem auf einem Abstellgleis befindlichen offenen Güterwagen. Wie viele Stunden und Tage sie wohl brauchen, einen Güterwagen zu füllen? Zur gleichen Zeit müssen in Mittel- und Süd-Indien Fabriken zur Kurzarbeit übergehen oder ganz schließen, da ihre Energieversorgung infolge Kohlenmangels zusammengebrochen ist. Kohlen gibt es genug in Bihar, es fehlt aber an Güterwagen. Wenn man nun mit Hilfe von Baggern und Förderbändern das Beladen beschleunigen und damit die Umlaufgeschwindigkeit und Ausnutzung der vorhandenen Güterwagen beträchtlich erhöhen würde? „Aber was wird dann aus den Frauen, sie sind doch auf ihren Verdienst angewiesen!"

Diese Begebenheiten verweisen auf das m. E. größte Problem der indischen Gewerkschaften. Das Los der indischen Bevölkerung, das Los der Arbeiter, das Los der Gewerkschaftsmitglieder kann nur dann verbessert werden, wenn die Produktivität steigt. Für die Versorgung der indischen Bevölkerung ist letztlich nicht die Zahl der Arbeitsplätze entscheidend, sondern der Ertrag der indischen Volkswirtschaft, vorausgesetzt, daß eine gerechte Verteilung erreicht wird. Sobald die Erhöhung der Zahl der Arbeitsplätze auf Kosten der Produktivität geht — wie beim obigen Beispiel der Kohlenhaldenarbeiterinnen — müßten die Gewerkschaften mithelfen, eine andere Lösung zu finden²⁹⁾.

Lohn- und Arbeitsdisziplin als Gewerkschaftsaufgabe

Auch in Europa und in den USA sind die Reallöhne zum Teil abhängig von der Produktivität; aber hier braucht nicht mehr um das Lebensminimum gekämpft zu werden. Während der gewerkschaftlichen Kampfzeit im 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts, also während einer der jetzigen indischen Situation vergleichbaren Periode, gab es bei uns auf Teilgebieten eine die Kaufkraft übersteigende Produktion, so daß die Gewerkschaften durchaus gerechtfertigt waren, in erster Linie höhere Löhne zu fordern, also einen höheren Anteil der Arbeitnehmer am Sozialprodukt. Trotz der krassen und das Gerechtigkeitsgefühl tief verletzenden Unterschiede zwischen den Armen und Reichen im heutigen Indien darf man nicht verkennen, daß es dort keine wie auch immer geartete Überproduktion gibt, sondern daß die indische Volkswirt-

29) Letztes Jahr, zum 1. Mai 1965, hat der Abgeordnete des ind. Zentralparlaments und Generalsekretär der All India Railway Federation, Peter Alvares, seine Gewerkschaftskollegen eindringlich ermahnt, sich mehr um die Frage der Produktivität zu kümmern. (Janata, a.a.O., S. 4)

schaft bisher einfach nicht genug produziert, um die elementarsten Bedürfnisse der indischen Massen zu befriedigen.

Eine höhere Produktivität erfordert aber erstens höhere Investitionen und zweitens eine größere Arbeitsdisziplin. Falls die notwendigen Investitionen nicht aus dem Ausland kommen — und der Investitionsbedarf ist so groß, daß das bisherige ausländische Engagement nicht ausreicht —, bleibt für die Finanzierung dieser Investitionen nur der Konsum- und Gewinnverzicht.

Bei den indischen Niedriglöhnen ist ein freiwilliger Konsumverzicht kaum denkbar. Der Staat bedient sich daher in erster Linie des die Armen besonders hart treffenden Mittels der indirekten Steuern. Die zum Teil beträchtlichen Gewinne der Reichen unterliegen zwar einer hohen direkten Steuerlast; Steuerflucht und Steuerbetrug scheinen jedoch in manchen Kreisen ein selbstverständliches, erfolgreiches und nicht ehrenrühriges Gesellschaftsspiel zu sein.

Der indische „Kapitalist“ ist überdies eher Kaufmann als Unternehmer; die hohen mehr oder minder unbesteuerten Gewinne werden daher nur in ungenügendem Maße in der Produktion investiert. Hier ist es also Aufgabe der Gewerkschaft, rigorose Maßnahmen des Staates gegen die Steuersünder zu fordern und gleichzeitig auf eine starke Erhöhung der *öffentlichen* Produktionsinvestitionen zu drängen.

Der eigene Beitrag der Gewerkschaft zur Erhöhung der Produktivität liegt auf dem Gebiet der Arbeitsdisziplin. Einige Beobachter sehen hierin sogar die Hauptaufgabe des indischen Gewerkschaftswesens. In dem Sammelband „Leadership and Political Institutions in India“³⁰⁾ unterscheidet der amerikanische Professor *M.D. Morris* zwischen zwei Hauptfunktionen einer jeden Gewerkschaft:

1. Förderung der Wohlfahrt der Gewerkschaftsmitglieder;
2. Aufrechterhaltung der Arbeitsdisziplin.

Während die westlichen Gewerkschaften sich auf die erste Funktion und die kommunistischen auf die zweite konzentrierten, lägen die indischen Gewerkschaften zwar zwischen diesen beiden Polen, jedoch hätten sie sich der kommunistischen Funktionsauffassung weit stärker genähert als der westlichen.

Ich glaube nicht, daß es in einem freien demokratischen Staat wie Indien möglich ist, diese zweite Funktion überhaupt wahrzunehmen, wenn man nicht zunächst die Gewerkschaftsmitglieder davon überzeugt hat, daß die Gewerkschaft sich um das Wohlergehen ihrer Mitglieder kümmert. Zweifellos haben die Gewerkschaften jedoch langfristig die volkswirtschaftliche Gesamtverpflichtung, ihre Mitglieder zur Arbeitsdisziplin als Voraussetzung einer Produktivitätssteigerung zu erziehen. Der indische Arbeiter muß lernen, daß die industrielle Gesellschaft Pünktlichkeit, Stetigkeit und sorgsames Umgehen mit den Produktionsmitteln erfordert.

Die Arbeitgeber führen Produktionsstockungen und teilweise recht hohen Ausschuß u. a. auf die Tatsache zurück, daß viele Arbeitnehmer noch sehr unständig seien und gerade angelernt wieder ihren Arbeitsplatz verließen. Außerdem erschienen die Arbeiter häufig einfach nicht zur Arbeit. Diese letzte Beschwerde scheint eine gewisse Berechtigung zu besitzen. Das Arbeitsministerium in New Delhi hat folgende Fehlschichten-Statistik veröffentlicht³¹⁾. Von je 100 Arbeitern erschienen nicht zur Arbeit im Tagesdurchschnitt des Jahres 1961

- 13,5 beim Kohlenbergbau;
- 12,5 in der Eisen- und Stahlindustrie;
- 13,1 bei der Zementproduktion;
- 9,0 bei den Straßenbahnausbesserungswerken usw.

30) Oxford University Press 1960, insbesondere S. 268—278.

31) Statistical Pocket Book of the Indian Union 1962, S. 119, Tabelle 98.

Ungenügende Entlohnung, schlechte Wohnverhältnisse und die gesellschaftliche Verachtung der körperlichen Arbeit bieten eine ausreichende Erklärung für diese Zahlen, sie lassen das Problem aber bestehen.

Durch eine Verbesserung des Bonussystems (Gewinnbeteiligung und „Treueprämie“) müßte dem Arbeiter aber bewußt gemacht werden können, daß eine Erhöhung der pro-Kopf-Arbeitsleistung nicht nur dem Unternehmer, sondern auch ihm selbst zugute kommt.

Bei diesem ganzen Komplex könnte sich allerdings das negative persönliche Verhältnis eines Teiles der Funktionärselite zur körperlichen Arbeit wieder als Hemmschuh erweisen. Arbeitsdisziplin kann man nicht predigen, man muß sie vorleben. Langfristig müßte den Arbeitern das Gefühl vermittelt werden, daß sie durch ihre Tätigkeit etwas Wertvolles leisten, das ihnen zur Ehre gereicht.

Das große Übel: Die Politisierung

Die Politisierung des indischen Gewerkschaftslebens ist den eigentlichen Gewerkschaftsaufgaben nicht förderlich. In ihr dürfte der Hauptgrund für die Atomisierung der Gewerkschaftsbewegung zu suchen sein. Solange die politischen Parteien „ihre“ Gewerkschaft als ein politisches Machtinstrument betrachten, solange Politiker deshalb Gewerkschaftsführer werden, um eine politische Hausmacht zu erlangen, solange besteht von dieser Seite kein Interesse daran, der Zersplitterung Einhalt zu gebieten. Es sind ja nicht nur die nationalen Parteien, die die ihnen nahestehenden Gewerkschaften nicht missen möchten, sondern auch manche politische Lokalgröße glaubt, in einer nur von ihm abhängigen, im übrigen aber möglichst unabhängigen Einzelgewerkschaft die beste Stütze für seine politischen Ziele zu besitzen.

Mit einer durchschnittlichen Mitgliederzahl von nur 536³²⁾ und einem durchschnittlichen Jahresbeitragsaufkommen von 2395 Rs.³³⁾ ist es diesen Einzelgewerkschaften aber nahezu unmöglich, der wirtschaftlichen Überlegenheit des Unternehmers wirksam entgegenzutreten. In allzu vielen Fällen gehen außerdem wertvolle Energien dadurch verloren, daß man die politisch anders ausgerichtete Konkurrenzgewerkschaft und nicht den Arbeitgeber als Hauptgegner ansieht. Es ist dem letzteren dann oftmals ein leichtes, die eine Gewerkschaft gegen die andere auszuspielen. Tatsächlich ist die Arbeiterschaft immer dort am wirksamsten vertreten, wo sich eine einzige große Organisation hat durchsetzen können.

Nach Auffassung von *Peter Alvares*³³⁾ könnte diesem Dilemma entweder dadurch begegnet werden, daß die politischen Parteien übereinkommen, auf „eigene“ Gewerkschaften zu verzichten und man sich dann auf umfassende nationale gewerkschaftliche „Federations“ einigt, die ihrerseits regional und betrieblich gegliedert sind. Ein anderer Ausweg bestünde in der Verabschiedung von Gesetzen, die eine staatliche und betriebliche Anerkennung von Einzelgewerkschaften von bestimmten unabdingbaren Voraussetzungen abhängig machen. So wäre z. B. zu erwägen, einer Gewerkschaft nur dann die Anerkennung zu gewähren, wenn sie in einem bestimmten Betrieb die größte Organisation der dort Beschäftigten ist und mindestens 30 vH aller Belegschaftsmitglieder erfaßt hat. Heute genügt eine Organisationsquote von 15 vH und auch dann ist die Anerkennung in das Belieben des Arbeitgebers gestellt. Diese 15-vH-Klausel bietet einen Anreiz für das Aufkommen von Splittergruppen. Eine obligatorische 30-vH-Klausel würde dagegen — so argumentiert Alvares — die gewerkschaftlich interessierten

32) Vgl. Tabelle 3.

33) Peter Alvares in: Janata, a.a.O., S. 3

Arbeitnehmer zwingen, einheitlich vorzugehen. Die Gewerkschaften würden zu einer Konzentration gezwungen und könnten dadurch schlagkräftiger werden. Trotzdem bliebe das freie, von der indischen Verfassung garantierte Koalitionsrecht erhalten, denn keinem Arbeitnehmer sei verwehrt, kleinere Konkurrenzgewerkschaftsgruppen zu gründen. Sie müßten dann allerdings auf die vom Gesetz gewährten Privilegien — einschließlich des Tarifrechts — verzichten, da diese an die Erreichung der 30-vH-Grenze gebunden seien.

Zusammenfassung und Ausblick

Der indische Gewerkschafter hat gegen viele Schwierigkeiten anzukämpfen. Die Rückständigkeit und mangelhafte Bildung der Arbeiter erschwert deren organisatorische Zusammenfassung und hat dazu geführt, daß die Kader aus Außenseitern bestehen, die sich in vielen Fällen den Arbeitern gesellschaftlich nicht zugehörig fühlen. Sie sind zwar geschickte Anwälte der ihnen Anvertrauten, ihre innere Distanz zur körperlichen Arbeit und zu den Arbeitern verlangsamt aber das Aufkommen eines echten Solidaritätsgefühls aller Arbeitnehmer.

Die gesamtwirtschaftliche Situation zwingt die Gewerkschaft dazu, nicht nur Forderungen zu stellen, sondern auch auf eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität hinzuwirken. Um dieses Ziel zu erreichen, muß sie ihre Mitglieder zur Arbeitsdisziplin anhalten, sie muß zu einem gewissen Konsumverzicht bereit sein, und sie darf nicht auf der Erhaltung von Arbeitsplätzen bestehen, wenn diese die Produktivität drosseln.

Die gewerkschaftlichen Kampfmittel sind infolge der großen Arbeitslosigkeit und der geringen finanziellen Reserven der Gewerkschaften nur beschränkt einsatzfähig.

Dieser etwas deprimierenden Bilanz steht aber die Erkenntnis gegenüber, daß weder der einzelne indische Arbeiter noch die indische Volkswirtschaft vorankommen können ohne die Mithilfe der Gewerkschaften. Nur sie — wenn bisher auch noch mangelhaft — können dem einzelnen zu seinem Recht gegenüber den hemmungslosen kapitalistischen Auswüchsen verhelfen, nur sie können die Arbeiterschaft davon überzeugen, daß es sich für sie lohnt, pünktlicher, schneller und besser zu arbeiten.

Die Gewerkschaftsbewegung kann aber noch viel mehr. Einzelne Gewerkschaften in Madras, Coimbatore, Bombay, Baroda und an vielen anderen Orten haben es bewiesen. Wenn die Gewerkschaften nicht nur Lohnverhandlungen führen und um bessere Arbeitsbedingungen kämpfen, sondern selbst unternehmerisch tätig werden, dann ist der materielle Fortschritt mit den Händen zu greifen. Energische Gewerkschaftsführer haben Konsum- und Baugenossenschaften aufgebaut und versuchen sich in Produktionsgenossenschaften. Die staatlichen Genossenschaftsbehörden helfen mit Ratschlägen und Krediten.

Die Textilarbeitergewerkschaft in Coimbatore hat zu ihren schmucken Arbeiterhäuschen noch eine über die Grenzen des Landes bekannte Überschule aufgebaut; die Hafendarbeiter in Bombay besitzen nicht nur eigene Konsumläden, sie haben außerdem einen garantierten Jahreslohn durchgesetzt und bemühen sich um die Fortbildung ihrer Mitglieder.

Sobald die Gewerkschaften auch auf anderen Gebieten zur Selbsthilfe greifen, wird ihre wirtschaftliche Basis breiter und weniger krisenanfällig. Sie werden für ihre Mitglieder attraktiver und für den Staat nutzbringender.

In der Kombination von Gewerkschafts- und Genossenschaftsarbeit dürfte die Zukunftshoffnung der indischen Gewerkschaftsarbeit liegen. Hier bietet sich auch für die ausländischen Kollegen und Genossen ein weites Feld fruchtbarer Mithilfe.