

Werner Puschra

Schwarze Gewerkschaften in Südafrika

Neue Mittelklasse oder Massenbewegung?

5387

Herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Reihe „**Internationale Politik**“ bringt Expertisen und Berichte über Veranstaltungen der Friedrich-Ebert-Stiftung zu aktuellen Fragen der internationalen Politik. Durch eine Kurzpräsentation der wesentlichen Ergebnisse dieser Veranstaltungen informiert die Reihe über die Hintergründe und Entwicklungen dieser Probleme und versucht, Perspektiven für ihre Lösung aufzuzeigen.

Redaktion:

Michael Domitra (verantwortlich), Günther Esters

Die Reihe „**Internationale Politik**“ erscheint unregelmäßig. Bezug erfolgt unmittelbar durch das Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Entwicklungsländerforschung, Godesberger Allee 149, 5300 Bonn 2.

c. bei Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung,
Abteilung Entwicklungsländerforschung, Godesberger Allee 149, 5300 Bonn 2

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck — auch auszugsweise — nur mit Genehmigung
der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Herstellung: Gesellschaft für Druckabwicklung mbH, 5330 Königswinter-Vinxel
Printed in Germany 1984

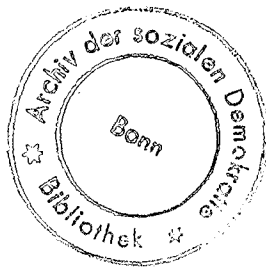
ISSN 0174 - 5204 - 30

Werner Puschra

Schwarze Gewerkschaften in Südafrika

Neue Mittelklasse oder Massenbewegung?

Inhalt



A84-5387

Vorwort	4
1. Der Beginn der organisierten Arbeiterbewegung in Südafrika	6
1.1 Ursprünge der rassistischen Spaltung	6
1.2 Das Industrieschlichtungsgesetz von 1924	7
2. Das Entstehen „christlich-nationaler“ und schwarzer Industrie-Gewerkschaften.....	8
2.1 Zunehmender Einbezug schwarzer Arbeitskräfte	8
2.2 Mobilisierung der burischen Interessen	9
2.3 Schwarze Gewerkschaften	9
3. Unterdrückung der schwarzen Gewerkschaften nach 1948	10
3.1 Die Durchsetzung der Rassentrennung	10
3.2 Der weiße Gewerkschaftsdachverband SACLA	12
3.3 Der Trade Union Council of South Africa (TUCSA)	12
3.4 Der South African Congress of Trade Unions (SACTU)	13
4. Die Auseinandersetzungen um die Reformen der Arbeits- gesetzgebung.....	14
4.1 Die Herausbildung der unabhängigen Gewerkschaften	14
4.2 Die Reformen der Arbeitsgesetzgebung	16
5. Der Aufschwung der unabhängigen Gewerkschaften	19
5.1 Erkämpfung des Streikrechts	20
5.2 Aufbau von betrieblichen Vertretungsstrukturen	23
5.3 Beteiligung an Industrieausschüssen	24
6. Einheitsbestrebungen der unabhängigen Gewerkschaften	26
7. Zusammenfassung und Perspektiven	27
Verzeichnis der Abkürzungen	30
Teilnehmerliste	31

Die augenblickliche Entwicklung im südlichen Afrika mit einem Waffenstillstandsabkommen zwischen Südafrika und Angola und Sicherheitsabkommen mit Mozambique und Swasiland wird von vielen als historische Wende angesehen, vergleichbar etwa mit dem Besuch Richard Nixons in der Volksrepublik China. Es ist richtig, daß eine Entspannung zwischen dem weißen Südafrika und den schwarzen Nachbarstaaten eine notwendige Voraussetzung für die friedliche Entwicklung in der Region ist. Aber ist sie auch hinreichend? Eine Bedrohung Südafrikas ging niemals von den schwarzen Nachbarstaaten aus. Diese sind militärisch dazu gar nicht in der Lage, wirtschaftlich viel zu sehr auf den großen Nachbarn angewiesen. Die Aktionen der Guerilla waren zwar nach außen spektakulär, könnten aber die Pfeiler der Rassentrennungspolitik zu keinem Zeitpunkt erschüttern. Durch die getroffenen Abkommen werden solche Aktionen auch kaum verhindert werden können, vielleicht eher noch provoziert. Darüberhinaus besteht die Gefahr, daß sich in Südafrika durch die jüngsten Entwicklungen eine falsche Haltung bestätigt sieht, nämlich die, daß mit einer Politik der Stärke alles erreicht werden kann.

Die Voraussetzungen für längerfristig entscheidende Veränderungen der Situation im südlichen Afrika sind in Südafrika selbst bereits in den 70er Jahren geschaffen worden. Während ringsum die schwarzafrikanischen Staaten in ihrer wirtschaftlichen Entwicklung stagnierten, hat sich Südafrika politisch, wirtschaftlich und militärisch zu einer regionalen Hegemonialmacht aufgeschwungen. Verbunden mit der Stärkung der regionalen Position war eine Verschiebung des innenpolitischen Kräfteverhältnisses. Es ist inzwischen eine geflügelte Redensart unter Südafrikanern geworden, daß (frei nach Shakespeare) eine politische Lösung für Südafrika ohne Berücksichtigung der Schwarzen dem Spielen des Hamlet ohne den Prinzen gleicht. In den 70er Jahren ist der Prinz nach langer Abwesenheit auf der Bühne erschienen. Zwar hält er sich noch bevorzugt im halbdunklen Mittelgrund auf und tritt nur selten in das Rampenlicht vor. Es ist aber für den Zuschauer nicht mehr zu verkennen: er will mitspielen. Diesem Anliegen wird sich letztlich niemand verschließen können.

Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir versuchen, einige die schwarze Gewerkschaftsbewegung kennzeichnende Entwicklungen darzustellen. Die Broschüre ist im Zusammenhang mit einer Veranstaltung entstanden, die am 4. November 1983 in Bonn stattfand. Sie stellt nicht unbedingt eine Zusammenfassung der dort vorgetragenen Referate und der Diskussionen dar, sondern konzentriert sich auf die Darstellung der organisatorischen Entwicklung der Gewerkschaften in Südafrika und der Arbeitsgesetzgebung. Beide Bereiche sind von großer Dynamik geprägt. Dies wird auch durch verschiedene Ereignisse belegt, die seit November letzten Jahres stattfanden und hier nicht mehr analysiert werden konnten. Insofern stellt die Broschüre nur eine Zwischenbilanz dar, von der wir hoffen, daß sie dennoch genügend Hintergrundmaterial zur Verfügung stellt, um aktuelle Entwicklungen beurteilen zu können. Abschließend möchte ich allen Teilnehmern der Veranstaltung herzlich für ihre rege Beteiligung und offene Diskussion danken.

Werner Puschra

1. Der Beginn der organisierten Arbeiterbewegung in Südafrika

1.1 Ursprünge der rassistischen Spaltung

Die Gewerkschaftsbewegung in Südafrika ist inzwischen über einhundert Jahre alt und damit die älteste des afrikanischen Kontinents. Ihre Anfänge gehen zurück auf die ersten Gold- und Diamantentfunde in den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts, mit denen die industrielle Entwicklung Südafrikas begann. Da es im Land selbst nicht genügend ausgebildete Fachkräfte gab, wurden Bergarbeiter aus England und Australien angeworben. Neben ihrem Fachwissen brachten sie gewerkschaftliche Erfahrungen aus ihren Heimatländern mit und begannen, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen. Es waren ausschließlich Gewerkschaften für weiße Arbeiter, die wegen des Facharbeitermangels in Südafrika bald eine starke Position errangen und ihre Forderungen durchsetzten.

In den Jahren bis zum Ende des Ersten Weltkrieges spielten sich die Auseinandersetzungen hauptsächlich zwischen weißen Arbeitern und weißen Arbeitgebern ab, da eine städtische schwarze Arbeiterschaft erst im Entstehen begriffen war. Die schwarzen Arbeiter hatten keine ständigen Aufenthaltsrechte in den städtischen Gebieten, sondern wurden auf Kontraktbasis für die Arbeit in den Minen angeheuert. Dadurch sollte die Entstehung einer städtischen schwarzen Wohnbevölkerung vermieden werden. Unter diesen Umständen war an eine gewerkschaftliche Organisation nicht zu denken, obwohl vereinzelte Streikaktionen stattfanden.

Erst 40 Jahre nach der Entstehung von weißen Gewerkschaften wurde 1917 die erste schwarze Gewerkschaft, die Industrial Workers of Africa, gegründet. Ihre Bedeutung war nie groß und in den 20er Jahren verschwand sie langsam mit dem Aufkommen der Industrial and Commercial Workers' Union (ICWU), die 1919 gegründet wurde. Diese war eigentlich die erste schwarze Gewerkschaft Südafrikas, obwohl sie nach heutigen Begriffen mehr den Charakter einer politischen Massenorganisation trug. Auf dem Höhepunkt ihrer Bedeutung im Jahre 1927 hatte sie ca. 100 000 Mitglieder. Aufgrund interner Auseinandersetzungen und zunehmender Repression durch den Staat verlor sie gegen Ende der 20er Jahre jedoch an Einfluß und löste sich auf.

Aus dieser ersten Phase resultiert die Hauptschwäche der südafrikanischen Gewerkschaftsbewegung: Die Spaltung nach rassistischen Kriterien. Das Interesse der weißen Arbeiter lag mit wenigen Ausnahmen in der Bewahrung ihrer Privilegien gegenüber den andersfarbigen Arbeitern.

Sie schlossen sich deshalb zu einer einheitlichen Front mit weißen Arbeitgebern und der Regierung gegen schwarze Arbeiter und Organisationen zusammen. Auch der Zugang zu Arbeitsplätzen mit höheren Anforderungen war Weißen vorbehalten, schwarze Arbeiter konnten in der Regel nur ungelernete Tätigkeiten ausüben.

Noch bevor die Industrial and Commercial Workers' Union ihren Höhepunkt erreichte, wurde 1924 mit dem Industrial Conciliation Act (Industrieschlichtungsgesetz) eine Arbeitsgesetzgebung geschaffen, die bis 1979 in weitgehend unveränderter Form Gültigkeit behalten sollte. Diese Arbeitsgesetzgebung manifestierte den Rassenunterschied zwischen Schwarz und Weiß in der Form, daß lediglich Gewerkschaften für weiße, farbige und indische Arbeiter offiziell anerkannt und tariffähig waren, während Gewerkschaften für schwarze Arbeiter diese Rechte nicht hatten. Auf die wesentlichen Bestimmungen dieses Gesetzes soll im folgenden eingegangen werden, weil dadurch die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen für über 50 Jahre festgelegt wurde.

1.2. Das Industrieschlichtungsgesetz von 1924

Dieses Gesetz war die direkte Folge eines Aufstandes weißer Minenarbeiter im Jahre 1922. Der Aufstand begann als Generalstreik und richtete sich gegen die Politik der Bergwerksunternehmen, weiße Arbeiter zu entlassen und dafür schwarze Arbeiter zu niedrigeren Löhnen einzustellen. Die Bergwerksunternehmen gaben in dieser Auseinandersetzung nicht nach und der Generalstreik eskalierte zu bürgerkriegsähnlichen Auseinandersetzungen. Die Arbeiter bildeten Selbstverteidigungskommandos und übernahmen innerhalb weniger Tage die Kontrolle über die Städte Johannesburg, Springs, Boksburg und Benoni. Die Regierung setzte die Armee ein, die Luftwaffe bombardierte Johannesburg und Benoni. Nach einer Woche war der Aufstand niedergeschlagen. 250 Personen wurden getötet, drei weiße Arbeiter wurden wegen Hochverrats verurteilt und gehängt.

Politisch bedeutsam an diesem Aufstand war, daß die Arbeiter nicht allgemeine Gewerkschaftsrechte forderten, sondern daß eine ihrer Hauptparolen lautete: „Workers of the world unite and fight for a white South Africa“ (Arbeiter der Welt, vereinigt euch und kämpft für ein weißes Südafrika). Die Regierung sah nach diesen Auseinandersetzungen die Notwendigkeit, ein geregeltes System der Arbeitsbeziehungen aufzubauen. Das so geschaffene Gesetz von 1924 war im Ergebnis eine Versöhnung der Interessen der Arbeitgeber und der weißen Arbeiter. Es legte fest, daß lediglich Gewerkschaften für weiße, farbige und asiatische Arbeiter registriert werden können, Gewerkschaften für schwarze Arbeiter waren ausgeschlossen. Nur registrierte Gewerkschaften aber waren in der Lage, das mit dem Gesetz ins Leben gerufene System indu-

strieweiter Verhandlungen in den Industrieausschüssen zu nutzen. Das Streikrecht wurde für die registrierten Gewerkschaften soweit eingeschränkt, daß es in der Realität kaum noch existierte. Dieses war der Preis, den die weißen Gewerkschaften für die Wahrung ihrer Interessen gegenüber den schwarzen Gewerkschaften zu zahlen hatten.

Durch das Gesetz wurde die Existenz nichtregistrierter Gewerkschaften allerdings nicht verboten. Sie konnten weiter bestehen und sich organisieren, ohne jedoch einen anerkannten Platz in den Arbeitsbeziehungen zu haben. Ihre Erfolge beruhten einzig und allein auf der Machtbasis, die sie zu schaffen vermochten. Erst seit den Reformen von 1979 haben schwarze Gewerkschaften Zugang zum offiziellen System der Arbeitsbeziehungen.

2. Das Entstehen „christlich-nationaler“ und schwarzer Industrie-Gewerkschaften

2.1. Zunehmender Einbezug schwarzer Arbeitskräfte

Nach der Phase der primären Industrialisierung begann sich in den 20er Jahren die Wirtschaft Südafrikas weiter zu diversifizieren. Insbesondere der Konsumgütersektor expandierte und die Leder-, Bekleidungs- und Möbelindustrie gewann an Bedeutung. Damit verbunden war eine verstärkte Mechanisierung, ein Prozeß, der sich während des Zweiten Weltkrieges, zusammen mit der weiteren Expansion des Kapitalgütersektors, noch beschleunigte. Zwischen 1920 und 1945 stieg das Bruttoinlandsprodukt der verarbeitenden Industrie um mehr als das Fünffache und war 1945 erstmals größer als das Bruttoinlandsprodukt im Bergbau und in der Landwirtschaft. Im gleichen Zeitraum sank der Anteil von weißen Arbeitskräften in der verarbeitenden Industrie von 36 % auf 31 %, während der Anteil der schwarzen Arbeitskräfte von ca. 35 % auf 51 % anstieg. Damit stellten schwarze Arbeitskräfte erstmals die Mehrheit im Sektor der verarbeitenden Industrie.

Die berufsständischen Gewerkschaften der weißen Arbeiter verloren durch diese Entwicklung ihre beherrschende Position und damit ihre Verhandlungsmacht. Mehr und mehr begannen die Unternehmer, schwarze ungelernete Arbeitskräfte einzusetzen. Dadurch wurde die Grundlage für die Bildung von schwarzen, nichtregistrierten Gewerkschaften auf industriegewerkschaftlicher Basis geschaffen. Auch die berufsständischen weißen Gewerkschaften begannen in verschiedenen Sektoren, ihre Organisation auf andere Schichten der Industriearbeiterschaft auszudehnen und sich in Richtung von Industriegewerkschaften zu entwickeln.

Im Produktionsprozeß wurden weiße ungelernete Arbeitskräfte immer weniger als Produktionsarbeiter eingesetzt. Sie übten mehr und mehr Aufsichtsfunktionen aus. Auf diese Weise verstärkte sich der Rassengegensatz, der schon im Industrieschlichtungsgesetz von 1924 angelegt war.

2.2. Mobilisierung der burischen Interessen

Mit der wirtschaftlichen Entwicklung war eine schnelle Urbanisierung der Buren (Afrikaaner) verbunden. Ihre mangelnden Sprachkenntnisse und fehlende Ausbildung bedeuteten jedoch häufig eine unüberwindbare Barriere für den beruflichen Aufstieg, die sie gegenüber den englischsprachigen Südafrikanern benachteiligte. Diese Situation wurde politisch von der Nationalen Partei unter Hertzog ausgenutzt. Aus dem Bestreben, den verarmten und unterentwickelten Afrikaanern als ethnische Einheit eine angemessene Stellung im ökonomischen und politischen System anbieten zu können, entstand das politische Programm der Nationalen Partei, das Apartheid-Programm (Rassentrennung).

Das wirtschaftliche Kernstück des Programms war die Vorstellung eines sogenannten „Volkskapitalismus“. Er richtete sich sowohl gegen die schwarze Arbeitskraft als Hauptkonkurrent, als auch gegen die englische Beherrschung der Wirtschaft. Da die Afrikaaner ökonomisch zu schwach waren, die Engländer aus ihrer beherrschenden Stellung zu drängen, mußten sie den Weg über den Staatsapparat wählen.

Die wichtigste Rolle in der Umsetzung dieses Konzeptes kam zuerst den Gewerkschaften zu. In den 30er und 40er Jahren war es das Hauptziel der Nationalen Partei, die burischen Arbeiter in Gewerkschaften zu organisieren, um ihre Verhandlungsmacht gegenüber den englischen Unternehmern zu stärken. Durch den Wahlsieg von 1948 konnte sie auch die politische Komponente in die Praxis umsetzen. Die Rolle, die die weißen Gewerkschaften bei der Erringung der Macht gespielt hatten, berechnete sie zu großem Einfluß in der Politik nach 1948. Erst Ende der 60er Jahre verloren sie ihre einflußreiche Stellung. Sie sind die großen Verlierer der Entwicklungen der 60er und 70er Jahre.

2.3. Schwarze Gewerkschaften

Durch die Folgen der Weltwirtschaftskrise der 30er Jahre war die gewerkschaftliche Organisation schwarzer Arbeiter auf einem Tiefpunkt angelangt. Erst Mitte der 30er Jahre entstanden wieder schwarze Industriegewerkschaften, die sich 1941 zum Council of Non-European Trade Unions (CNETU) zusammenschlossen. CNETU hatte Ende des Zweiten Weltkrieges eine Mitgliederzahl von 158.000.

Durch zunehmenden politischen Druck gegen die Organisation schwarzer Arbeiter und als Folge eines erfolglosen Streiks schwarzer Minen-

arbeiter im Jahre 1946 begann jedoch erneut ein Niedergang der afrikanischen Gewerkschaften, so daß zu Beginn der 50er Jahre die Mitgliederzahl drastisch sank und lediglich 38.000 schwarze Arbeiter in Gewerkschaften organisiert waren.

Nach dem Wahlsieg der Nationalen Partei veränderte sich der politische Rahmen für die Gewerkschaftstätigkeit, als sie schrittweise begann, das Programm der Apartheid zu verwirklichen. Auf die Auswirkungen für die gewerkschaftliche Organisation werden wir im nächsten Kapitel zu sprechen kommen.

3. Unterdrückung der schwarzen Gewerkschaften nach 1948

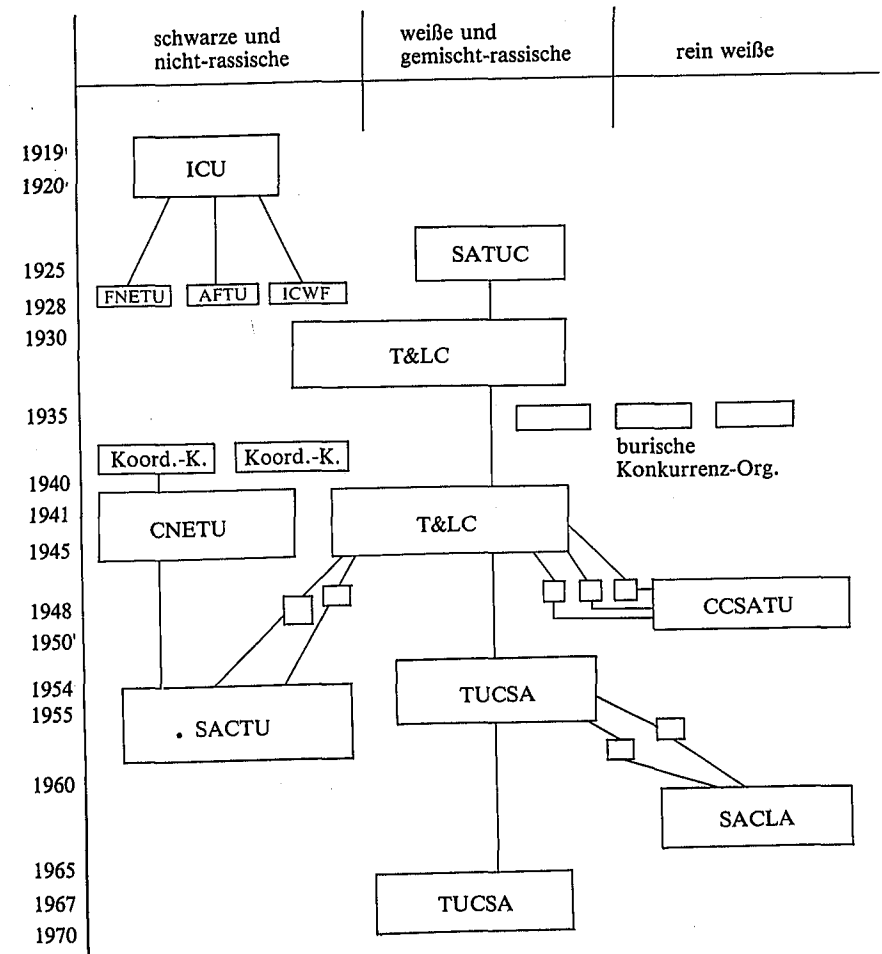
3.1. Die Durchsetzung der Rassentrennung

Die neue Regierung ernannte eine Kommission zur Untersuchung der Arbeitsbeziehungen. Diese empfahl die Registrierungsmöglichkeit für schwarze Gewerkschaften, was die Regierung jedoch ablehnte, weil sie eine zu starke Politisierung der Gewerkschaften fürchtete. In dem 1953 verabschiedeten Bantu Labour (Settlement of Disputes) Act wurden Verhandlungsorgane für schwarze Gewerkschaften lediglich auf Betriebsebene eingerichtet. Im Jahre 1956 wurde das Industrial Relations Amendment Act verabschiedet, durch das die existierenden gemischt-rassischen Gewerkschaften gezwungen wurden, sich entlang rassischer Kriterien zu spalten. Die Gründung neuer, gemischt-rassischer Gewerkschaften wurde verboten. Es wurde ein Arbeitsplatzreservierungs-System eingeführt, durch das bestimmte Berufe nur noch Weißen zugänglich waren.

Aufgrund der politischen Entwicklungen und der neuen Gesetzgebung begann sich die Gewerkschaftsbewegung neu zu formieren. Es entstanden drei Richtungen, die bis heute in der südafrikanischen Gewerkschaftsbewegung vertreten sind: (s. auch Schaubild 1)

- 1) der rein weiße konservative Gewerkschaftsdachverband South African Confederation of Labour (SACLA)
- 2) der unter Ausschluß der schwarzen Gewerkschaften gemischt-rassische Dachverband TUCSA (Trade Union Council of South Africa) und
- 3) der nicht-rassische, hauptsächlich aus schwarzen Gewerkschaften bestehende Dachverband SACTU (South African Congress of Trade Unions)

Schaubild 1: Übersicht über die Gewerkschafts-Dachverbände 1920—1970



Das Schaubild stellt die Entwicklung der genannten Gewerkschaftsverbände schematisch dar; es erfaßt (vor allem bei den weißen Verbänden) nicht die ganze Entwicklung. Deutlich aber werden die wichtigsten organisatorischen Abspaltungen und Neugründungen.

Quelle: Adelheid Winter, Bericht zur Situation und Politik der „schwarzen Gewerkschaften“ in der Republik Südafrika seit 1979, Hamburg 1982, S. 21

Verzeichnis der Abkürzungen siehe Seite 30

3.2. Der weiße Gewerkschaftsdachverband SACLA

Schon 1947 hatten sich verschiedene weiße Industriegewerkschaften zu drei größeren Verbänden zusammengeschlossen. Sie ließen keine Gewerkschaft zu, die schwarzen Arbeitern das Stimmrecht zugestehen wollte. Diese Dachverbände waren die Hauptstütze der Nationalen Partei im ökonomischen Bereich. 1957 wurde dann in der Folge der Gesetzgebung von 1956 die South African Confederation of Labour gegründet. Sie setzte sich hauptsächlich aus Gewerkschaften im öffentlichen Dienst, der Metallindustrie und den Bergwerken zusammen. Mitte der 70er Jahre erreichte sie ihren höchsten Mitgliederstand mit 206.500 Mitgliedern.

Heute repräsentiert SACLA den konservativsten Teil der weißen Arbeiterschaft mit 110.000 Mitgliedern (1983). Von der einstmals eindeutigen Unterstützung der Nationalen Partei hat sich der Dachverband weg bewegt und eine ablehnende Haltung zu den Reformen der Arbeitsgesetzgebung von 1979 eingenommen. Dadurch ist der Trade Union Council of South Africa (TUCSA) zu dem Dachverband geworden, der der Nationalen Partei und der Politik ihrer Regierung am nächsten steht.

3.3. Der Trade Union Council of South Africa (TUCSA)

TUCSA wurde 1954 von Gewerkschaften für weiße, farbige und indische Arbeiter gegründet. Zwar opponierte TUCSA gegen das Industriegleichungsgesetz von 1956, dennoch wurde von Beginn an die Mitgliedschaft schwarzer Gewerkschaften ausgeschlossen. Einige Mitglieds gewerkschaften entschieden sich aber dafür, schwarze Arbeiter in sogenannten Parallelgewerkschaften zu organisieren. Parallelgewerkschaften sind Gewerkschaften für schwarze Arbeiter, die von einer registrierten weißen oder farbigen Gewerkschaft angeleitet und geführt werden. Sie sind weder gemischtrassisch noch unabhängig. Aufgrund dieser Organisationsstruktur können sie keine eigene Gewerkschaftspolitik betreiben, sondern sind immer Teil der Politik der sie anleitenden Gewerkschaft. Das führte häufig dazu, daß die weißen, farbigen und indischen Arbeitnehmer ihre Interessen durchsetzten, jedoch auf Kosten der schwarzen Arbeiter in den Parallelgewerkschaften.

Diese Haltung von TUCSA gegenüber schwarzen Gewerkschaften war immer wieder Anlaß zu Auseinandersetzungen innerhalb des Verbandes. 1962 wurden die Parallelgewerkschaften offiziell als Mitglieder zugelassen. Bis 1965 hatten sich acht schwarze Gewerkschaften mit insgesamt 2.000 Mitgliedern angeschlossen. In den Folgejahren wurde die Entscheidung auf Druck der Regierung mehrmals revidiert, bis schließlich im Jahre 1974 Parallelgewerkschaften endgültig als Mitglieder aner-

kannt waren. Diese Entscheidung wurde von den Anfang der 70er Jahre neu entstandenen unabhängigen schwarzen Gewerkschaften als gegen sie gerichtet angesehen. Sie hatten sich um den Aufbau eigenständiger Gewerkschaften bemüht und sahen die Entscheidung von TUCSA als kontraproduktiv an. Daraus resultieren die z.T. heute noch bestehenden Konflikte zwischen den unabhängigen Gewerkschaften und TUCSA. Mitglied der 1977 eingesetzten Wiehahn-Untersuchungskommission war auch der Generalsekretär von TUCSA. Die Empfehlungen der Kommission wurden von TUCSA im großen und ganzen mitgetragen. Obwohl die neue Gesetzgebung von 1979 die Existenz schwarzer und gemischtrassischer Gewerkschaften vorsieht, organisiert TUCSA weiterhin schwarze Arbeitnehmer in Form von Parallelgewerkschaften. Für die unabhängigen Gewerkschaften Südafrikas bedeutet das, daß sie häufig ihre Mitglieder gegen bestehende TUCSA-Gewerkschaften organisieren. Über die Haltung zu den schwarzen Gewerkschaften ist es innerhalb von TUCSA zu heftigen Auseinandersetzungen gekommen. Verschiedene Gewerkschaften haben den Verband deswegen verlassen, darunter eine der ältesten und größten Gewerkschaften des Landes, die Boilermakers' Society. TUCSA wird seine Rolle neu definieren müssen, insbesondere dann, wenn ein gemeinsamer Dachverband der schwarzen Gewerkschaften entstanden sein wird.

3.4. Der South African Congress of Trade Unions (SACTU)

Als Gegenposition zu TUCSA wurde 1955 von verschiedenen registrierten Gewerkschaften und von Gewerkschaften des Council of Non-European Trade Unions der South African Congress of Trade Unions (SACTU) gegründet. SACTU verfolgte eine explizit nichtrassische Politik und war damit der erste nichtrassische Gewerkschaftsdachverband Südafrikas. SACTU verstand sich nicht als Gewerkschaft, die nur für die ökonomischen Interessen der Mitglieder eintrat, sondern als Teil einer breiteren Befreiungsbewegung gegen die Apartheid-Politik. Konsequenterweise schloß sich SACTU der Kongreß-Allianz des African National Congress an und unterstützte die Freiheits-Charta. Das hatte zur Folge, daß die gewerkschaftliche Arbeit in den Hintergrund rückte und die politische Orientierung auf Kosten der Unabhängigkeit ging. So war es für den Staat relativ leicht, SACTU Anfang der 60er Jahre nach dem Verbot der schwarzen politischen Organisationen durch umfangreiche Bannungen der Führer faktisch zu zerschlagen. Obwohl SACTU nie verboten wurde, entschloß sich der Verband Mitte der 60er Jahre in den Untergrund zu gehen.

Als Folge dieser Entwicklung wurde die schwarze Gewerkschaftsbewegung in den 60er Jahren praktisch wieder auf den Nullpunkt zurück-

geworfen. Hatte SACTU 1960 noch 53.000 Mitglieder verzeichnet und betrug die Mitgliedschaft aller schwarzen Gewerkschaften 1961 ca. 60.000 Mitglieder, so sank die Zahl bis 1969 auf 16.000. Erst zu Beginn der 70er Jahre stieg die Mitgliederzahl wieder an. Dieses ist hauptsächlich auf die Erfolge der unabhängigen Gewerkschaftsbewegung zurückzuführen.

4. Die Auseinandersetzungen um die Reformen der Arbeitsgesetzgebung

4.1. Die Herausbildung der unabhängigen Gewerkschaften

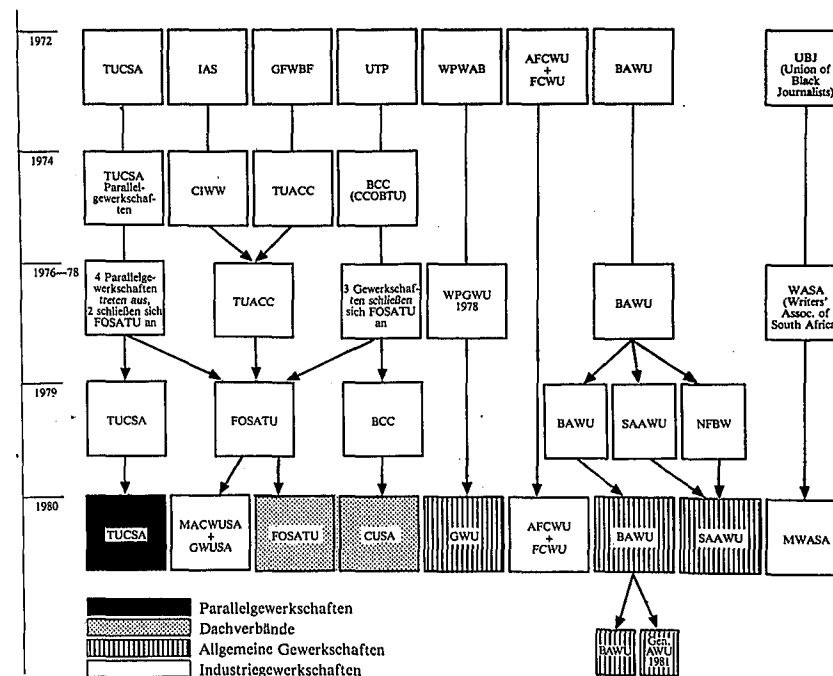
In den 70er Jahren entwickelten sich neben den schwarzen TUCSA-Parallelgewerkschaften vier unabhängige, deutlich voneinander zu unterscheidende Gruppierungen von Gewerkschaften für mehrheitlich schwarze Arbeiter:

- 1) die Black Allied Workers' Union,
- 2) die Gewerkschaften des Urban Training Project in Johannesburg,
- 3) die Gewerkschaften des Trade Union Advisory and Coordinating Council (TUACC) mit Schwerpunkt in Natal, und
- 4) das Western Province Workers Advice Bureau in Kapstadt.

Aus den TUACC-Gewerkschaften ging der am 1.4.1979 gegründete Dachverband Federation of South African Trade Unions (FOSATU) hervor, der heute ca. 125.000 Mitglieder hat und der bestorganisierte Dachverband der unabhängigen Gewerkschaften ist. Die Gewerkschaften des Urban Training Project schlossen sich 1980 zum Council of Unions of South Africa (CUSA) zusammen. Dieser Dachverband hat heute ca. 150.000 Mitglieder. Aus dem Western Province Workers Advice Bureau wurde die General Workers' Union (GWU) und aus der Black Allied Workers' Union ging die South African Allied Workers' Union (SAAWU) hervor.

Bis 1978 waren diese Gewerkschaften relativ schwach und organisierten nur wenige Arbeiter, als Folge verschiedener staatlicher Unterdrückungsmaßnahmen in den Jahren 1974 und 1976 sowie der einsetzenden wirtschaftlichen Rezession Mitte der 70er Jahre. Die Arbeitgeber waren in dieser Zeit kaum bereit, die unabhängigen Gewerkschaften an-

Schaubild 2: Die Entwicklung der schwarzen Gewerkschaften 1972—1982



nach: Ken Luckhardt/Brenda Wall: Working for Freedom, Genf 1981, S. 68

Verzeichnis der Abkürzungen siehe Seite 30

zuerkennen. Bei Streikaktionen war die Intervention von Polizeikräften die Regel und streikende Arbeiter hatten ihre Verhaftung zu befürchten. Mit wenigen Ausnahmen hatten sich die unabhängigen Gewerkschaften auf ihre stärksten Basen in den Betrieben zurückgezogen und dadurch versucht, sich zu konsolidieren. Selbst der größte Dachverband schwarzer Gewerkschaften, die Federation of South African Trade Unions, hatte 1979 bei der Gründung nicht mehr als 30.000 Mitglieder, von denen kaum die Hälfte zahlende Mitglieder waren. Erst nach den Reformen der Arbeitsgesetzgebung 1979 entwickelten sich die unabhängigen Gewerkschaften zu einer machtvollen Bewegung, die heute ca. 350.000 bis 400.000 Mitglieder umfaßt. (s. Schaubild 3)

4.2. Die Reformen der Arbeitsgesetzgebung

Der Ausgangspunkt für Reformen der Arbeitsgesetzgebung war die wirtschaftliche Entwicklung Südafrikas in den 70er Jahren und die strukturellen Probleme, die im Verlauf dieser Entwicklung deutlich wurden. Zwischen 1971 und 1977 betrug die jährliche durchschnittliche Wachstumsrate 15,7 % (nominal). Die wichtigsten Wachstumssektoren waren verarbeitende Industrie und Bausektor, wo der Anteil der schwarzen Arbeiter anstieg. Besonders wuchs der Bedarf an Facharbeitern. Im Jahre 1980 betrug die geschätzte Facharbeiterlücke 21 %. Es war klar, daß diese Lücke nicht nur durch weiße Einwanderer geschlossen werden konnte, sondern daß dafür zunehmend schwarze Arbeiter herangezogen werden mußten. Die Regierung befürchtete, daß schwarze, nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeiter Seite an Seite mit den weißen organisierten Arbeitern die gleiche Arbeit verrichten und dann auch die Forderung nach gleicher Bezahlung und gleichen Rechten erheben würden. Man erwartete eine neue Welle von Streiks, für die nach den Unruhen von Soweto (1976) die Gefahr einer zunehmenden Politisierung bestand, da die schwarzen Jugendlichen jetzt in den Arbeitsprozeß einbezogen wurden. Diese Befürchtungen waren der Ausgangspunkt für die Einsetzung einer Kommission zur Untersuchung der Arbeitsbeziehungen. Diese Kommission (1977 einberufen) wurde nach ihrem Vorsitzenden, Prof. Nic Wiehahn, benannt. Ihr Auftrag lautete, alle Gesetze über Arbeitsbeziehungen zu untersuchen und Vorschläge für eine Neuorientierung zu unterbreiten. Sie bestand aus 14 Personen: vier Mitglieder der größten Arbeitgebervereinigung des Landes, fünf Repräsentanten von registrierten Gewerkschaften sowie fünf Wissenschaftler. Lediglich ein schwarzer Wissenschaftler war Mitglied. Ein Vertreter der unabhängigen Gewerkschaften war nicht in die Kommission berufen worden. Am 1. Mai 1979 wurde der erste von sechs Untersuchungsberichten veröffentlicht, der folgende Empfehlungen enthielt:

- Volle Gewerkschaftsrechte sollten auf alle schwarzen Arbeitnehmer, einschließlich der Arbeiter aus den Homelands, aber ausschließlich der Arbeiter aus anderen souveränen Staaten ausgedehnt werden. Jeder Arbeiter sollte die ihm angemessene gewerkschaftliche Organisation wählen können. Jede Gewerkschaft sollte das Recht haben, ihre Mitgliedschaft unabhängig von Rasse, Glauben oder Geschlecht zu bestimmen.
- Jede politische Betätigung sollte den Gewerkschaften untersagt sein.
- Nicht registrierte Gewerkschaften sollten sich registrieren lassen und Zugang zu den Industrieausschüssen haben können. Bisherige Mitglieder der Industrieausschüsse sollten den Zugang neuer Mitglieder durch ein Veto blockieren können. Im Konfliktfalle sollte der neue Industrial Court entscheiden.

Schaubild 3: Schwarze Gewerkschaften in Südafrika

Organisationsprinzip Gewerkschaften	Parallelgew. TUCSA (11)	Industriegew. Dachverbände		einzelne Industriegewerkschaften			allgemeine Gewerkschaften			
		FOSATU (9)	CUSA (11)	(A) FCWU	MACWUSA	BMWU	MWASA	BAWU	SAAWU	GWU
Industrien	Masch.bau Motor Textil Kleidung Leder Getränke Transport Tabak Bankangest. Elektrizität	Metall Automobil Textil Chemie Papier Nahrung Transport Glas Goldschm.	Metall Motor Reinigung Chemie Hotel Nahrung Transport Bau Textil Bergbau Öff. Dienst	Nahrung und Konserven	Automobil	Öfftl. Dienst	Medien			
Organisationsebene	national	national	national	national	regional	regional	national	regional	regional	national
Zentrale	Johannesburg	Kapstadt	Johannesburg	Kapstadt	Port (2)	Joh.bg.	Joh.bg.	Joh.bg.	Durban	Kapstadt
Gründungsjahr	ab 1974	1979	1980	1941	1981	1980	1980	1972	1979	1978
Mitglieder	100.000	125.000	150.000	20.000	2.700	15.000	1.500	1.000	50.000	15.000
Registriert	ja	ja	ja	teilweise (2)	nein	nein	nein	nein	nein	nein
Rassische Zusammens.	schwarz	nicht rass.	nicht rass.	nicht rass.	nicht rass.	nicht rass.	nicht rass.	schwarz	nicht rass.	nicht rass.
Betriebl. Vertretung	keine	shop-steward	shop-steward	shop-steward						Komitee

(1) FCWU ja, AFCWU nein

(2) Port Elizabeth

nach: Adelheid Winter, a.a.O., S. 117
eigene Angaben

Verzeichnis der Abkürzungen siehe Seite 30

- Neben der vollen Registrierung von Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sollte eine provisorische Registrierung eingeführt werden. Nur mindestens provisorisch registrierte Gewerkschaften sollten Mitglieder werben und andere Initiativen entfalten können.
- Die Vorschriften der Reservierung bestimmter Berufe für weiße Arbeiter sollten beseitigt, die bestehenden Closed shop-Vereinbarungen jedoch in Kraft bleiben.

Von diesen Empfehlungen wich die Regierung in wichtigen Punkten ab. So war zunächst vorgesehen, daß nur Arbeiter mit dauerndem Wohnrecht und gesichertem Arbeitsplatz in städtischen Gebieten Mitglieder einer registrierten Gewerkschaft werden können. Dieses hätte den Ausschluß von etwa 70 % aller schwarzen Arbeitnehmer, nämlich der Wanderarbeiter und Pendler, bedeutet. Heftige Proteste verschiedener Gewerkschaften, auch aus dem Ausland, führten dazu, daß die Regierung schließlich die Anerkennung voller Gewerkschaftsrechte für alle Arbeiter bekanntgab, ausgenommen die Wanderarbeiter aus den umliegenden Staaten im südlichen Afrika.

Ein anderer, wesentlicher Punkt der Wiehahn-Empfehlungen konnte nicht durchgesetzt werden: Multirassische Gewerkschaften wurden nicht zugelassen. Dem zuständigen Minister räumte man jedoch das Recht ein, Ausnahmen zu genehmigen.

Wesentlich für die Haltung der unabhängigen Gewerkschaften gegenüber den Reformen war die Tatsache, daß mit dem Recht auf Registrierung gleichzeitig strengere Kriterien und Verfahrensweisen bei der Registrierung und Überwachung der Tätigkeit einer Gewerkschaft eingeführt wurden. Das Gesetz verpflichtete die unabhängigen Gewerkschaften, der Regierung jährlich über ihre Finanzen zu berichten, Geschäfts- und Tätigkeitsberichte vorzulegen, sich politischer Aktivitäten zu enthalten und ihre Mitgliederlisten zur Überprüfung offenzulegen.

Solange die Regierung Wanderarbeiter und Pendler aus dem Gültigkeitsbereich des neuen Gesetzes ausgeschlossen hatte, lehnten die unabhängigen Gewerkschaften eine Registrierung ab. Nachdem diese Vorschrift jedoch durch einen Ministerialerlaß am 28. September 1979 geändert wurde, entschied sich zunächst FOSATU für die Registrierung und kurz darauf folgten auch die meisten Gewerkschaften des Urban Training Project.

Diese Entscheidung wurde von den anderen unabhängigen Gewerkschaften heftig kritisiert, weil die registrierten Gewerkschaften die Kontrolle durch den Staat akzeptieren, das Prinzip der nicht-rassischen Organisation aufgeben und freiwillig jeglichen politischen Aktivitäten entsagen würden. Die Auseinandersetzung, die sehr kontrovers geführt wurde, ist inzwischen jedoch zweitrangig geworden, weil die unabhängigen Gewerkschaften die Erfahrung gemacht haben, daß die Registrierung keinen Einfluß auf ihre Arbeit hat. Auf der anderen Seite hat der Gesetzgeber inzwischen realisiert, daß sich nicht registrierte Gewerk-

schaften nicht zu einer Registrierung zwingen lassen. Mit der Änderung des Industrieschlichtungsgesetzes vom September 1981 ist die Existenz von nicht-registrierten Gewerkschaften offiziell anerkannt, die Vorschriften der vorläufigen Registrierung und des Verbots multirassischer Gewerkschaften wurden fallengelassen. Ausländische Arbeiter fallen nach der Änderung ebenfalls unter die Gültigkeit des Gesetzes und können sich in Gewerkschaften organisieren.

In diesen Gesetzesänderungen drückt sich aus, daß das Arbeitsministerium den mit den Reformen von 1979 eingeschlagenen Weg konsequent weiterführt. Allerdings ist dies innerhalb der Regierung nicht unumstritten. Insbesondere die Sicherheitsbehörden sehen Gefahren, die aus einer starken unabhängigen Gewerkschaftsbewegung für das politische System entstehen können. Aus diesem Grunde kommen nach wie vor Verhaftungen von Gewerkschaftern vor und es wird häufig über den Einsatz von Polizeikräften bei Arbeitskampffaktionen berichtet. Mit dem Wachstum und der Konsolidierung der unabhängigen Gewerkschaften wird es für die Sicherheitsbehörden jedoch zunehmend schwieriger, sie durch umfangreiche Bannungen und Verhaftungen zu zerschlagen. Man kann davon ausgehen, daß die unabhängigen Gewerkschaften ein ständiger Bestandteil der Arbeitsbeziehungen in Südafrika geworden sind.

5. Der Aufschwung der unabhängigen Gewerkschaften

Seit 1979 hat die unabhängige Gewerkschaftsbewegung einen enormen Aufschwung erlebt und steht im Mittelpunkt der Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen. Die relativ schwache und anfällige Gewerkschaftsbewegung der 70er Jahre erlebte einen enormen Mitgliederzuwachs, der viele Beobachter in ihnen den Kern einer neuen demokratischen Oppositionsbewegung sehen läßt. Die Mitglieder der unabhängigen Gewerkschaften sind hauptsächlich ungelernete oder angelernte schwarze Arbeiter. Sie sehen in den Gewerkschaften eine Organisation, durch die sie ihre Interessen gegenüber den Arbeitgebern besser vertreten können.

Damit hat die unabhängige Gewerkschaftsbewegung die Funktion übernommen, die ökonomische Position der schwarzen, farbigen und indischen Arbeitnehmer in Südafrika zu verbessern. Südafrika weist, verglichen mit anderen Ländern gleicher Entwicklungsstufe, die größte Ungleichheit in der Einkommensverteilung auf. Die Zahlen sind eindrucksvoll: 87,4 % der schwarzen Arbeitnehmer sind in der untersten Einkommensgruppe zu finden, 37,8 % der weißen Arbeitnehmer in der obersten Einkommensgruppe (siehe Tabelle 1). Obwohl in den 70er Jahren die Reallöhne für schwarze Arbeiter im Vergleich zu den Löhnen anderer Bevölkerungsgruppen am stärksten anstiegen, ist das absolute Niveau noch gering und die Einkommensklüft zwischen den einzelnen

Tabelle 1: Einkommensverteilung in Südafrika (1980)

Einkommensgruppen	Monatliches Einkommen	Bevölkerungsgruppen			
		Weiß	Indisch/Asiatisch	Farbig	Schwarz
Niedrig	bis zu R 290	199.260	114.340	680.160	4.873.800
Mittel	R 291—999	942.320	122.640	214.560	454.980
Hoch	mehr als R 999	719.280	13.360	11.020	10.280
Summe		1.860.860	250.340	905.740	5.339.060

Quelle: Volkskas Economic Spotlight: 1980 census figures
Johannesburg 1983

Tabelle 2: Durchschnittliche Monatslöhne in der verarbeitenden Industrie (1970 und 1979, in Preisen von 1970)

Bevölkerungsgruppe	1970	1979	Steigerung	
			absolut	in %
Weiß	R 300,22	R 330,93	30,71	10,23
Indisch/Asiatisch	R 76,06	R 102,85	26,79	35,22
Farbig	R 70,90	R 90,31	19,41	27,38
Schwarz	R 51,57	R 76,97	25,40	49,25

Quelle: Delia Hendrie, Employment and Economic Statistics for South African Manufacturing Sector, 1970—79, Vol. I., Saldru Working Paper No. 37, Cape Town 1981

Bevölkerungsgruppen groß (Tabelle 2). Die unabhängige Gewerkschaftsbewegung hat sich angeschickt, diese Situation zu verändern und reale Positionsverbesserungen für die nichtweißen Bevölkerungsgruppen zu erlangen. Sie hat in verschiedener Hinsicht die Basis dafür geschaffen.

5.1. Er kämpfung des Streikrechts

Die wichtigste Errungenschaft ist die faktische Er kämpfung des Streikrechts. In den großen Streiks in Durban 1973, die gewissermaßen den Ausgangspunkt darstellten, gingen das erste Mal seit den 60er Jahren schwarze Arbeiter in großer Anzahl auf die Straße. Im Zusammenhang mit dieser Streikbewegung entstanden die meisten unabhängigen Ge-

Tabelle 3: Streiks in Südafrika (1973—1982)

	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Anzahl der Streikenden	98.378	59.244	23.323	28.013	15.304	14.160	22.803	61.785	92.842	189.022
Zahl der Streiks	370	384	274	245	90	106	101	207	342	281

Quelle: R. und L. Lambert, State, Reform and Working Class Resistance, 1982, in: South African Review, Vol. 1, 1983

werkschaften. Die folgenden Jahre (bis 1979) sahen einen Rückgang der Streiks (siehe Tabelle 3). Im Jahre 1982 erreichten die Streikaktivitäten einen neuen Höhepunkt. Es fanden 281 Streiks statt, an denen ungefähr doppelt soviel schwarze Arbeiter teilnahmen wie in 1973. Diese erhöhte Streikbereitschaft zeigt die wachsende Macht der Gewerkschaften und ihre Entschlossenheit, den vorhandenen Handlungsspielraum zu nutzen und auszuweiten. Wesentliches Merkmal der Aktionen ist, daß sie in zunehmendem Maße zu einem akzeptierten und normalen Bestandteil der Arbeitsbeziehungen werden. In den 70er Jahren wurden Streiks geführt, um eine Anerkennung der Gewerkschaften durch die Unternehmen zu erreichen. Seit 1979 veränderte sich diese Situation jedoch: Lohnforderungen rückten in den Mittelpunkt von Arbeitskämpfungaktionen. (siehe Tabelle 4).

Das Instrument des Streiks zur Lösung von Arbeitskonflikten wird von den gefestigten und am besten organisierten unabhängigen Gewerkschaften am häufigsten eingesetzt. (Tabelle 5). Die Metal and Allied Workers' Union (MAWU) war 1982 an der höchsten Anzahl von Streiks beteiligt (46), die Commercial Catering and Allied Workers' Union of

Tabelle 4: Streikforderungen 1982

	Zahl der Streiks	Zahl der Streikenden
Löhne	170	130.733
Gewerkschafts- anerkennung	12	5.800
Entlassungen und Arbeitszeit- verkürzungen	56	40.446

Quelle: R. und L. Lambert, State, Reform and Working Class Resistance, 1982, in: South African Review, Vol. 1, 1983

South Africa (CCAWUSA) war an 43 Streiks beteiligt, die National Automobile and Allied Workers' Union (NAAWU) an 28 und die National Union of Textile Workers (NUTW) an 11. Je höher der Organisationsgrad der Gewerkschaften, desto höher war auch die durchschnittliche Streikdauer. Am höchsten in der Automobilindustrie (5 Tage), es folgen die Textilindustrie (4 Tage), Handel (3 Tage) sowie metallverarbeitende Industrie und Nahrungsmittelbereich (2 1/2 Tage).

Das Spezifikum von Streiks in Südafrika ist ihre Betriebsbezogenheit. Mit wenigen Ausnahmen, vor allem in der Automobilindustrie, finden Streiks in Südafrika lediglich auf betrieblicher Ebene statt. Eine Schwäche der unabhängigen Gewerkschaften ist, daß sie es bisher nicht vermocht haben, diese Arbeitskämpfe zielgerichtet auf regionaler oder gar nationaler Ebene als Instrument einzusetzen. Deutlich sichtbar wurde das während einer Streikwelle im Jahre 1981. Von Juli bis November fanden insgesamt 23 Arbeitsniederlegungen statt, die alle von MAWU geführt wurden. Es war der Gewerkschaft nicht möglich, diese Streikbewegung zu vereinheitlichen und zu kanalisieren.

Tabelle 5: Gewerkschaften und Streiks 1982

	Zahl der Streiks	Zahl der Streikenden
I. FOSATU	105	89.576
II. CUSA	10	3.675
III. TUCSA	22	2.350
IV. Nicht-affilierte unabhängige Gewerkschaften	57	7.786
— CCAWUSA	43	3.065
— FCWU/AFCWU	3	920
— GWU	3	1.075
— SAAWU	6	2.671
— GWUSA	1	15
— MACWUSA	1	40

Quelle: R. und L. Lambert: State, Reform and Working Class Resistance, 1982 in: South African Review, Vol. 1, 1983

Verzeichnis der Abkürzungen siehe Seite 30

5.2. Aufbau von betrieblichen Vertretungsstrukturen

Die Stärke der unabhängigen Gewerkschaften liegt auf betrieblicher Ebene. Sie haben ein System von Vertrauensleuten aufgebaut, die im Betrieb die Anliegen der Gewerkschaftsmitglieder gegenüber der Betriebsleitung vertreten. Im Vergleich zum bundesrepublikanischen System stellen diese Vertrauensleute eine Mischung aus gewerkschaftlichem Vertrauensmann und Betriebsrat dar.

Ihre Rechte und Pflichten werden in Abkommen mit der Unternehmensleitung festgelegt und umfassen neben der Gewährung von Rechten für die Vertrauensleute auch grundlegende Rechte für die Gewerkschaft, wie Zugang zum Betrieb, Verhandlungsrechte über Löhne und Arbeitsbedingungen, Mitsprache bei Entlassungen und Arbeitszeitverkürzungen. Insbesondere die FOSATU-Gewerkschaften, die General Workers' Union (GWU) und die Food and Canning Workers' Union/African Food and Canning Workers' Union (FCWU/AFCWU) bauen auf dieses System betrieblicher Vertretung. FOSATU berichtete 1982, daß in 173 Betrieben anerkannte Vertrauensleute operieren, die z.T. auch von der Arbeit freigestellt sind (1981: 138 Betriebe).

Mit diesem System hat sich eine Struktur entwickelt, die dazu beigetragen hat; eine erfahrene Führungsschicht auf unterer Ebene zu entwickeln. Dies ist eine bedeutende Innovation der unabhängigen Gewerkschaften, denn eine betriebliche Organisationsstruktur steht in völligem Gegensatz zu den etablierten Gewerkschaften. Bedingt durch das System regionaler oder nationaler Verhandlungen in den Industrieausschüssen haben die etablierten Gewerkschaften kaum eine Basis auf Betriebsebene entwickelt. Da auch Arbeitskämpfungsfaktionen praktisch nicht stattfinden, weisen sie gegenüber dem Mobilisierungspotential der unabhängigen Gewerkschaften einen deutlichen Nachteil auf. Gefördert wurde diese Struktur bei den etablierten Gewerkschaften durch die in vielen Sektoren geltenden Closed shop-Abkommen, nach dem Arbeiter automatisch Gewerkschaftsmitglieder werden müssen. Ihre Beteiligung an der Gewerkschaftspolitik beschränkt sich dann häufig auf die Entrichtung der Beiträge.

Inzwischen besteht bei den unabhängigen Gewerkschaften eine Tendenz, die Vertrauensleute einzelner Betriebe lokal, sektoral und auf der Ebene eines Unternehmens zusammenzufassen. Auf lokaler Ebene hat ein solcher Vertrauensleuterat die Aufgabe, unorganisierte Betriebe zu organisieren und die Politik der einzelnen Vertrauensleute-Komitees in den Betrieben zu koordinieren. Darüber hinaus hat sich gezeigt, daß die lokalen Vertrauensleuteräte sich nicht scheuen, auch weitergehende Probleme aufzugreifen, wie z.B. die Zerstörung von illegalen Wohnsiedlungen durch die Polizei. Eine Zusammenarbeit mit existierenden kommunalen Selbsthilfe- und Bürgerrechtsorganisationen wird dabei

nicht ausgeschlossen. Dadurch entsteht eine Koordinierung und gegenseitige Unterstützung bei verschiedenen Anlässen, die die Grundlage für eine engere Zusammenarbeit legen kann.

Die Zusammenarbeit auf sektoraler und unternehmensweiter Ebene ermöglicht es den Vertrauensleuten, Informationen auszutauschen, gemeinsame Strategien zu entwickeln und zum Teil auch gemeinsame Verhandlungen zu führen. Dadurch entsteht in zunehmendem Maße ein Verhandlungssystem auf betrieblicher Ebene, das komplementär zum rechtlich vorgesehenen Verhandlungssystem in den Industrieausschüssen steht.

5.3. Beteiligung an Industrieausschüssen

Die Industrieausschüsse waren 1924 als offizielle überbetriebliche Gremien für Tarifverhandlungen eingeführt worden. Nur registrierte Gewerkschaften konnten an den Verhandlungen teilnehmen; schwarze Gewerkschaften waren von einer Teilnahme ausgeschlossen. Die Industrieausschüsse setzen sich paritätisch aus Vertretern von Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften zusammen, die beschlossenen Abkommen erhalten Gesetzeskraft und ein Verstoß ist strafbar. Die Gesetzgebung von 1979 eröffnete auch schwarzen Gewerkschaften die Möglichkeit, den Industrieausschüssen beizutreten. Gleichzeitig allerdings erhielten die etablierten Mitglieder ein Vetorecht, so daß trotz Registrierung schwarze Gewerkschaften vom Verhandlungsprozeß ausgeschlossen werden konnten. Darüber hinaus wurde das Proportionalitätsprinzip für Gewerkschaften im Industrieausschuß eingeführt: pro Gewerkschaft die gleiche Anzahl von Stimmen. Dadurch wurden die zahlenmäßig stärkeren schwarzen Gewerkschaften gegenüber kleinen (weißen) unzureichend repräsentiert.

Die unabhängigen Gewerkschaften lehnten die Beteiligung an Industrieausschüssen daher ab und versuchten stattdessen, auf Betriebsebene Verhandlungen zu führen. Sie trafen auf den Widerstand der Arbeitgeber, die die Industrieausschüsse als ausschließliche Verhandlungsorgane anerkennen wollten. Ein Einbruch in diese Strategie gelang 1981 in einer Auseinandersetzung mit Colgate/Palmolive. 18 Monate lang hatte die registrierte Chemical Workers' Industrial Union (CWIU, FOSATU-affiliert) versucht, die Anerkennung durch Colgate/Palmolive zu erreichen. Das Unternehmen war jedoch nur bereit, Löhne und Arbeitsbedingungen im zuständigen Industrieausschuß zu verhandeln. Die CWIU lehnte ab und leitete die ersten Schritte zur Durchführung eines legalen Streiks ein, gekoppelt mit einem Konsumboykott aller Produkte von Colgate/Palmolive. Zwei Tage vor Streikbeginn gab das Unternehmen schließlich nach.

Kurze Zeit später verzichtete die Papier- und Zuckerindustrie ebenfalls auf die Forderung nach Beteiligung der Gewerkschaften am Industrie-

ausschuß. In der Metallindustrie, dem größten Sektor der verarbeitenden Industrie Südafrikas, gingen die Auseinandersetzungen zwischen dem stärksten und sehr konservativen Arbeitgeberverband SEIFSA und der größten unabhängigen Gewerkschaft MAWU weiter. Der Industrieausschuß für die Metallindustrie wurde 1944 gegründet und umfaßt heute ca. 8.400 Firmen mit insgesamt ca. 500.000 Beschäftigten. Davon sind ca. 55 % schwarze Arbeiter, ca. 33 % weiße, 9,6 % farbige und 2,4 % asiatische Arbeiter. Die Arbeiter sind dort durch 14 Gewerkschaften vertreten.

Über 3 1/2 Jahre dauerte die Auseinandersetzung zwischen MAWU und SEIFSA um die Forderungen nach Lohnverhandlungen auf Betriebsebene.

Schließlich mußte MAWU nachgeben und gab Ende Februar 1983 den Beitritt zum Industrieausschuß bekannt. Ausschlaggebend für diese Entscheidung waren drei Faktoren:

- MAWU mußte 1981 und 1982 eine Vielzahl von Arbeitskampfkaktionen durchführen, die jedoch alle auf Betriebsebene beschränkt blieben. MAWU hatte es nicht vermocht, daraus eine große Streikbewegung gegen den Industrieausschuß zu organisieren.
 - Zwischen 1980 und 1982 wuchs die Organisation von 10.000 auf über 30.000 Mitglieder. Diesem Mitgliederzuwachs waren die organisatorischen Kapazitäten nicht gewachsen, man brauchte Zeit zur Konsolidierung der Organisation.
 - Die beginnende Rezession und die daraus resultierenden Massenentlassungen (z.T. bis zu einem Viertel der Belegschaft) in der Metallindustrie zwangen MAWU, sich stärker diesem Problem zuzuwenden. MAWU organisierte hauptsächlich Wanderarbeiter und befürchtete, daß diese am stärksten von den Entlassungen betroffen würden.
- Die Gewerkschaft ist jedoch überzeugt, daß sie auch im Industrieausschuß ihre Interessen vertreten kann. An den Beitritt wurden verschiedene Bedingungen geknüpft:
- Die Verhandlungen auf Betriebsebene haben nach wie vor erste Priorität; Verhandlungen im Industrieausschuß lediglich begleitende Funktion.
 - MAWU wird im Industrieausschuß durch gewählte Vertreter repräsentiert sein, die auf allen Stufen der Verhandlungen das Mandat der Mitglieder haben.
 - MAWU wird alle Mitglieder der Gewerkschaft vertreten, unabhängig von ihrer Hautfarbe.
 - MAWU wird niemals einer Übereinkunft des Industrieausschusses zustimmen, wenn nicht die Mitglieder dieser Übereinkunft auch zustimmen.
 - MAWU behält sich vor, jederzeit aus dem Industrieausschuß auszutreten.

Ob diese Ziele erreicht werden können, ist fraglich. In der 1983er Lohnrunde war es der Gewerkschaft nicht möglich, bedeutende Lohnzuwächse zu erringen. MAWU lehnte es ab, das Industrieauschlußabkommen zu unterzeichnen und mobilisierte die Mitglieder für eine Mindestforderung von 90 Rand pro Stunde. In einigen Betrieben konnte diese Forderung trotz des Abkommens durchgesetzt werden. Darüber hinaus haben auch einige etablierte Gewerkschaften erklärt, daß sie mit den Vereinbarungen nicht einverstanden sind.

Es ist MAWU mit dem Beitritt zum Industrieausschuß gelungen, die Diskussion über die Reformbedürftigkeit dieser Institution neu zu beleben. Einige Arbeitgeber haben bereits zu verstehen gegeben, daß sie mit den gegenwärtigen Strukturen und Verfahren im Industrieausschuß nicht zufrieden sind, die Bereitschaft zu einem pragmatischen Lösungsansatz und damit die Voraussetzung für eine grundlegende Reform des Industrieausschußsystems wächst.

6. Einheitsbestrebungen der unabhängigen Gewerkschaften

Wenn bisher von der unabhängigen Gewerkschaftsbewegung gesprochen wurde, dann ging es darum, gemeinsame Merkmale und Entwicklungslinien aufzuzeigen. Von einer Bewegung im eigentlichen Sinne mit einer gemeinsamen Führung und einem abgestimmten Vorgehen kann jedoch nicht gesprochen werden. Vielmehr setzt sich die unabhängige Gewerkschaftsbewegung aus mehr als 30 einzelnen Gewerkschaften zusammen, die z.T. Industriegewerkschaften mit nationaler Verbreitung sind, zum anderen Teil handelt es sich um allgemeine Gewerkschaften mit lediglich regionaler Bedeutung. Die Industriegewerkschaften sind hauptsächlich in den beiden Dachverbänden FOSATU und Council of Unions of South Africa (CUSA) zusammengeschlossen, während die allgemeinen Gewerkschaften entsprechend ihrer regionalen Basis keine gemeinsamen Dachverbände gebildet haben. Von diesen haben es lediglich die General Workers' Union (GWU) und die South African Allied Workers' Union (SAAWU) geschafft, über ihre regionale Basis hinaus auch andere Regionen zu organisieren. Die GWU hat sich dabei faktisch zu einer Industriegewerkschaft entwickelt, die hauptsächlich im Hafen- und Transportbereich vertreten ist. Auch SAAWU hat begonnen, sich zu einer Föderation von Industriegewerkschaften umzubilden, um die bestehende Mitgliederzahl halten zu können, aber die Nachteile einer allgemeinen Gewerkschaft zu überwinden.

Mit dem Vordringen von einstmals nur regional operierenden Gewerkschaften in andere Regionen traten zwangsläufig Konflikte auf, sobald Gewerkschaften um das gleiche Mitgliederpotential warben. Die Folge war Konkurrenz unter den unabhängigen Gewerkschaften mit den ent-

sprechenden negativen Begleiterscheinungen. Hinzu traten häufig auch ideologische Unterschiede und persönliche Differenzen, auf die wir hier jedoch nicht näher eingehen können.

Vor der Gründung von FOSATU hat es in den 70er Jahren bereits den Versuch gegeben, eine Zusammenarbeit anzustreben und einen gemeinsamen Dachverband aller Industriegewerkschaften aufzubauen. Dieses scheiterte jedoch, FOSATU und CUSA wurden gegründet. Nach den Reformen der Arbeitsgesetzgebung und dem folgenden phänomenalen Wachstum der unabhängigen Gewerkschaften begann man erneut, über Formen einer engeren Zusammenarbeit zu beraten. Das erste Treffen aller unabhängigen Gewerkschaften, bei dem eine Grundsatzresolution verabschiedet wurde, die die wesentlichen gewerkschaftspolitischen Gemeinsamkeiten beschrieb, fand im August 1981 statt. Erst nach einer Verhaftungswelle von Gewerkschaftsfunktionären Ende 1981 und dem Tod des Funktionärs Dr. Neil Aggett im Gefängnis wurden verschiedene regionale Solidaritätskomitees als konkrete Form der Zusammenarbeit gegründet. In der Folgezeit wuchsen die Differenzen untereinander jedoch an und auf einem Treffen im Juli 1982 wurde übereinstimmend erklärt, es gebe keine Basis für eine Einheit aller unabhängigen Gewerkschaften.

Dennoch entwickelten sich informelle Formen der Zusammenarbeit, die schließlich im April 1983 zu einem weiteren Treffen aller unabhängigen Gewerkschaften führten. Dabei traf man schließlich konkrete Vorbereitungen zur Schaffung eines einheitlichen Dachverbandes aller unabhängigen Gewerkschaften. Ein Vorbereitungsausschuß wurde gegründet, dem sich inzwischen FOSATU, CUSA und die meisten anderen Gewerkschaften angeschlossen haben. Dieser Ausschuß hat bereits mehrmals getagt und soll konkrete Vorschläge zur Schaffung eines gemeinsamen Dachverbandes vorlegen. Der Wille zur Zusammenarbeit scheint trotz vorhandener Differenzen so groß zu sein, daß bis 1985 ein Zusammenschluß erwartet werden kann. Dieser Verband wäre der größte Dachverband mehrheitlich schwarzer Arbeiter in der Geschichte Südafrikas.

7. Zusammenfassung und Perspektiven

Seit der durch die Empfehlungen der Wiehahn-Untersuchungskommission beeinflussten Arbeitsgesetzgebung von 1979 hat die Arbeiterbewegung in Südafrika wichtige Fortschritte gemacht. Die Mitgliederzahl in den unabhängigen schwarzen und nicht-rassischen Gewerkschaften ist beträchtlich angestiegen und dürfte inzwischen bei ca. 350.000 Mitgliedern liegen. Die bedeutendste Errungenschaft der unabhängigen Ge-

werkschaften ist der Aufbau von betrieblichen Vertretungsstrukturen. Dadurch ist es ihnen gelungen, neben dem offiziellen Industrieaus-schußsystem konkrete Vertretungs- und Verhandlungsrechte in den Betrieben zu erhalten. Die Gewerkschaften üben konkrete Mitbestimmungsrechte in den Betrieben aus und haben das alleinige Entscheidungsrecht durch die Unternehmensleitung in Frage gestellt.

Darüber hinaus sind weitere Fortschritte zu verzeichnen:

- Erstmals in der Geschichte Südafrikas gibt es Ansätze für schwarze, nationale Industriegewerkschaften in der Automobilindustrie, metallverarbeitenden Industrie, Textilindustrie, Nahrungsmittelindustrie, Handel und im Hafenbereich.
- Trotz weitgehender Einschränkungen haben die Gewerkschaften sich de facto das Streikrecht als ein Instrument der Tarifverhandlungen erkämpft. 1981 und 1982 waren alle von ihnen geführten Streiks illegal.
- Durch die Arbeit der Gewerkschaften ist eine untere und mittlere Führungsschicht von beträchtlichem Ausmaß entstanden, die sich grundsätzlich auf Arbeitnehmerinteressen stützt und nichttrassischen Prinzipien der Organisation folgt.

Diese Fortschritte sind so bedeutend, daß die schwarzen Arbeiter ein nie gekanntes Selbstbewußtsein zeigen. Das hat dazu geführt, daß von vielen Seiten innerhalb und außerhalb Südafrikas die unabhängige Gewerkschaftsbewegung als die wesentliche Triebkraft für wirtschaftlichen und politischen Wandel angesehen wird. Andere halten dagegen, daß die weiße Politik der fortschreitenden ungleichen Chancenverteilung für Schwarze — relative Bevorzugung der städtischen und besser qualifizierten Schwarzen bei verschärfter Benachteiligung der ländlichen Schwarzen und Bewohner der Homelands — auf eine soziale Spaltung und damit eine Schwächung der schwarzen Arbeiterschaft abziele. Beide Positionen müssen sich nicht unbedingt widersprechen. Entwicklungen in komplexen Konfliktsituationen verlaufen nicht linear und politische Absichten können nicht vorhergesehene Wirkungen entfalten.

Sicher ist, daß die relative Bedeutung der Schwarzen in der südafrikanischen Wirtschaft größer wird. Die Zahl der halb- und vollqualifizierten afrikanischen Arbeiter nimmt stetig zu. Das führt zu neuem Selbstbewußtsein und gesteigerter Organisationswilligkeit. Die Positionsverbesserungen stellen sich nicht automatisch ein, sie müssen erkämpft werden. Die Bereitschaft zum Kampf wächst. Erfolge im Aushandeln oder Erstreiken materieller Verbesserungen für ihre Mitglieder geben den Gewerkschaften größeren Rückhalt und neue Stärke. Die Asymmetrie der Macht- und Herrschaftsverteilung in Südafrika beginnt sich zu wandeln. Mit den unabhängigen Gewerkschaften sind Ansätze einer schwarzen Gegenmacht im Sinne einer wirtschaftlichen Verhandlungsmacht,

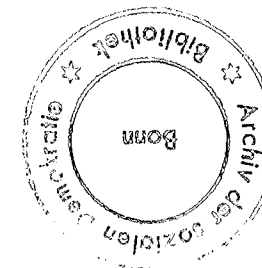
aber auch im politischen Sinne entstanden. Es haben Veränderungen eingesetzt, die wiederum weitere Veränderungen nach sich ziehen werden.

In welcher Weise das zweifellos vorhandene Potential der unabhängigen Gewerkschaften genutzt werden kann, hängt von vielen Faktoren ab. Trotz der Erfolge im Mitgliederbereich ist der Organisationsgrad schwarzer Arbeiter nach wie vor gering. Wichtige Bereiche der Wirtschaft (Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Dienstleistungen) sind kaum oder gar nicht von den Gewerkschaften erfaßt. Die mangelnde Einigkeit untereinander trägt dazu bei, daß eine größere Wirksamkeit ihrer Anstrengungen verhindert wird. Selbst wenn sich die unabhängigen Gewerkschaften untereinander einigen, bleibt noch die Frage des Verhältnisses zu den bereits etablierten Gewerkschaften offen. Einige von ihnen haben begonnen, ebenfalls schwarze Arbeiter zu organisieren. Ob sie aufgrund ihrer längeren Erfahrung und stabileren Organisation besser in der Lage sind, langfristig für die Interessen ihrer Mitglieder einzutreten, wird sich zeigen müssen.

Auch die Frage nach der Reaktion der Regierung bleibt noch zu klären. Mit der Liberalisierung der Arbeitsgesetzgebung ist sie ein Risiko eingegangen. Die vollen Auswirkungen sind vielen erst später bewußt geworden, so daß intern über die Einschätzung der Entwicklung unterschiedliche Auffassungen herrschen.

Das Arbeitsministerium möchte dem Staat lediglich eine Rahmenbedingungen setzende Funktion einräumen. Die Sicherheitsbehörden andererseits schätzen das politische Risiko hoch und nehmen daher eine schärfere Haltung gegenüber den unabhängigen Gewerkschaften ein, was die Vielzahl von Verhaftungen und Bannungen von Gewerkschaftsführern zeigt.

Teile der Regierung haben die Hoffnung, durch soziale Differenzierung unterschiedliche schwarze Gruppen mit gegenläufigen Interessen herauszubilden und mit der Schaffung eines schwarzen Mittelstandes ein konservatives Bollwerk gegen ein radikaleres schwarzes Proletariat errichten zu können. Es ist nach aller historischen Erfahrung unwahrscheinlich, daß eine ökonomisch zur Bedeutung gelangte gesellschaftliche Gruppe nicht auch volle politische Gleichstellung verlangt. Dieses ist die größte Herausforderung für die Gewerkschaftsbewegung und für die gesellschaftliche Entwicklung Südafrikas insgesamt. Die Bedeutung der Nach-Wiehahn-Periode besteht darin, daß die organisatorischen Voraussetzungen für weitergehende Veränderungen geschaffen wurden.



Verzeichnis der Abkürzungen

AFCWU/FCWU	(African) Food and Canning Worker's Union
AFTU	African Federation of Trade Unions
BAWU	Black Allied Workers Union
BCC	Black Consultative Committee
BMWU	Black Municipal Workers Union
CCAWUSA	Commercial Catering and Allied Worker's Union
CCOBTU	Consultative Committee of Black Trade Unions
CCSATU	Coordinating Council of South African Trade Unions
CIWW	Council for the Industrial Workers of the Witwatersrand
CNETU	Council of Non-European Trade Unions
CUSA	Council of Unions of South Africa
FNETU	Federation of Non-European Trade Unions
FOSATU	Federation of South African Trade Unions
GAWU	General and Allied Worker's Union
GFWBF	General Factory Worker's Benefit Fund
GWU	General Worker's Union
GWUSA	General Worker's Union of South Africa
IAS	Industrial Aid Society
ICU	Industrial and Commercial Worker's Union
ICWF	Industrial and Commercial Worker's Federation
MACWUSA	Motor Assemblies and Component's Workers' Union of South Africa
MWASA	Media Worker's Association of South Africa
NFBW	National Federation of Black Workers
SAAWU	South African Allied Worker's Union
SACLA	South African Confederation of Labour
SACTU	South African Congress of Trade Unions
SATUC	South African Trade Union Council
T&LC	Trades and Labour Council
TUACC	Trade Union Advisory and Coordinating Council
TUCSA	Trade Union Council of South Africa
UTP	Urban Training Project
WPGWU	Western Province General Worker's Union
WPWAB	Western Province Workers Advice Bureau

Teilnehmer

- Augustini, G.*
Evangelische Zentralstelle für Entwicklungshilfe, Bonn
- Dahms, Karl-Heinz*
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,
Stuttgart
- Duncke, Hans*
Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Flechsenhar, Ulrich H.*
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr,
Stuttgart
- Flittner, Karl H.*
Auswärtiges Amt, Bonn
- Goldschald, Willi*
ehrenamtl. Mitglied des Hauptvorstandes der IG-Chemie, Papier,
Keramik, Hannover
- Hammond, Robert K.*
Botschaft der Vereinigten Staaten von Amerika, Bonn
- Hermle, Reinhard*
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung,
Frankfurt
- Himmelsbach, Karl*
Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, Hamburg
- Krämer-Prein, H.*
IG Metall, Frankfurt
- Kuhnekath, Theo*
Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, Hamburg
- Kühl, Heinz*
Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, Hamburg

Lambert, Robert
Universität Natal, Department of Sociology, Durban

Leibfried, Bernd
IG Chemie, Papier, Keramik, Hannover

Manz, Helmut
Vorstandssekretär, Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten,
Hamburg

Murphy, Michael
Federation of South African Trade Unions (FOSATU)

Nupen, Charles
Legal Resources Centre, Johannesburg

Puschra, Werner
Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Scharnewski, Eva
Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG Chemie,
Hannover

Schoch, Manfred
Bayerische Motoren-Werke, München

Schröder, Karsten
Inter Nationes, Bonn

Steiert, Robert
IG Metall, Frankfurt

Toetemeyer, Hans Günther
MdB, SPD-Bundestagsfraktion, Bonn

Vergau, Hans-Joachim; Dr.
Auswärtiges Amt, Bonn

Webster, Edward
Universität Witwatersrand, Department of Sociology,
Johannesburg

Zander, Bernd
Deutsche Lufthansa AG, Köln

Zink, Michael; Dr.
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit, Bonn

Zöller, Walter
SPD-Bundestagsfraktion, Bonn

INTERNATIONALE POLITIK

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

Herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung

Bisher erschienen:

Kontinuität und Wandel: Tendenzen der Parteiendemokratie in Westeuropa, Brüssel, 4./5. November 1982

Die Beziehungen der Bundesrepublik Deutschland zu Lateinamerika: Bestandsaufnahme und Empfehlungen.
ISSN 0174-5204-22

Pakistan und der Krisenbogen, Probleme und Perspektiven. ISSN 0174-5204-23

American Politics: Die Demokratische Partei in der Ära konservativer Politik. ISSN 0174-5204-24

Chinas langer Marsch ins dritte Jahrtausend.
ISSN 0174-5204-25

Demokratische Linke und Krise, ein deutsch-französischer Dialog. ISSN 0174-5204-26

Mexiko: Wirtschaftskrise und politische Stabilität.
ISSN 0174-5204-27

Angola: Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsspielraum im Konfliktfeld des südlichen Afrika
ISSN 0174-5204-28

Entwicklungspolitik — Politik ohne Entwicklung
Eigenanstrengungen, Ordnungspolitik und Politikdialog im Nord-Süd-Verhältnis
ISSN 0174-5204-29

Schwarze Gewerkschaften in Südafrika
Neue Mittelklasse oder Massenbewegung?
ISSN 0174-5204-30

Zu bestellen:

Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Entwicklungsländerforschung,
Godesberger Allee 149, 5300 Bonn 2.