MITTEILUNGEN DER DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR NATUR- UND VÖLKERKUNDE OSTASIENS BAND XXXIX TEIL E

THEODOR JAECKEL

DIE JAPANISCHE ARBEITERBEWEGUNG



TOKYO 1959

deutsche gesellschaft für natur- und völkerkunde ostasiens ${
m TOKYO}$

GESELLSCHAFT FÜR NATUR- UND VÖLKERKUNDE OSTASIENS E. V. HAMBURG

KOMMISSIONSVERLAG
OTTO HARRASSOWITZ, WIESBADEN

THEODOR JAECKEL

DIE JAPANISCHE ARBEITERBEWEGUNG



TOKYO 1959

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR NATUR- UND VÖLKERKUNDE OSTASIENS
TOKYO

GESELLSCHAFT FÜR NATUR- UND VÖLKERKUNDE OSTASIENS E. V. HAMBURG

KOMMISSIONSVERLAG
OTTO HARRASSOWITZ, WIESBADEN

INHALT

 Der Rahmen für die japanische Arbeiterbewegung Natürliche Bedingungen Geschichtliche Bedingungen Sozial-psychologische Bedingungen 	(1) (1) (3) (5)
II. Zur Geschichte der japanischen Arbeiterbewegung1. Bis zum zweiten Weltkrieg2. Die Nachkriegszeit	(5) (5) (7)
 Die Struktur der japanischen Gewerkschaften Allgemeines Der Charakter der Betriebsgewerkschaft Die außerplanmäßigen Arbeiter Die Arbeiter in den Klein- und Mittelbetrieben Die Stärke und Schwäche der Betriebsgewerkschaft Die nationalen Gewerkschaftsbünde Sôhyô Zenrô Das Verhältnis der nationalen Gewerkschaftsbünde zu den Betriebsgewerkschaften Zusammenfassung 	(9) (9) (11) (13) (14) (15) (16) (16) (20) (21) (23)
 IV. Die Tendenzen der jüngsten Zeit Steigender Regierungseinfluß Regierungsbemühungen um Besserung der Arbeiterlage Widerstand der Gewerkschaften Die Kampfziele der Gewerkschaften Die Auseinandersetzung um die Produktivitätssteigerung Einigungsbemühungen der Gewerkschaften 	(24) (24) (26) (27) (28) (29) (29) (30)
V. Die Situation der Gewerkschaftsführer	(32)
VI. Bemerkungen zur Psychologie des heutigen Arbeiters	(32) (35)
Anmerkungen	(39)
Literaturauswahl	(5-7

DIE JAPANISCHE ARBEITERBEWEGUNG

THEODOR JAECKEL

Januar 1959

I. Der Rahmen für die japanische Arbeiterbewegung

Um die Probleme der japanischen Industriearbeiter und ihrer Gewerkschaften nicht nur zu beschreiben, sondern auch zu verstehen, ist es ratsam, sie in dem ihnen eigentümlichen Rahmen zu sehen. Darum zunächst eine kurze Erinnerung an einige geschichtlich und sozial bedingte Daten, die in der Wirtschaft gelten.

1. NATÜRLICHE BEDINGUNGEN

Pro Kopf der Bevölkerung ist die landwirtschaftliche Nutzfläche in Japan die geringste der Welt (Anm. 1). Ein Viertel bis ein Fünftel der Nahrungsmittel müssen importiert werden. Die für den dazu nötigen Export von Industriegütern gebrauchten Rohmaterialien hat Japan nur zum kleinen Teil im eignen Lande; etwa zwei Drittel des industriellen Rohmaterials werden importiert; zwei Drittel des gesamten Importes sind Rohmaterialien. Da die Geburtenzahl erst seit 1950 sinkt, rechnet man damit, daß bis 1965 jährlich etwa eine Million neuer Arbeitsstellen beschafft werden müssen. Erst danach wird das Anwachsen der arbeitsfähigen Bevölkerung sich verlangsamen. Heute bereits äußert sich dieser Bevölkerungsdruck in einer industriellen Reservearmee von 400 000 bis 600 000 Vollarbeitslosen und von 5 (oder mehr) Millionen nicht voll Beschäftigten.

Um den jährlichen Zuwachs an Arbeitssuchenden zu absorbieren, muß das Nationaleinkommen jährlich um 4-5 % zunehmen. 6 % wären nötig, um auch den nicht voll Beschäftigten eine lohnende Tätigkeit zu geben. Da die Landwirtschaft nicht mehr aufnehmen kann, muß das jährliche Wachstum der Industrie bis 1965 etwa 8 % betragen. Das bedeutet eine jährliche Zunahme an Rohmaterialeinfuhr um 10 %. 1965 muß also 80 % mehr exportiert werden als 1958.

Japans Anteil am Weltexport ist heute nur halb so groß wie vor dem Kriege. Es muß sich für die in China, der Mandschurei usw. verlorenen Märkte neue erschließen. Dabei leidet Japan im Vergleich mit der Vorkriegszeit;

- 1. Daran, daß seine Produktionskosten gestiegen sind. Es kann Rohmaterial nicht mehr billig aus beherrschten Gebieten einführen, sondern muß sie auf dem Weltmarkt, d.h. zu den gleichen Preisen wie seine Konkurrenten, oft von weither kaufen.
- 2. Die neu aufkommende indische und chinesische Textilindustrie arbeitet mit wesentlich niedrigeren Löhnen und nimmt der japanischen Textilindustrie die Exportmärkte weg. Darum stellt sich die japanische Exportindustrie auf Maschinenexport um. Japans Export an Eisen- und Stahlgütern nimmt jährlich zu. Aber diese können preislich mit Westeuropa nicht konkurrieren. Ist die internationale Konjunktur gut, so haben die japanischen Waren einen Markt. In Krisenzeiten aber wird der japanische Export als erster getroffen.

Diese labilen Exportmarktverhältnisse beeinflussen nicht nur die Wirtschaft, sondern auch die Haltung der Arbeiterschaft. Da Planen auf weite Sicht bei solcher Konjunkturabhängigkeit erschwert ist, liegt es nahe, daß man von der Hand in den Mund lebt. Es ist schwer, in der Arbeiterschaft ein Interesse an Lohnbeschneidung zugunsten neuer technischer Fabrikeinrichtung und Produktivitätssteigerung mit dem Ziel der Sicherung des Arbeitsplatzes zu erwecken, wenn der Arbeitsplatz durch die Abhängigkeit von der Weltkonjunktur in jedem Fall ungesichert bleibt. Auch ist es schwer, den Arbeiter zu opfervollem Einsatz für den Arbeiter eines fremden Betriebes zu bewegen, wenn die Wirtschafts- und Beschäftigungslage so gespannt ist, daß er in ihm mehr den Konkurrenten als den Kollegen zu sehen gezwungen ist. Eine gesunde, auf Stärke und Selbstvertrauen gegründete

Gewerkschaftsbewegung darf man unter solchen Umständen nicht erwarten.

2. GESCHICHTLICHE BEDINGUNGEN

Japans Industrie ist nicht von unten gewachsen. Kapital und Unternehmerinitiative, die nach Betätigung drängten, waren nicht vorhanden. Sondern seine moderne Industrie ist durch Beschluß der Regierung und auf ihren Befehl hin, von oben, entstanden. Der moderne Sektor der Wirtschaft ist seit der frühen Meijizeit, d.h. seit 90 Jahren, von der Regierung gefördert und kontrolliert worden. Der sogen. "Kapitalismus" Japans ist eine Mischung von Staatskapitalismus und Feudalismus. Jedenfalls ist er kein freier Kapitalismus im westlichen Sinne. Die Regierung hat bis heute durch Subventionen, unmittelbare Leitung einzelner Unternehmen und Anleihezuteilung die Wirtschaft gelenkt. Sie war immer und ist auch heute der bei weitem größte Arbeitgeber. Für die Arbeiterschaft ist sie damit nicht der über den Parteien stehende Vermittler, sondern selber Partei, also "Herr" oder "Gegner". Das erklärt eine seit dem letzten Jahrhundert bis heute zu beobachtende Tendenz der Arbeiter, entweder servil zu gehorchen oder zu revoltieren. Wo es keinen Unparteiischen gibt, an den man sich wenden kann, finden extreme politische Lehren leicht Gehör.

Diese künstlich geschaffene moderne Großindustrie ist mit dem traditionellen Wirtschaftssystem der Landwirtschaft und der kleinen Werkstätten, auch wenn beide Systeme örtlich dicht nebeneinander liegen, nur lose verbunden. Japans Wirtschaft scheint in zwei Zeitaltern zu leben. Der eine Teil ist modern, z.T. hypermodern, vibrierend von Kraft und Energie. Der andre Teil ruht in der Vergangenheit. Aus diesem Sektor holt sich die Industrie ihre Arbeitskräfte. Sie sind billig und verläßlich, bleiben psychologisch dorf-orientiert und schauen zu ihrem industriellen Brotherrn dankbar auf, weil er ihnen durch die "Nebeneinnahme" des Fabrikverdienstes aus der auf dem Lande herrschenden finanziellen Misere geholfen hat. In Zeiten rückläufiger Konjunktur erzeugen sie kein unruhiges Großstadt-Proletariat, sondern sind bereit, auf den elterlichen Hof zurückzukehren. Für Industriearbeiter halten sie sich nicht. Ein lebenswichtiges Interesse an gewerkschaftlichem Zusammenschluß zur Vertretung und Verteidigung ihrer Interessen gegenüber dem Unternehmer haben diese Arbeitskräfte nicht.

Natürlich kehren nicht alle wieder aufs Dorf zurück. Aber gerade auf diese läßt sich mit den billigen Arbeitskräften vom Lande ein sehr realer Druck ausüben, der sie in die patriarchalischen Arme ihres eignen Großbetriebes treibt. Die Existenz der nicht zur Stammarbeiterschaft des Großbetriebes gehörenden bedauernswerten Gelegenheitsarbeiter, die bei Konjunkturverschlechterung entlassen werden und dann in der Dürftigkeit einer kleinen Werkstatt oder der dörflichen Heimat Unterschlupf suchen müssen, erinnert deutlich daran, daß man zu der privilegierten Klasse derer gehört, denen der Eintritt in einen Betrieb der gut zahlenden und gute Arbeitsbedingungen gewährenden modernen Großindustrie gelungen ist. Solche Privilegien gilt es zu verteidigen und nicht leichtfertig, aus Nächstenliebe oder um einer politisch-ökonomischen Lehre willen, aufs Spiel zu setzen. Wenn die Unternehmerschaft dazu die Hand bietet. warum soll man sie nicht ergreifen und auf ihre Wünsche eingehen, indem man sich mit den Interessen des Betriebes identifiziert? - Hier liegt eine Wurzel der typisch japanischen betriebsorientierten Gewerkschaft. Sie ist wenig an den Kollegen benachbarter Betriebe und überhaupt nicht an den Arbeitern der Kleinbetriebe interessiert.

Der Sektor der Kleinbetriebe hat für den Großbetrieb die Bedeutung eines Konjunkturpuffers. Bei guter Konjunktur gibt man die am wenigsten lohnenden Aufträge nach unten weiter; bei schlechter erledigt man sie selber. Die Kleinbetriebe stehen daher im Zeichen der Unsicherheit. Ihre Arbeiter wechseln oft, sind weniger begabt und ausgebildet; auch kriminelle Elemente finden sich hier.

So wie die Wirtschaft in zwei Systemen organisiert ist, die miteinander nur lose Verbindung haben, gibt es auch zwei verschieden strukturierte Arbeiterschaften. Sie leben unter verschiedenen Bedingungen. Auf der einen Seite sind die Landwirtschaft und die kleinen Werkstätten. Der ganze Zuschnitt hier ist vorkapitalistisch (Anm. 2). Auf der andern Seite steht daneben die hochentwickelte Großindustrie. Zu diesem Sektor gehören auch die lokale und zentrale Verwaltung, Bahn, Post und Fernsprechdienst. Der vorkapitalistische Industriesektor (Betriebe bis zu 199 Arbeitern) gibt etwa vier Fünfteln der Arbeiterschaft Brot; die Produktivität pro Kopf ist dort aber nur ein Drittel oder ein Viertel so groß wie im Sektor der modernen Industrie (Anm. 3). Darum ist auch der Verdienst nur ein Drittel bis ein Viertel oder sogar nur ein Fünftel von dem in der modernen

Industrie (Anm. 4). Was sich in Japan Gewerkschaftsbewegung nennt, entfaltet sich besonders in dem begrenzten Sektor der modernen Industrie; der weite vorkapitalistische Raum bietet dagegen wenig Entwicklungsmöglichkeit für Arbeiterorganisationen.

3. SOZIAL-PSYCHOLOGISCHE BEDINGUNGEN

Die das japanische Sozialgefüge bestimmenden traditionellen Werte wie das Herr- und Untergebenenverhältnis, die Harmonie des Familiensystems, das Gruppenbewußtsein statt des Individualismus, sowie das Annehmen des Unausweichlichen sind der Entfaltung eines persönlichen Verantwortungsbewußtseins nicht günstig. Die Anhänglichkeit des Arbeiters an seinen Betrieb ist daher nicht verwunderlich. Dem Unternehmer gibt diese traditionelle Atmosphäre die Möglichkeit, über den Vertreter der Belegschaft diese in seinem Sinne zu beeinflussen. Neues schauende und weit planende, wagemutige Gewerkschaftsführer können sich in solchem sozial-psychologischen Klima nicht entwickeln, wohl aber gruppen- und betriebsverbundene Arbeitervertreter.

II. Zur Geschichte der japanischen Arbeiterbewegung

1. BIS ZUM ZWEITEN WELTKRIEG

Die moderne Industrie Japans wurde, da Kapital fehlte, durch die Ausbeutung des Arbeiters (und des Bauern) aufgebaut (Anm. 5). Die treibenden und tragenden Kräfte waren dabei die Regierungsbürokratie, die Armee und die großen Wirtschaftskonzerne. Gegen die schlechten Arbeitsbedingungen hat es von 1872 an spontane Revolten gegeben. Wir wissen von solchen gelegentlichen Zusammenrottungen gegen die Bedrücker in den Bergwerken bei Nagasaki, unter den Handwerkern gegen die Großhändler und unter den arbeitenden Mädchen in den Spinnereien und Webereien in Kofu. Gewerkschaften, d.h. organisierte Arbeiterzusammenschlüsse zur Wahrnehmung der Arbeiterinteressen, entstanden während des wirtschaftlichen Aufschwunges nach dem chinesisch-japanischen Krieg. 1897 schlossen sich Lokomotivführer, Mechaniker und Drucker zusammen. Aber das Gesetz

zur "Sicherung der öffentlichen Ruhe" von 1900 verbot Streiks (Anm. 6). Die Arbeiter hatten bis zum zweiten Weltkrieg nicht das Recht, als Gruppe Tarifverträge mit den Arbeitgebern auszuhandeln. Die Arbeiterschaft war nicht anerkannt als Verhandlungspartner. Dem Arbeiter wurde rechtlich keine Verantwortung gegeben; er war nichts weiter als - unterwürfiger oder grollender - Untertan. Eine moderne Arbeiterbewegung konnte sich innerhalb gesetzlich anerkannter Bahnen nicht entwickeln. Jedoch gab (und gibt es bis jetzt) in Japan kein so ausgeprägtes Industrieproletariat wie in einigen westlichen Ländern. Durch Einbau der Familien- und Patriarchalverhältnisse in die Industrie sind die schlimmsten sozialen Notstände, die gewöhnlich die Industrialisierung begleiten, vermieden worden. Wenn Entlassungen nötig wurden, ging der Arbeiter "aufs Land zurück"; eine gesetzliche Arbeitslosenunterstützung, die ihn auch in konjunkturschwachen Zeiten in der Stadt gehalten hätte, gab es nicht. Obgleich er also wirtschaftlich ungesichert war, lebte er in einem sozial und psychologisch stabilen Rahmen. Der Arbeiter, der seine Zeit zwischen Landarbeit und Fabrik teilte, konnte kein Proletarier werden. Aber Marx, Lassalle, Tolstoi und andere wurden eifrig, wenn auch oft ohne eigne Urteilskraft, gelesen. Schon um die Jahrhundertwende hat es heftige Auseinandersetzungen um den radikalen Weg des revolutionären Sozialismus oder den revisionistischen Weg sozial-demokratischer Reformen gegeben.

1912 entstand auf christlich-humanistischer Grundlage ein neuer Organisationsversuch, eine Arbeitergenossenschaft zu gegenseitiger Hilfe: Bunji Suzukis "Yuaikai." Nach der russischen Oktoberrevolution geriet sie aber in radikales Fahrwasser. 1922 wurde die Kommunistische Partei Japans gegründet. Zwischen 1921 und 1923 kam es zu spontanen Streiks, die aufstandsähnlichen Charakter annahmen. Die Unternehmer wehrten sich durch Organisierung ihrer zuverlässigen Leute in eignen, "gelben" Gewerkschaften. Banden-ähnliche Gruppen wurden als Kampftrupps, wie gelegentlich auch heute noch, gegen die Streikenden eingesetzt. Auch das Militär griff ein.

In den zwanziger Jahren, der "liberalen" Periode der japanischen Geschichte, war die Arbeiterbewegung das Feld heftiger ideologischer Auseinandersetzungen. Christlich-demokratische, anarchistische, syndikalistische und andre Gedankenrichtungen rangen miteinander. Diese Ideologien waren nicht in Japan gewachsen und beantworteten auch nicht die Probleme

des japanischen Arbeiters. Aber die westlichen Demokratien hatten im Weltkrieg gesiegt, und daneben etablierte sich eine neue Idee im Sowjetstaat. Beide strahlten geistig nach Japan hinein, und es kam zu keiner original-japanischen Konzeption über das Ziel und den Weg einer eignen Arbeiterbewegung. Dem Volk mit seinem ausgesprochenen Gefühl für Autorität blieben diese Ideologien fremd. Der zahlenmäßige Höchststand gewerkschaftlicher Organisation war 1936 erreicht und betrug nicht mehr als 420 000 Mitglieder, die infolge der ideologischen Gegensätze wieder in verschiedene Gruppen auseinanderfielen. Da Regierung und Großindustrie dem Arbeiter als eine ihn unterdrückende Einheit gegenüberstanden, verstand der Arbeiter unter Gewerkschaft vor allem ein Mittel zu politischer revolutionärer Betätigung. Was vor dem Kriege im Bergbau, in der Schiffahrt und im Bahnwesen — die großen Konzerne wie Mitsui und Mitsubishi ließen keine Gewerkschaften aufkommen — an Arbeiterorganisation bestand, lernte nicht, konstruktiv für den Staat zu denken und zu handeln - wie die Arbeiter im Westen nach 1918 -, sondern bewegte sich entweder in revolutionären Gedankengängen und erschöpfte sich in negativer Opposition, oder man beugte sich vor der patriarchalischen Autorität der Unternehmer. Es hat sogar Arbeiterführer gegeben, die sich auf Kosten der Arbeiter mit dem Unternehmer verständigten. In den Aufbaujahren der japanischen Industrie entwickelte die Industriearbeiterschaft als sozialer Faktor keine Kraft. Die Versuche, eine Arbeiterbewegung zu organisieren, zündeten nicht.

Seit 1911/1916 gab es ein "Fabrikgesetz" und in den zwanziger Jahren Ansätze zu sozialer Gesetzgebung, die die Arbeitsbedingungen zu regeln versuchten. Aber in den Jahren vor dem Krieg war jegliche eigenständige Arbeiterorganisation unterdrückt; was an Sozialpolitik für den Arbeiter spürbar wurde, war nicht ein von ihm erkämpftes und ihm darum zustehendes Recht, auf das er pochen konnte, sondern trug den Charakter patriarchalisch gewährter Wohltätigkeit.

2. DIE NACHKRIEGSZEIT

Seit dem Kriege dürfen die Arbeiter sich an der Gestaltung ihres Schicksals aktiv beteiligen. Das gab es bis dahin nicht. Bis 1947 wurde auf Veranlassung der amerikanischen Besatzungsmacht in drei durchgefeilten Gesetzen ein umfassendes Arbeitsrecht aufgestellt. Das sogen. "Gewerkschaftsgesetz" gibt den

Arbeitern das Recht, sich nach eignem Gutdünken zu organisieren, gleichberechtigt mit den Unternehmern über kollektive Tarifverträge zu verhandeln, sowie zu streiken. Diese drei grundlegenden Rechte sind sogar ausdrücklich in der Verfassung von 1946 verankert (Anm. 7). Ein anderes Gesetz regelt die Arbeitsbedingungen: Achtstundentag, Schutz der Frau und der Jugendlichen, Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen usw.

Aufgrund des dritten Gesetzes ist ein Schlichtungswesen aufgebaut worden, das sich zunehmend bewährt. Schlichtungskommissionen wurden zentral und auf Provinzialebene eingerichtet (Anm. 8). Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Öffentlichkeit sind in ihnen zu gleichen Teilen vertreten. Der "neutrale" Partner aus der Öffentlichkeit wird von der Regierung unter Zustimmung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter ernannt. Ihre offizielle Funktion ist in drei Stufen gegliedert: Vermittlung, Empfehlung und Schiedsspruch. Der "Schiedsspruch" ist bindend, wenn er von beiden Sozialpartnern gewünscht wird (Anm. 9). Es kommt daher (in der Privatindustrie) kaum zu Schiedssprüchen. Etwa 80 % alles offiziellen Eingreifens der Schlichtungskommissionen sind "Vermittlungen", weniger als ein Zehntel sind "Empfehlungen"; zu einem "Schiedsspruch" kam es in den 10392 Fällen, die in den ersten zehn Jahren des Bestehens der Kommissionen bis 1956 verhandelt wurden, nur 24 mal. Der Japaner liebt keinen offnen Konflikt. Außerdem geht es aber in den Verhandlungen oft nicht nur um den Gegensatz zwischen den beiden Sozialpartnern. Vielmehr spielt eine nicht geringe Rolle, wie später noch deutlich werden wird, auch das komplizierte Verhältnis der beteiligten Gewerkschaftsführer untereinander; mit den dürren Worten einer Empfehlung oder gar eines Schiedsspruches seitens des Schlichters ist ihnen nicht gedient. Darum verharrt die Schlichtungskommission gern auf der Stufe der Vermittlung, wo alle Beteiligten selber darauf achten, daß das Endergebnis ihnen recht ist.

Ein Großteil der Tätigkeit dieser Kommissionen besteht auf der Provinzialebene auch darin, nicht zu warten, bis Reibungen zum offnen Konfliktsausbruch führen, sondern eine solchen möglichst im Keim zu ersticken. Sie haben daher ein wachsames Auge auf die Entwicklung des Arbeitnehmer/Arbeitgeber-Verhältnisses in ihrem jeweiligen Bezirk. In etwas mehr als einem Drittel aller Streitfälle werden die Schlichtungskommissionen heute bemüht; in etwa drei Vierteln davon haben die Gewerkschaften die Kommission angerufen. Die Gewerkschaften besit-

zen heute zwar ihre rechtliche Anerkennung; aber bei ihrer Betriebszentriertheit, die weiter unten behandelt wird, haben sie es oft nicht leicht, ihre Unabhängigkeit gegenüber der Werkleitung zu behaupten. Darum bedeutet das Eingereifen der Schlichtungskommission für sie eine Rückenstärkung von außen, die auch dann bereits als Hilfe begrüßt wird, wenn die direkten Verhandlungen mit der Betriebsleitung noch nicht gescheitert sind.

Unmittelbar nach dem Erlaß der Arbeitergesetze schossen Gewerkschaften wie Pilze aus dem Boden. Gemäßigte und radikale Arbeiterführer waren nach Kriegsende aus den Gefängnissen entlassen worden. Die Besatzungsmacht erwartete, daß sie sich betätigten; das taten sie eifrig. Zugleich waren es die Jahre der Inflation; die Gewerkschaften konnten damals mit Lohnforderungen leichte "Siege" erringen. Jeder wollte dabei sein. Bereits 1948 waren 53 % aller Lohn- und Gehaltsempfänger in Industrie, Schule und Verwaltung "organisiert". Ende 1948 stoppte dann die Besatzungsmacht durch den sogen. "Dodge-Plan" die Inflation. Radikale Arbeiterführer wurden ausgebootet. Seitdem ist im Verhältnis zur steigenden Zahl der Beschäftigten ein stetiger Rückgang in der Zahl der Organisierten zu verzeichnen. 1957 waren es noch 36.1 %. Gegenwärtig (Juni 1958) sind von etwa 20 Millionen Unselbständigen 6.88 Millionen (=35.1 %) gewerkschaftlich organisiert (Anm. 10). Das ist etwa der gleiche Prozentsatz wie in Deutschland (Anm. 11). Wie sind diese Zahlen zu deuten? Sind die Gewerkschaften stark oder schwach? Um diese Frage zu beantworten, betrachten wir ihre Struktur.

III. Die Struktur der japanischen Gewerkschaften

1. ALLGEMEINES

Die meisten Gewerkschaften sind klein. Obwohl der Durchschnitt 200 Mitglieder stark ist, hat wegen der Kleinheit der meisten Betriebe die Hälfte der Gewerkschaften weniger als 50 Mitglieder. Die 6.88 Millionen Organisierter verteilen sich auf 37 820 Gewerkschaften (Anm. 12). Zählt man—was nicht unberechtigt ist—die Gewerkschaften eines eine Mehrzahl von Betrieben umfassenden Konzerns als eine Gewerkschaft, so reduziert sich diese Zahl auf die Hälfte. Jedenfalls aber ist die Gewerkschaftsbewegung pulverisiert.

Die Büro- und technischen Angestellten, die 35 % aller Lohnund Gehaltsempfänger ausmachen, sind prozentual stärker organisiert als die eigentlichen Handarbeiter. Die Lehrergewerkschaft hat z.B. 600 000 Mitglieder. In drei Fünfteln aller Gewerkschaften sind Arbeiter und Angestellte in ein und derselben Gewerkschaft organisiert. Nur 15 % der Gewerkschaften sind reine Arbeiter-, und 25 % sind reine Angestellten-Gewerkschaften. Die Angestellten spielen wegen ihrer Bildung in der Gewerkschaftsführung eine wichtige Rolle; sie wissen in betriebswirtschaftlichen und Rechtsfragen Bescheid und können sich gegen die Unternehmerschaft wehren. Aber ein eigentliches Arbeiterklassenbewußtsein entwickelt sich auf diese Weise in den Gewerkschaften nicht.

Etwa 90 % aller Organisierten sind in Betriebsgewerkschaften organisiert. Das die einzelnen Gewerkschaften voneinander unterscheidende Merkmal ist nicht berufliche Ausbildung oder die Zugehörigkeit zu einem Industriezweig wie Bauwesen, Metall oder Chemie, sondern es ist der Betrieb, dem man angehört. Die beiden großen Ausnahmen hiervon sind die Industriegewerkschaften Schiffahrt und Kohle. Ihnen allein gelang es, nicht betriebsgebunden und dadurch abhängig von der Werkleitung zu bleiben, sondern je eine nationale Organisation aufzubauen. Die Seemannsgewerkschaft ist die älteste und schon seit der Vorkriegszeit wohlorganisierte Gewerkschaft. Ihre Mitglieder wissen, was sie an ihr haben. Bei der Kohle führte die Notwendigkeit verstärkter Produktion in der Nachkriegszeit unter Druck der Besatzungsbehörde zu zentral zusammengefaßten Tarifverhandlungen. Sonst aber ist es üblich, daß, wer einer Gewerkschaft angehört, Mitglied der einen Gewerkschaft ist, die es in seinem Betriebe gibt und die in diesem ihr Ziel und ihre Grenze findet. Der japanische Arbeiter entwickelt nicht so sehr ein Arbeiterklassenbewußtsein, sondern ein Betriebsbewußtsein.

Obwohl es seit 1945 Arbeitsämter gibt und obwohl das Anheuern von Arbeitskräften auf dem Lande durch Agenten verboten ist, besteht doch kein freier Arbeitsmarkt. Vielmehr bevorzugen die einzelnen Betriebe bei den jährlichen Neueinstellungen bestimmte Landstriche und Schulen, mit denen sich im Lauf der Zeit ein nun schon generationenaltes Vertrauensverhältnis herausgebildet hat. 1949 wurden nur 13 % aller neu angetretenen Stellen durch das Arbeitsamt vermittelt. Hauptsächlich sind die im Tagelohn stehenden "freien" Arbeiter auf das Arbeitsamt angewiesen. Wer auf sich hält, wird auch heute

noch auf die traditionelle Weise, durch persönliche Empfehlung, eingestellt; er hat also vor allem ein person-bestimmtes, kein sach-bestimmtes Verhältnis zur Betriebsleitung. Wer in der Industrie Arbeit findet, wird nicht allgemein "Arbeiter", sondern durchsteht seine Lebenszeit als Angehöriger eines bestimmten Betriebes; er hat ein "Mitarbeiter"-Bewußtsein.

In Japan sind sowohl die einzelnen Wirtschaftszweige wie auch das Schulwesen und die Regierungsverwaltung nicht aufeinander angewiesene und bezogene Gebilde, durch welche die dazu gehörenden Kräfte nach sachlichen Gesichtspunkten frei strömen und sich messen; sondern jede Einheit—ob Verwaltungsstelle oder Schule oder Industriebetrieb—ist ein in sich schwingendes, möglichst autarkes Kristallisationszentrum, das finanziellen und andern Einfluß besitzt. Ihm naht man sich mit dem Wunsch, unterkriechen zu dürfen und nicht mehr der durch den Bevölkerungsdruck bedingten wirtschaftlichen Unsicherheit ausgesetzt zu sein. Wird man angenommen, so ist Betriebstreue nicht nur Dankespflicht, sondern liegt im eignen materiellen Interesse.

Natürlich kann sich der Arbeiter unter solchen Bedingungen nicht im westlichen Sinne "frei" entfalten. Er ist von der Werkleitung nicht nur in der Arbeit, sondern auch in vielen persönlichen Fragen wie Ehevermittlung, Ausbildung der Kinder usw. abhängig. Als Untergebener ist er geneigt zu gehorchen, auch ohne zu verstehen oder innerlich zuzustimmen. Ebenso kann aber auch die Werkleitung sich ihrer Verpflichtung für das Wohl des "Mit"-arbeiters nicht entledigen, selbst wenn die wirtschaftliche Lage des Werkes dies eigentlich erfordern würde; hierauf zu achten, ist Aufgabe der Gewerkschaft (Anm. 13).

Auch die Gewerkschaft wird durch das Gesetz dieses Nehmens und Gebens geprägt. Das Werk zieht den Gewerkschaftsbeitrag vom Lohn ab; es stellt oft den Baugrund oder die Räume für das Gewerkschaftsbüro zur Verfügung, oder es zahlt einen Bauzuschuß—es bleibt ja alles "in der Familie". Aber die Bewegungsfreiheit der Gewerkschaft wird dadurch beschnitten.

2. DER CHARAKTER DER BETRIEBSGEWERKSCHAFT

Die Hauptmerkmale dieser für Japan bezeichnenden Betriebsgewerkschaft sind die folgenden:

Sie organisiert grundsätzlich nur die Arbeiter eines Betriebes.

Mitglieder sind sowohl Arbeiter wie Angestellte. Die Grenze nach oben ist hoch; zuweilen sind auch Angestellte, die sonst zur Werkleitung gerechnet werden, wie z.B. die Meister, Mitglieder der Gewerkschaft. Das bedeutet eine starke Führung durch die dem Werk oft besonders verbundene Angestelltenschaft.

Es werden nur Stammarbeiter organisiert. Die im gleichen Betrieb die gleiche Arbeit ausführenden außerplanmäßigen Arbeiter genießen nicht den Schutz der Gewerkschaft. Wer arbeitslos wird, verliert automatisch das Mitgliedsrecht in der Gewerkschaft.

Ihr Hauptaugenmerk ist der Schutz der privilegierten Stamm-Arbeiter, nämlich die Sicherung ihres Arbeitsplatzes und die Garantie für gleiche Behandlung dieser Dauerarbeiter mit ihrem Interesse an einer ihrer Beschäftigungsdauer, d.h. Betriebstreue, entsprechend steigenden Bezahlung und Verbesserung ihrer Stellung. Begriffe wie "neue Gesellschaftsordnung" und "Klassenkampf" wirken in solcher Atmosphäre blaß. Sie werden zwar gebraucht; aber ihre Bedeutung ist nicht die ursprüngliche. So bedeutet das oft zu hörende Wort "Klassenkampf" für den kämpfenden Arbeiter in Japan "Lohnkampf". Diese Ideologie wird im Betrieb zwar toleriert; solange jedoch der Unternehmer keine Fehler macht, sondern sich von seiner Gewerkschaft an seine Verantwortung gegenüber den Stammarbeitern erinnern läßt. braucht er diese Terminologie nicht zu fürchten. Sollte er an dieser Stelle vergeßlich werden, so werden ihn laute Proteste oder auch kurze Streiks an die Verpflichtungen eines rechten Betriebsleiters gegenüber seinen Mitarbeitern erinnern. Von außen kommender politischer und ideologischer Einfluß dient dann dazu, die gefährdete gewerkschaftliche Sicherheit zu verteidigen; ein Interesse an dem eigentlichen Ziel dieser Ideologie aber besteht nicht. Haben die ideologisch gefärbten Streiks und Protesthandlungen den gewünschten Erfolg, so herrscht bald wieder die übliche Ruhe.

Die Macht der Gewerkschaftsführung unter ihren Mitgliedern ist groß. Sie kann damit rechnen, daß, was sie vorschlägt, von der Gefolgschaft zunächst bereitwillig mitgemacht wird. Sonst kann sich die Arbeiterschaft der einheitlichen Macht der Werkleitung gegenüber nicht behaupten. Bei länger sich hinziehenden Streikhandlungen allerdings läßt diese Gefolgschaftstreue nach.

Das Wachstum der Betriebsgewerkschaft ist begrenzt. Diese Grenze war 1948/49 erreicht. Seitdem stagniert die zahlenmäßige Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung, obwohl die Zahl der Beschäftigten inzwischen um 8 Millionen gestiegen ist.

Die Arbeitgeber finden sich mit der Gewerkschaft ab und benutzen sie, solange sie grundsätzlich konservativ bleibt und sich in den traditionellen Rahmen fügt. Alles, was dazu beiträgt, daß der Arbeiter sich mit seinem Betrieb identifiziert—seien es Gewerkschaften oder Regierungsanordnungen über Hygiene, Wohlfahrt und Arbeitsschutz—wird von der Arbeitgeberschaft bejaht. Anders als patriarchalisch kann sie sich ihr Verhältnis zur Arbeitnehmerschaft nicht denken.

3. DIE AUSSERPLANMÄSSIGEN ARBEITER

Die große Mehrzahl der Arbeiter gehört nicht zur Gruppe der planmäßigen Stammarbeiter (honkô) der Großbetriebe. Entweder arbeiten sie in den Klein- und Mittelbetrieben oder als außerplanmäßige Arbeiter in den Großbetrieben. Sie gliedern sich in Gruppen, die aber nicht scharf zu trennen sind.

Eine deutlich sich abhebende Gruppe sind die ungelernten freien Arbeiter (hi-yatoi), die im Tagelohn stehen. Das Arbeitsamt vermittelt sie. Im Baugewerbe, im Hafen und in städtischen öffentlichen Anlagen werden viele "hi-yatoi" beschäftigt. Es bestehen geringe Versuche, sie zu organisieren. Bei der Struktur der sonstigen Gewerkschaften, ist aber kein großer Organisierungserfolg zu verzeichnen.

Eine andre Gruppe sind die kashi-kô-Arbeiter. Seit der Nachkriegs-Arbeitergesetzgebung ist ihr Status ungesetzlich geworden; aber es gibt sie noch. Sie sind - teilweise angelernte - Arbeiter, die ein Arbeiter-Kontraktor auf Anforderung den Firmen für Tage oder auch Wochen vermietet. Die Bezahlung geschieht nicht direkt, sondern über den Kontraktor. Angeheuert wurden diese jungen Männer früher auf Streifzügen, die der Kontraktor durch die Dörfer bildungsmäßig rückständiger Provinzen machte. Da heute dieser kashi-kô-Status ungesetzlich ist, werden sie beim Einwohnermeldeamt oft nicht registriert. Schutz bei der Polizei können sie nicht suchen, sondern sind in der Hand ihres Kontraktors. Eine Gewerkschaft, die den Einzelnen ihm gegenüber schützen könnte, duldet er nicht. Diese Gruppe ist im Verschwinden begriffen, einmal weil sie ungesetzlich ist, dann aber auch weil der Arbeiterkontraktor als Sonderarbeitgeber auf dem Werkgelände für die Werkleitung ein Fremdkörper ist. Statt dessen bevorzugt man heute die vom Arbeitsamt vermittelten Tagelöhner (hi-yatoi).

Eine große Gruppe bilden die shagai-kô. Dies sind angelernte, und gelernte Arbeiter, die wie die kashi-kô einem Kontraktor unterstehen und von ihm dem Werk zur Verfügung gestellt werden. Jedoch lebt der Kontraktor nicht von reiner Arbeitervermittlung, sondern führt selber mit seinen Leuten bestimmte Arbeiten, auf die er sich spezialisiert hat — wie Erdarbeiten, Tiefbau, Elektrizitäts- oder Wasserleitungsanlagen — aus. Er ist also ein kleiner Unternehmer, der mit seiner Gruppe Spezialarbeiten ausführt. Die Arbeiter dieser Gruppe sind natürlich von ihrem Kontraktor abhänging, stehen aber geschützter da als die Tagelöhner der ersten Gruppe. Sie haben zwar einen ähnlichen Status wie die Arbeiter der zweiten Gruppe (kashi-kô); da sie jedoch mehr gelernt haben, sind sie nicht ohne Berufsehre. Als Einzelne werden sie auch rinji-kô — Sonderarbeiter — genannt.

All diese außerplanmäßigen Arbeiter tun gleiche Arbeit wie die Mehrzahl der Stammarbeiter, sind aber nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert, erhalten keine Familienzulage, Fahrgelder, billige Werkswohnung und andre, oft recht wesentliche, Beihilfen, die den Stammarbeitern gewährt werden. Sie spüren — wie auch ihre Kontraktoren — Konjunkturschwankungen als erste. Die Großfirmen arbeiten bei guter Konjunktur gerne mit ihnen. Sie sind eine bewegliche Arbeitskraft, die schnell angefordert und ebenso schnell wieder entlassen werden kann. Gesetzliche Soziallasten und freiwilliger Sozialaufwand werden an ihnen gespart.

4. DIE ARBEITER IN DEN KLEIN-UND MITTELBETRIEBEN

Auch die Klein- und Mittelbetriebe, die die Mehrzahl der Industriearbeiter beschäftigen, eignen sich nicht für gewerkschaftliche Tätigkeit. Ihre Produktivität ist gering (Anm. 3); selbst unmittelbarer Gewerkschaftsdruck kann daher die Löhne nicht wesentlich steigern. Ferner ist der Arbeiterwechsel dort sehr stark (Anm. 14). In Betrieben mit weniger als 30 Beschäftigten ist der Wechsel so stark, daß diese miteinander nicht warm werden. Die kleinen Betriebe sind kein Dauerarbeitsplatz, sondern werden als Unterschlupf oder Sprungbrett benutzt, um in die Stadt zu kommen und von da aus eine "richtige" Arbeit zu finden. Die Arbeiter in den Kleinbetrieben entwickeln kein Bewußtsein als Arbeiterklasse, sondern bewegen sich zwischen

den patriarchalischen Bindungen, aus denen sie herkommen, und der Hoffnung, einmal in einem würdigen Betrieb Aufnahme zu finden. Das in den Betriebsgewerkschaften herrschende Bewußtsein wird von ihnen nicht gefährdet, sondern eher unterstützt. — Wir fragen jezt nach der Stärke und der Schwäche der Betriebsgewerkschaft.

5. DIE STÄRKE UND SCHWÄCHE DER BETRIEBSGEWERKSCHAFT

Da die Stammarbeiter sich ihren Unternehmen verbunden fühlen, lassen sie sich dort auch leicht organisieren. Die Betriebsgewerkschaft hat daher eine große Mitgliederzahl und eine geschlossene Organisation (Anm. 15). Sie hat Kraft und kann gegen die Bedrohung der Arbeitnehmerinteressen erfolgreichen Widerstand leisten (Anm. 16). Anders als vor dem Kriege besitzt der Dauer-Industriearbeiter gesetzlich anerkannte Mittel, um sich selber zu schützen. Zwar ist das Arbeiterbewußtsein nicht stark entwickelt, aber die gesetzliche Möglichkeit dafür besteht.

Die Stärke der Betriebsgewerkschaft, die in ihrer Geschlossenheit liegt, ist zugleich auch der Grund für ihre Schwäche. Die Interessen der Angestellten und der Arbeiter sind nicht immer die gleichen. Da beide aber zur selben Gewerkschaft gehören, ist diese in sich oft gehemmt. Der Unternehmer kann sich leicht einschalten. Bei längeren Streiks ist die Spaltung der Gewerkschaft, die Gründung einer sogen. "zweiten" — unternehmer-willfährigen — Gewerkschaft, für den Arbeitgeber nicht zu schwer.

Das Betriebsbewußtsein macht die Betriebsgewerkschaft selbstzufrieden und verengt ihren Horizont. Sie kümmert sich nicht sonderlich darum, was jenseits des Zaunes, im Unternehmerlager, vor sich geht, selbst wenn es für sie von Nutzen wäre (Anm. 17). Was die Arbeitgeber unter sich machen, ist nicht Sache des Arbeiters; solange sie dem Arbeiter das ihm traditionell Zustehende zuteil werden lassen, überschreitet er nicht seine Grenzen.

Die Arbeiter-"bewegung" beruht in Japan auf einer Fülle von nebeneinander stehenden Gewerkschaftsfürstentümern, die in ihre Einzelinteressen gespalten sind. Sie haben keine einende Idee, stehen auch nicht für die Masse der Arbeiter ein. Bei der Entscheidung über die Lohnhöhe spielen Gesichtspunkte, die das Gesamte ins Auge fassen, keine Rolle, sondern ihr Leitmotiv ist der Schutz einer privilegierten Schicht. Wer darüber hinausmöchte, wird ins Extrem, nach Links oder Rechts, getrieben.

Die Zustimmung der Unternehmerschaft zum Standpunkt der Betriebsgewerkschaft wird wesentlich erleichtert durch die Existenz der Tages- und der Sonderarbeiter und der Kleinbetriebe, auf die alle Lasten abgewälzt werden; der Lohnunterschied der beiden Gruppen nimmt ständig zu. Die Gewerkschaften haben die wirtschaftliche und rechtliche Sicherung ihrer Mitglieder innerhalb des Betriebes erreicht, indem sie sich mit dem Unternehmertum darin einig sind, soziale Sonderleistungen den freien Arbeitern nicht zukommen zu lassen und sie nicht in die Gewerkschaft aufzunehmen.

Dieser Betriebspatriotismus wird noch lange in Japan herrschen. In einer noch nicht durchtechnisierten und rational durchorganisierten Wirtschaft mit geringer Produktivität, aber großer industrieller Reservearmee ist er die diesen Verhältnissen angemessene Form der Arbeitnehmer/Arbeitgeber-Beziehungen. Die Wünsche der privilegierten Dauerarbeiter in der Großindustrie werden dadurch zunächst befriedigt, die der andern aber nicht. Diese sind der ungeordnete, unbetreute Dschungel, von dessen Existenz nicht nur die Großindustrie, sondern auch ihre Arbeiterschaft profitiert. An seiner geordneten Entwicklung sind beide nicht unmittelbar interessiert.

6. DIE NATIONALEN GEWERKSCHAFTSBÜNDE

Es gibt Zusammenschlüsse der örtlichen Gewerkschaften auf nationaler Ebene. In ihnen treffen sich die Betriebsgewerkschaften zu einer nicht straffen, sondern lockeren Zusammenarbeit. Die beiden wichtigsten sind der Sôhyô- und der Zenrô-Bund mit 3.55 Millionen bzw. 800 000 Mitgliedern. Zwischen ihnen stehen die keinem dieser beiden Bünde angehörenden Gewerkschaften, die man darum "neutral" nennt. Diese umfassen knapp zwei Fünftel der organisierten Arbeiter. Etwa eine Million von ihnen haben, entsprechend den verschiedenen Industriezweigen (Schiffbau, elektr. Geräte, Autobau u.a.) ihre nationalen Büros (über 40), während etwas 1.5 Millionen nicht einmal solche recht leichte nationale Koordination kennen; ihre Betriebsgewerkschaften haben organisatorisch keinerlei Kontakte. — Shin-Sambetsu mit der niedrigen Mitgliedzahl von 41 000 ist ein Gewerkschaftsbund

wie Sôhyô und Zenrô und steht gewerkschaftspolitisch zwischen beiden.

a. Sôhyô

Sôhyôs 3.55 Millionen Mitglieder (Juni 1958) sind etwas mehr als die Hälfte aller Organisierten. Davon sind 2.5 Millionen, also zwei Drittel, direkt oder indirekt von der Regierung bezahlt; 900 000 sind Arbeiter in der Großindustrie. Wenn sie streiken, riskieren sie nicht viel; darum sind sie mit Streiks oder mit Streikdrohungen — anders als Zenrô — schnell bei der Hand.

Anders als auf der lokalen Ebene der Betriebsgewerkschaften spielen in den nationalen Gewerkschaftszentren politische und ideologische Fragen eine große Rolle. In Sôhyô gibt es zwei Richtungen. Die kleinere wird geführt vom früheren Generalsekretär Minoru Takano; sie tendiert nach Moskau. Die andre nennt sich "neutral" und wird von Kaoru Ota (Präsident) und Akira Iwai (Gen.-Sekretär) geführt; sie ist antiamerikanisch und nimmt dadurch der Takano-Gruppe Wind aus den Segeln. Sôhyôs Programm enthält vier "Friedensprinzipien": Friedensvertrag mit Rußland, Neutralität zwischen den Blöcken, keine Aufrüstung, keine ausländischen Militärbasen.

Sôhyô ist ein ideologischer Kampfplatz. Auf ihm begegnen sich englischer Fabian-Sozialismus, Soviet-Kommunismus, französischer Syndikalismus, deutsche Mitbestimmung und amerikanische demokratische Ideen. Aber keine dieser Richtungen ist führend. Die Tendenz nach links ist stark, aber nicht allmächtig.

5 Gewerkschaften der Sôhyô mit 500 000 Mitgliedern gehören dem demokratischen Internationalen Freien Gewerkschaftsbund (Sitz in Brüssel) an. Dem kommunistisch geführten Welt-Gewerkschaftsbund (Sitz in Prag) gehört keine Gewerkschaft an; aber auf freundschaftlichem Fuß möchte man auch mit ihm stehen. Man wirft dem IFGB vor, er sei in Wirklichkeit zum Schutz des hohen Lebensstandards der westlichen Arbeiter da. Für diese Kritik gibt es Anhaltspunkte in der von den westlichen nationalen Gewerkschaften nicht bekämpften Zollpolitik ihrer Länder gegenüber den japanischen Textilien und sonstigen Waren.

Kommunistische Tendenzen nehmen nicht zu. Zwar ist der auf 11 500 Mitglieder zusammengeschmolzene und im Februar 1958 darum aufgelöste kommunistische Gewerkschaftsbund Sambetsu zur Hälfte von Sôhyô aufgesogen worden. Aber nicht nur die Regierung und das Unternehmertum stemmen sich dem kommunistischen Einfluß kräftig entgegen, sondern auch die

lokalen Gewerkschaftsführer in den Betrieben selber sind der Meinung, daß die kommunistischen Lehren dem Sicherheitsbedürfnis des japanischen Arbeiters nichts zu bieten haben.

Wie alle Gewerkschaften kämpft auch der Sôhyô-Bund für die Aufrechterhaltung der Verfassung, wie sie ist (Friedensparagraph; Koalitions-, Kollektivvertrag- und Streikrecht). Obwohl diese Paragraphen in der Praxis bereits durchlöchert sind, ist der Buchstabe der Verfassung doch das Einzige, was zwischen den Gewerkschaften und der auf sie drückenden Polizeigewalt steht. In der Zurückweisung des Polizeigesetzes vom Herbst 1958. mit dessen Hilfe die gewerkschaftliche Bewegungsfreiheit hätte eingeschränkt werden können, war sich Sôhyô intern und mit allen Gewerkschaften einig. Sonst aber sind scharfe innere Konflikte kennzeichnend für Sôhyô. Das zeigt sich an der häufigen Gründung sogenannter "Zweiter" Gewerkschaften, die mit Sôhyôs Politik in ihren Betrieben nicht zufrieden sind und sich dann oft Zenrô anschließen, sowie daran, daß die Großzahl der neutralen Gewerkschaften trotz starken Werbens vonseiten Sôhyôs sich abseits hält.

In Japan beeinflußt die Regierung von jeher stark die Wirtschaft. Darum müssen die Gewerkschaften politisch kämpfen. Ohne Einfluß auf die Regierung auszuüben, kann die Arbeiterschaft nur wenig erreichen. Für den Sôhyô-Bund gilt das besonders, da zwei Drittel seiner Mitglieder bei der Regierung beschäftigt sind. Sôhyô steht in einer Dauerauseinandersetzung mit der Regierung. Während das politische Bewußtsein bei den lokalen Gewerkschaften wenig entwickelt ist, und die Frage des politischen Einflusses hinter der Frage nach der eignen Sicherheit zurücktritt, liegen die Verhältnisse bei den Regierungsgewerkschaften anders. Ihre Mitglieder sind weitgehend verstädtert und nicht mehr dorf-orientiert; die Zahl der Angestellten und der Intellektuellen ist groß (600 000 Lehrer); ihre Anstellung ist besonders gesichert; und sie haben alle einen gemeinsamen Arbeitgeber. Einheitlich gezielte und gelenkte Aktionen können leicht durchgeführt werden und rufen dann entsprechende Reaktionen auf Regierungsseite hervor.

Als den Arbeitern nach dem Krieg die legitime Arbeiterorganisation geschenkt worden war, meinten viele, alles, was diese Organisation täte, wäre als solches legitim und recht. Diese Unerfahrenheit machten sich radikale Elemente zunutze, und in den Jahren 1946/47 herrschte viel Unruhe, die das Wirtschaftsleben gefährdete. Die Eisenbahner streikten oft und brachten

das Verkehrswesen durcheinander. Als Folge davon wurde 1948 den bei der Regierung (1.5 Millionen) und den Öffentlichen Korporationen (Staatsbahn, Post und Telegraph, staatliche Monopolbetriebe, Münze) Beschäftigten (1 Million) das Streikrecht entzogen; statt dessen wurde eine spezielle Schlichtungsbehörde für sie (Anm. 18) eingesetzt. An deren Schiedsspruch sind offiziell beide Parteien gebunden, die Regierung jedoch nur im Rahmen der etatsmäßig verfügbaren Mittel. Tatsächlich ist sie also nicht gebunden und hat sich meist auch nicht an die Schiedssprüche gehalten. Den direkt bei der Regierung Beschäftigten steht außerdem kein Tarifvertragsrecht zu; auch das Organisationsrecht ist für sie eingeschränkt. Mit der rechtsverbindlichen jährlichen Festsetzung ihrer Gehälter und ihrer Arbeitsbedingungen ist eine Regierungsstelle (Anm. 19) betraut worden (Anm. 20), die - nebenbei bemerkt - in letzter Zeit sachlicher arbeitet als früher.

Diese 21/2 Millionen Arbeitnehmer haben also, entgegen den Bestimmungen der Verfassung, kein Ventil für etwaige Unzufriedenheit. Sie sind entmannt und werden statt dessen bestenfalls "betreut". Das führt nicht zum Arbeitsfrieden, sondern zu Taktiken wie Massen-"Urlaub" und Ablehnung von Überstunden, wodurch der Verkehr ebenso gestört werden kann wie durch offizielle Streiks. 1957 gab es sogar eindeutig illegale Streikhandlungen bei der Staatsbahn (Niigata). Im Sommer 1958 folgten die Post- und Telegraphenarbeiter. Die Regierung griff zu starken Strafmaßnahmen (Untersuchungshaft, Entlassungen, Gehaltskürzungen, Verwarnungen). Zwei internationale Gewerkschaftskommissionen (Anm. 21) besuchten Japan, hörten sich die Darstellung beider Parteien an und empfahlen dann den Gewerkschaften, sich legal zu verhalten, und baten die Regierung, die in der Genfer ILO-Konvention Nr. 87 garantierten Arbeiterrechte möglichst bald zu gewähren. Die Eisenbahner haben nachgegeben, noch nicht jedoch die Postangestellten.

Die letzte Tagung der Genfer Internationalen Arbeitsorganisation (meist ILO abgekürzt), in der die Regierung und die organisierten Arbeitgeber und -nehmer jedes Landes vertreten sind, hat sich im November 1958 mit den Rechten der organisierten Arbeiter in Japan beschäftigt und eine offizielle Anfrage an die Japanische Regierung gesandt, sie möge der Tatsache ihr Augenmerk zuwenden, daß das durch Nr. 87 der ILO-Konvention garantierte uneingeschränkte Organisationsrecht der Arbeiter verletzt sei, falls aus dem Arbeitsverhältnis entlassene Gewerk-

schaftsführer ihre Gewerkschaft nicht mehr vertreten dürften. Die Regierung möge sich hierzu in einem Bericht an die ILO äußern. Die japanische Regierung hat Nr. 87 der ILO-Konvention nie ratifiziert; aber die japanische Verfassung ist verletzt, und was die japanische Regierung tut, geschieht unter der aufmerksamen Beobachtung der Weltöffentlichkeit. Die Regierungshaltung ist, daß diese Fragen eine innerjapanische Angelegenheit sind, in die sich niemand von außen einmischen soll.

b. Zenrô

Der Zenrô-Gewerkschaftsbund besteht aus Gewerkschaften, die sich seit 1953 von Sôhyô getrennt und dann seit April 1954 zusammengeschlossen haben. Jede der Zenrô-Gewerkschaften gehört dem Internationalen Freien Gewerkschaftsbund an. Beziehungen mit dem kommunistischen Welt-Gewerkschaftsbund lehnt Zenrô eindeutig ab. Zenrôs 800 000 Mitglieder sind etwa 1/9 aller Organisierten. Dazu gehört die Textilarbeitergewerkschaft (300 000), die Seemannsgewerkschaft (84 000) mit viel Vorkriegserfahrung und der Sôdômei-Bund (330 000), ein Zusammenschluß gemäßigter Gewerkschaften besonders aus Betrieben mittlerer Größe.

In Zenrô haben sich die bewußt gemäßigten Gewerkschaften aus dem wirtschaftlich nicht so starken Sektor der Privatindustrie zusammengeschlossen. Sie können nicht so unbekümmert wie die Regierungs- und Großindustrie-Gewerkschaften auftreten, sondern müssen bei Lohnfragen auf die Leistungskraft ihrer Betriebe Rücksicht nehmen. — Auch in der Frage der Mindestlohnfestsetzung fordert Zenrô nicht wie Sôhyô generell Yen 8 000 monatlich, sondern Yen 6 000, und zwar nur dort, wo es wirtschaftlich möglich ist. — Während Sôhyô der mit amerikanischer Unterstützung 1955 gegründeten Zentrale für Produktivitätssteigerung kritisch-ablehnend gegenübersteht, hat Sôdômei mit ihr von Anfang an unter der Bedingung zusammengearbeitet, daß die Produktivitätssteigerung nicht zum Verlust von Arbeitsplätzen führt und daß die Arbeiter am Gewinn beteiligt werden.

Gegenüber dem in steter interner Fehde begriffenen Sôhyô-Bund zeigen die im Zenrô-Bund zusammengeschlossenen Gewerkschaften eine einheitliche Front. Sie suchen die wirtschaftliche Besserstellung der Arbeiter nicht durch politischen Umsturz zu erreichen, sondern durch steten reformistischen Aufbau. Sie versuchen dies Ziel durch bewußte Schulung ihrer Mitglieder zu erreichen; vorbildlich ist darin die Seemannsgewerkschaft. Streikhandlungen sind bei ihnen nicht, wie bei $S\hat{o}hy\hat{o}$, ein eingeplanter Teil der Verhandlungen, sondern werden als letztes Mittel nach Scheitern der Verhandlungen angewandt. — Zenro wirft $S\hat{o}hy\hat{o}$ vor, daß $S\hat{o}hy\hat{o}$ die wahren Arbeiterinteressen politischen Ambitionen opfert. $S\hat{o}hy\hat{o}$ wirft $Zenr\hat{o}$ vor, daß $Zenr\hat{o}$ nichts für die Arbeiter tut, sondern sich in Kritik an $S\hat{o}hy\hat{o}$ erschöpft. — Bei politischen Wahlen unterstützt $S\hat{o}hy\hat{o}$ die Linksund $Zenr\hat{o}$ die Rechts-Sozialisten.

7. DAS VERHÄLTNIS DER NATIONALEN GEWERKSCHAFTSBÜNDE ZU DEN BETRIEBSGEWERKSCHAFTEN

Da der Regierungseinfluß in der Wirtschaft entscheidend ist, müssen die Gewerkschaften sich politisch betätigen. Da aber die örtlichen Betriebsgewerkschaften durch ihr Hauptinteresse an der Sicherung der Arbeitsplätze im gegebenen Betrieb und durch ihre ganze, nach innen gerichtete Struktur wenig unmittelbares Interesse an politischen Fragen haben, fallen den nationalen Zentralen die politischen Aufgaben zu. Auch suchen politische Gruppen durch diese Zentralen sich der Unterstützung der örtlichen Gewerkschaften zu vergewissern.

Die örtlichen Gewerkschaften benutzen ihre nationale Zentrale zur gegenseitigen Klärung und zur Koordination ihrer Tätigkeit; nicht aber wollen sie sich von ihr führen lassen. Die an die Zentrale abgeführten Beiträge sind gering (Anm. 22). Zentrale Streikfonds sind klein; meist werden sie durch eine Umlage, die von den örtlichen Gewerkschaften jeweils bewilligt werden muß, für bestimmte Situationen erhoben. Die örtlichen Gewerkschaften beanspruchen in finanziellen, Forschungs-, Rechts- und selbst in Bildungsfragen ungern die Hilfe der Zentrale. Von den Tarifvertragsverhandlungen sind die Vertreter der Zentrale in der Regel ausgeschlossen; sie haben wenig Einfluß bei Verhandlungen mit der Unternehmerschaft. Die örtlichen Führer starker Gewerkschaften lassen sich nicht gerne in der Zentrale anstellen; sie fürchten ihren Einfluß auf der Betriebsebene zu verlieren. Oder die einzelnen Betriebsgewerkschaften streiten sich um den Einfluß in der Zentrale und einigen sich dann für die Leitung auf einen unbedeutenden Mann, der ihnen in die örtlichen Dinge nicht hineinredet.

Darum bleibt den Zentralen als ungehindertes Betätigungsfeld die Ideologie und die Politik. Dieser ihnen zufallende Raum läßt auch das radikale Erbe der Vorkriegszeit und die schon damals miteinander konkurrierenden Ideologien gedeihen. Die politische Diskussion und Betätigung ist auf zentraler Ebene sehr laut. Da viel davon in die Presse kommt, sieht es für den Außenstehenden so aus, als ob die ganze Gewerkschaftsbewegung sehr politisch und ein Kampfplatz der Ideologien sei. In den Zentralen ist es auch so; das heißt aber nicht, daß es auf örtlicher Ebene ähnlich sein muß.

Das Problem für die Zentralen ist, wie weit sie das Betriebsbewußtsein für ihre umgreifenden sozialen, politischen und ideologischen Ziele - etwa für Übernahme der Arbeitgeberfunktion - nutzbar machen können. Die Zentralen suchen die örtlichen Gewerkschaften zum Streik zu überreden. Da die Betriebsgewerkschaften ihre Mitglieder in der Hand haben, können sie, falls sie streiken wollen, schnell ein Werk still legen. Wenn es den Zentralen gelingt, eines politischen Tatbestandes habhaft zu werden, der die örtlichen Herzen erwärmt, so kann man einen für die Unternehmer durchaus unangenehmen Arbeitskampf anfangen. In Wirklichkeit aber sind die örtliche und die zentrale Zielsetzung verschieden. Sobald die örtliche Betriebsgewerkschaft mit ihrer Werkleitung zu einem Übereinkommen in Richtung der eignen Sicherheit kommt, läßt das politische Interesse nach, einzelne örtliche Gewerkschaften brechen aus der Streikfront aus, und der Kampf erstirbt, bevor das von der Zentrale erstrebte Ziel erreicht wurde. Die Haltung der örtlichen Gewerkschaften gegenüber der politischen Betätigung und Propaganda der Zentralen ist natürlich keine feindliche; man toleriert das, was oben getan wird, aber führen läßt man sich von oben nicht.

Während die Führer in den Zentralen sich darum streiten, welchem ausländischen Beispiel man folgen soll, haben die Betriebsgewerkschaften sich unten fest eingerichtet und treiben ihre örtliche Interessenpolitik mit Kraft und Erfolg (Anm. 23), ohne daß davon viel in die Presse kommt. Was "die oben" machen, betrachten "die unten" als Sport und Spiel. Darunter fällt der Lärm um Anschluß an den westlichen IFGB oder um die Beteiligung an einem rötlichen asiatisch-afrikanischen Arbeiterkongreß; darunter fällt die ganze zentrale Organisation—also das, was an den japanischen Gewerkschaften "Bewegung" ist und was amerikanisch gefördert wurde und wird—, aber auch

der Streit um die marxistische Ideologie. All das ist eines ernsten Einsatzes nicht wert. "Was die oben machen, nützt uns unten nicht viel; aber es schadet auch nichts; und im Notfall kann man darauf zurückgreifen". Anders liegen die Verhältnisse nur bei den Regierungsarbeitergewerkschaften, wo sich Betriebsgewerkschaftsaufgaben mit radikaler Ideologie verbinden.

Im übrigen aber kann man von einer Doppelbewegung sprechen. Oben vollzieht sich die politische und ideologische Auseinandersetzung und unten das Ringen um die wirtschaftlichen Tagesprobleme. Es sind fast zwei Institutionen mit zwei verschiedenen Funktionen. Keins der von außen geborgten Themen spricht das an, was den japanischen Arbeiter in seiner Lage bewegt. Die Bewegung unten und die Bewegung oben haben zwar den gleichen Namen und gebrauchen die gleiche Begriffssprache. Aber sie treffen sich nur selten; und auch dann verdeckt das, was offiziell ausgesprochen wird, oft die tatsächlich bestehenden Differenzen. Wer diesen Hintergrund der Gewerkschafts-"Bewegung" nicht beachtet, sondern Forderungen und Erklärungen als bare Münze zu nehmen geneigt ist, wird immer wieder vor unverständlichen Rätseln stehen.

8. ZUSAMMENFASSUNG

Bleiben die augenblicklichen natürlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten — der Regierungseinfluß auf die Wirtschaft, die industrielle Reservearmee und die Abhängigkeit von unsicheren Außenhandelsmärkten —, so wird auch der Doppelweg der japanischen Gewerkschaften mit seinen Widersprüchen bleiben. Manche Eigentümlichkeiten der japanischen Arbeiterbewegung nach dem Kriege sind im Grund nichts Neues, sondern schon aus der Vorkriegszeit bekannt. Dazu gehören die Diskussionen über Ideologien, die ihre Kraft in der Welt draußen beweisen, die Uneinigkeit und die Spaltungen in den eigenen Reihen, sowie der Widerstand gegen den Druck von oben, welcher sich mit einer schnellen Bereitschaft zum Sichfügen kreuzt.

Jedoch ist auch Wichtiges anders geworden. Anders als vor dem Kriege, wo der Arbeiter ungefragt anzunehmen hatte, was oben entschieden wurde, ist er durch seine Gewerkschaft jetzt bei der Entscheidung über Arbeitsplatzsicherheit und Lohnhöhe eingeschaltet. Durch ihre Verbindung mit den Sozialisten im Parlament verhindern oder bremsen die Gewerkschaften die Rückkehr zum alten autoritären Stil. Das zeigt ihr Kampf um die Verfassung, um das Polizeigesetz und gegen die Revision der gesetzlichen Arbeitsbedingungen, die weiter unten zur Sprache kommt.

Von außen gesehen gibt es in der japanischen Gewerkschaftsbewegung vieles, was organisatorisch und ideologisch an den Westen oder an den Osten erinnert. Das Gewicht der nach dem Kriege hochgeschossenen Gewerkschaftsbewegung liegt aber nicht in den importierten Ideologien und Organisationsformenobgleich die damit gegebenen Probleme viel von sich reden machen --, sondern in dem typisch japanischen Betriebsbewußtsein. Dies erlaubt keiner der sich befehdenden politischen Lehren, sich durchzusetzen. Und was die Organisation, besonders die Zahl der Organisierten betrifft, so darf man sich auch dadurch nicht täuschen lassen. Die Aufspaltung in Tausende von betriebszentrierten Gewerkschaften ist eine Schwäche. Trotz der großen Zahl der Organisierten liegt die Initiative der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung beim Unternehmertum und bei der Regierung. Es darf auch nicht vergessen werden, daß, selbst wenn die Einzelgewerkschaft stark ist, dies nicht der Gesamtarbeiterschaft, sondern nur der privilegierten Klasse der Organisierten hilft.

IV. Die Tendenzen der jüngsten Zeit

1. STEIGENDER REGIERUNGSEINFLUSS

Im gegenwärtigen Zeitabschnitt — seit 1948 — versuchen Wirtschaft (Anm. 24) und Regierung, die nach dem Kriege auf amerikanische Veranlassung hin entstandene fortschrittliche Arbeitsgesetzgebung als "nicht den realen Gegebenheiten entsprechend" diesen "anzupassen". Die drei großen grundlegenden Nachkriegs-Arbeitsgesetze garantierten nicht nur gute Sicherheits- und Hygienemaßnahmen, sondern strebten auch möglichst wenig Einmischung der Regierung an. Die organisierten Arbeitnehmer sollten mit den Arbeitgebern ohne Einwirkung von außen ihre Übereinkommen ausarbeiten. Sie sollten sich für diese Seite ihres Lebens verantwortlich wissen und, ohne auf Hilfe von außen zu rechnen, selber Entscheidungen treffen lernen. Es zeigte sich aber, daß den jungen und unerfahrenen Gewerk-

schaften die dazu nötige Reife fehlte. Sie benutzten ihre neuen Rechte als Waffe, ohne die Folgen für das Ganze zu bedenken. Die dadurch entstehende Unordnung konnte die geschwächte Nachkriegswirtschaft nicht tragen. Daher wird ständig versucht, diese Rechte gesetzgeberisch zu durchlöchern und aufzuweichen oder, wenn die Widerstände dagegen zu stark sind, sie in der Praxis unwirksam zu machen.

Die Rolle, die die "Schlichtungskommission für die Öffentlichen Korporationen" und das "Regierungspersonalamt" für die Regierungsarbeiter dabei spielen, wurde schon erwähnt.— Besprochen wurde auch bereits, daß die Bedeutung der Schlichtungskommissionen in der Privatindustrie zunimmt.— Seit 1949 müssen die Gewerkschaften, um in diesen Kommissionen Sitz und Stimme haben zu können und ihren Schutz zu genießen, verschärfte Voraussetzungen erfüllen, die die Regierung festgesetzt hat.— Seit der gleichen Zeit kann die Regierung, wenn ein nationaler Notstand besteht, Streiks für ungesetzlich erklären. Das Gewerkschaftsgesetz ist auf diese Weise dreimal "verbessert" worden.

Die Klein- und Mittelindustrie, deren Anteil am japanischen Export mehr als die Hälfte beträgt, weist darauf hin, daß die arbeiter-günstigen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes (Arbeitszeit, Frauenarbeit, Sicherheitsmaßnahmen usw.) sich zwar in der Großindustrie, sonst aber in Japan noch nicht durchführen lassen. Diese offen zu ändern, war für die Regierung wegen der empfindlichen internationalen Reaktion—"soziales Dumping" (!)—bisher nicht ratsam. Aber in der Praxis drückt die Aufsichtsbehörde die Augen zu. Die Gewerkschaften antworten darauf mit lauten Protesten über "Ausbeutung", "Unterdrückung" und "Reaktion". Es wird vor staatlichen Stellen viel über Gesetzesauslegung gestritten.

Der sogen. "Dodge-Plan" der amerikanischen Besatzungsmacht von Ende 1948 warnte vor Lohnerhöhungen ohne gleichzeitige Produktivitätssteigerung. Darauf beruft sich die konservative Regierungspolitik seitdem. Sie hat davon gesprochen, einen "Lohnstop" oder "Standardlöhne" einzuführen. 1953 rief sie zu einem "Notzeitprogramm" (austerity) auf. Im März 1955 schlug das Arbeitsministerium vor, das Steigen der Löhne solle von dem Wachsen der Produktivität abhängig gemacht werden. Seit Herbst 1957 haben die Gewerkschaften von den Unternehmern, die darin von der Regierung unterstützt werden, keine Lohnerhöhungen erreichen können, die diese nicht von sich aus zu geben

gewillt waren. Die Unternehmer berufen sich dabei auf die schlechte Konjunktur. Aber die Dividenden werden nicht heruntergesetzt.

Von den Ereignissen der letzten Zeit weisen auf das planmäßige Vordringen des Regierungseinflusses besonders die folgenden Daten: Die Nichtratifizierung der ILO-Konvention Nr. 87; die unnachgiebige Haltung der Regierung gegenüber der Lehrerschaft, die man durch ein kompliziertes Bewertungsverfahren und die von dieser Bewertung abhängenden Gehaltszulagen einer zentralen Kontrolle unterwerfen und gefügig machen will; die — inzwischen allerdings zurückgezogene —Polizeigesetzvorlage.

Die wirtschaftliche Schwäche der Klein- und Mittelbetriebe fördert den Regierungseinfluß. Wenn der Profit in diesen Betrieben so gering ist (Anm. 25), daß durch direkten Gewerkschaftsdruck auf den einzelnen Betrieb sich für den Arbeiter nichts herausholen läßt, versuchen die Gewerkschaften über ein Mindestlohngesetz weiter zu kommen. Dessen Verwaltung wird letzlich in staatlichen Händen liegen. Ebenso stärkt der ständige Druck der Gewerkschaften auf die Regierung, die Sozialversicherung weiter auszubauen und ihre Zahlungen zu erhöhen (Anm. 26), mit der Regierungsverantwortung auch deren Einfluß. Die Werkleitungen allerdings werden in dem gleichen Maße, wie der Wohlfahrtsstaat sich ausdehnt, von ihrer Verantwortung für den Arbeiter entbunden.

2. REGIERUNGSBEMÜHUNGEN UM BESSERUNG DER ARBEITERLAGE

Die Regierung empfindet die Schwierigkeiten mit der Arbeiterschaft, auch infolge der Aufmerksamkeit der Weltöffentlichkeit, als unangenehm. Sie bemüht sich darum, etwas für die Arbeiter zu tun, besonders für die Nichtorganisierten.

Es gibt bisher keinen gesetzlichen Mindestlohn in Japan. Darum der ausländische Vorwurf des sozialen Dumpings. Die niedrigen Löhne (Anm. 4) und der daraus resultierende Arbeiterwechsel (Anm. 14) erschweren eine Steigerung der Produktivität. Darum plant die Regierung ein Mindestlohngesetz. Zwei Vorlagen stehen zur Debatte. Der Vorschlag der Sozialisten und Sôhyôs sieht monatlich Yen 8 000, ohne viel Modifikationen, vor. Die Regierungsvorlage, für die sich auch Zenrô einsetzt, sieht einen monatlichen Mindestlohn von Yen 6 000 vor, jedoch nach

Gebiet und Industrie verschieden schnell einzuführen; die Festsetzung im Einzelnen soll durch die Arbeitgeber oder durch eine Regierungskommission geschehen. In Wirklichkeit würde durch die Regierungsvorlage für den Arbeiter zunächst nicht viel geändert; aber die Tatsache einer gesetzlichen Regelung wäre ein erster Schritt, dem weitere folgen können. — Das Gesetz wird noch den kommenden Reichstag beschäftigen.

Wo es Sonntagsruhe für das Kleingewerbe und Handwerk bisher nicht gab, wird sie in den Großstädten wie Tokyo und Osaka schrittweise eingeführt.

Die Abteilung "Frauen und Jugend" im Arbeitsministerium regt sich und erläßt Bestimmungen über Jugendschutz (keine Überstunden usw.).

Die Gründung eines Institutes für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbildung, Nippon Rôdô Kyôkai, wurde mit einer großen staatlichen Dotierung von Yen 1500 Millionen im Juni 1958 beschlossen. Es soll eine Forschungsstelle werden, die Wissen und Verständnis für die Probleme der Arbeitswelt unter Arbeitnehmern, Arbeitgebern und in der Öffentlichkeit verbreiten soll. Vertreter aus diesen Kreisen sollen an ihm mitwirken. Die Sozialisten und Sôhyô waren gegen den Plan, da sie dahinter konservative Beeinflußung unter neutralem Deckmantel fürchteten. Mit Tam on Maeda als Direktor ist aber eine geachtete Persönlichkeit mit großer Erfahrung auf diesem Gebiet gefunden worden, so daß das Institut einen hoffnungvollen Start hat. Die Gewerkschaften nehmen — verständlicherweise — eine abwartende Haltung ein.

3. WIDERSTAND DER GEWERKSCHAFTEN

Die Gewerkschaften wehren sich tapfer gegen den Druck der Regierung und der Unternehmer. Im Oji-Papiermühlen-Streik wehrte sich die Gewerkschaft, die das Gewerkschaftsmonopol (union shop) im Betrieb besaß, gegen den Versuch der Werkleitung, ihr dies Recht zu nehmen und sie damit zu entmachten. Der Streik dauerte über vier Monate (300 Verwundete, 120 Verhaftete), bevor die "Empfehlung" der Schlichtungskommission im November 1958 angenommen wurde. Die Werkleitung erreichte ihr Ziel nicht; aber die Gewerkschaft hat die schwierige Aufgabe, die inzwischen entstandene unternehmertreue "zweite" Gewerkschaft wieder zu absorbieren. Da die

Unternehmerschaft im allgemeinen der Meinung ist, daß die Gewerkschaften zu viel Macht haben, sind ähnliche Kämpfe auch in Zukunft zu erwarten. — Der Kampf der Lehrerschaft gegen das Bewertungsverfahren ist noch nicht entschieden. Der Vorschlag der Erziehungskommission der Provinz Kanagawa (Yokohama), daß nicht der Schulleiter, sondern die Lehrer selber in Zusammenarbeit mit dem Schulleiter die Bewertung vornehmen, wird sehr beachtet. — Bei dem erfolgreichen Widerstand gegen das Polizeigesetz wurden 4 Millionen Arbeiter in Streikhandlungen, Demonstrationen und Protestversammlungen mobilisiert. Man kann von einem demokratischen Sieg gegenüber einem autoritären Vorstoß sprechen.

Dies Appellieren unmittelbar ans Volk ist unparlamentarisch und läßt revolutionäre Untertöne mitschwingen. Soll aber die Demokratie, d.h. die Regierungskontrolle durch das Volk, nicht ersticken, so ist dieser Weg nicht zu vermeiden, da das offizielle Parlament nicht so sehr nach politischen Gesichtspunkten, sondern weitgehend noch nach traditionellen persönlichen Loyalitätsbindungen gewählt wird. Der japanische Arbeiter hat keine kommunistischen Neigungen. Es geht ihm verhältnismäßig, d.h. im Blick auf andre asiatische Länder, gut. Als Realist sieht er, daß es ihm unter dem kommunistischen System nicht besser gehen kann. Wenn daher die Regierung keine psychologischen Fehler macht, ist an Revolution nicht zu denken. Die Bauern sind kaisertreu und wurzeln in patriarchalischen Lebensformen. Darauf kann die konserative Regierung bauen. Begeht sie aber Fehler, so kann die Opposition, da Presse- und Versammlungsfreiheit bestehen, nicht ohne Aussicht auf Erfolg unter Umgehung des Parlamentes unmittelbar ans Volk appellieren.

4. DIE KAMPFZIELE DER GEWERKSCHAFTEN

Der laufende Kampf der Gewerkschaften geht um drei Dinge; zunächst um die Höhe der Löhne, der Pensionierungsbeträge und der Abstandszahlungen bei frühzeitigem "freiwilligem" Ausscheiden (Anm. 27), um die Höhe der Jahresmitte- und Jahresendzulagen (Anm. 28), sowie um Tarifvertragsfragen über Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Hygiene usw. Hieran haben besonders die örtlichen Gewerkschaften Interesse. Die Höhe des Einkommens der Regierungsangestellten wird jedes Jahr bis Ende März entschieden. Da sie ein Drittel aller Organisierten sind, beeinflußt

die Höhe ihrer Gehälter und Löhne das Lohnniveau der restlichen Arbeitnehmer. Darum kehren jedes Frühjahr die aufmerksam verfolgten Lohnauseinandersetzungen wieder.

Für die Gewerkschaftszentralen spielen zwei weitere Kampfziele eine wichtige Rolle: die Stärkung der zentralen Organisation sowie politische Ziele. Wenn die Gewerkschaftsführer zur Stärkung ihrer eignen Stellung in der Organisation zuweilen einen Streik für nötig halten (z.B. im Milke-Mitsui-Kohlenbergbau in Ömuta, Kyûshû), kann die Unternehmerschaft demgegenüber nicht viel tun. Das politische Ziel des Gewerkschaftskampfes ist, das Volk gegen die Regierung einzunehmen. Von der Gewerkschaftszentrale her gesehen, entscheidet sich der Erfolg oder Mißerfolg eines Arbeitskampfes daran, ob die Organisation gestärkt und ob die Regierung geschwächt wurde.

Im letzten Jahr beobachteten die Schlichtungsstellen eine steigende Tendenz zu Entscheidungen auf nationaler Ebene, besonders bei den Regierungsgewerkschaften. Das stärkt den Einfluß der Gewerkschaftszentralen. Obwohl die Auseinandersetzung offiziell um Lohnforderungen geht, ist für die Zentralen ihr eigner Machtzuwachs das unausgesprochene Ziel. Das kompliziert die Verhandlungen des Schlichters; sie ziehen sich in die Länge. Der wahre Grund kommt aber nicht in die Presse.

5. DIE AUSEINANDERSETZUNG UM DIE PRODUKTIVITÄTSSTEIGERUNG

Automation und Hebung der Produktivität beunruhigen die Arbeiterschaft sehr. Die große Mehrzahl der Gewerkschaften lehnt die Mitarbeit an der 1955 gegründeten Produktivitätszentrale ab. Sie fürchten, daß die Arbeitsplätze sich verringern, und daß der wirtschaftliche Gewinn nie den Arbeiter erreicht. Außerdem sind sie gefühlsmäßig dagegen, weil die USA diese Bemühungen fördern. Jedoch haben sich im November 1958 Gewerkschaftsvertreter aller Richtungen auf Einladung von Sôdômei zu einer zweitägigen Aussprache zusammengesetzt und sich darüber unterhalten, "wie die Arbeiterschaft sich gegenüber der unabwendbar anrollenden Produktivitätssteigerung verhalten soll". Es scheint, als ob man erkennt, daß die Betriebsgewerkschaft hierfür kein geeignetes Instrument ist, sondern daß nur eine straffere Gewerkschaftsorganisation die Entscheidung darüber, zu wessen Nutzen

die steigende Mechanisierung und Rationalisierung gelenkt werden soll, zu beeinflussen vermag.

6. EINIGUNGSBEMÜHUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Gegenüber dem vereinten Bund von Unternehmerschaft und Regierung sind die Gewerkschaften wegen ihrer Spaltungen schwach. Wollen sie ihren Einfluß steigern oder auch nur erhalten, so müssen sie lernen, mehr zusammenzuarbeiten. Der Organisationsleiter des IFGB, Charles Millard, besuchte zu diesem Zweck im Juni 1958 Japan und schlug die Gründung eines neuen allumfassenden Gewerkschaftsbundes unter Leitung des IFGB vor; die Kosten der Gründung würde der IFGB tragen. -Im August beschloß Sôhyô auf seiner Jahrestagung ein neues Organisationsprogramm, das auf die Schwäche der Betriebsgewerkschaften hinweist und ausspricht, daß nur Gewerkschaften, die auf nationaler Industriebasis organisiert sind, sich gegenüber der monopolartig zusammengefaßten Kapitalmacht behaupten können. - Im Oktober hielt Zenrô seine Jahrestagung ab und veröffentlichte vier Antiklassenkampfgrundsätze, auf deren Basis Zenrô bereit wäre, über Vereinigung zu verhandeln. Ob sich darin reifende Einsicht offenbart oder ob Zenrô fürchtet, daß ihm seine Textilarbeiter zu Sôhyô abwandern, oder ob es sich imgrunde nur um ein beiderseitiges Umwerben der bisher abseits stehenden neutralen Gewerkschaften mit ihren 21/2 Millionen Mitgliedern handelt, sei dahingestellt. Jedenfalls ist es das erste Mal, daß Zenrô über dies Thema mit Sôhyô zu verhandeln bereit ist. Sôhyôs Antwort: Laßt uns, bevor wir über organisatorische Vereinigung verhandeln, konkret gemeinsam für höhere Löhne und kürzere Arbeitszeit, um ein Mindestlohngesetz und um die Ratifizierung der ILO-Konvention kämpfen. Ende Januar will man sich zu einer Aussprache hierüber zusammensetzen. Daß aber das alte Leiden der ideologischen Gegensätze unter den Führern der verschiedenen Lager sowie die persönlichen Rivalitäten zwischen den örtlichen und zentralen Büros innerhalb des gleichen Lagers sich solcher Zusammenarbeit hemmend entgegenstellen werden, steht fest.

V. Die Situation der Gewerkschaftsführer

Es gibt zwei Kategorien von Gewerkschaftsführern. Die einen verstehen ihre Tätigkeit als Dienst am arbeitenden Menschen. Die andern wollen durch diesen Dienst etwas für sich persönlich erreichen; sie suchen Befriedigung eines Dranges nach Macht und gelangen über die Gewerkschaft in die Politik. Gewerkschaftsposten werfen zuweilen auch Zuwendungen seitens der Werkleitung ab oder sind ein Sprungbrett zu Auslandsreisen.

Die Sorgen der Gewerkschaftsführer sind zahlreich und schwer. Da sie nur auf Zeit gewählt sind, sind sie nie sicher, wie lange sie im Amt bleiben. Der Wechsel ist häufig. Gegenüber ihrem Verhandlungspartner, dem Chef des Betriebspersonalbüros, der meist länger im Amt ist als sie, sind sie daher im Nachteil. Aus dem Gewebe der persönlichen Verpflichtungen zur patriarchalischen Betriebsleitung können sie sich auf der örtlichen Bettriebsebene kaum lösen; als Quasi-Betriebsangestellte sind sie nicht frei, ihrer Überzeugung entsprechend zu handeln. Der Kontakt mit den Mitgliedern ist schwach; diese sagen gewöhnlich nicht, was sie meinen. Darum sind die Sekretäre gezwungen, nach eignem Gutdünken zu entscheiden. Da die Fonds auf zentraler Ebene klein sind, können sie in rechtlichen Streitfragen der Unternehmerschaft gegenüber nicht kräftig auftreten. Weil sie einen Prozeß wegen der Kosten meist nicht wagen können, müssen sie nachgeben. Solch Mißerfolg hat dann unangenehme persönliche Rückwirkungen auf ihre Stellung bei den Mitgliedern.

Diese übersehen meist nicht die Schwierigkeiten, unter denen der Gewerkschaftssekretär zu handeln hat, und verstehen auch nicht die Kompliziertheit des Rahmens, der seinen Wirkungsmöglichkeiten Grenzen setzt. Sie wollen nicht zu einer schrittweise aufbauenden Politik überredet werden, sondern schnelle Erfolge sehen. Sie haben Interesse an Lohnfragen, aber nicht am ganzen Land und an seinen Problemen. Bildungshunger und Verlangen nach einer würdigeren Lebensgestaltung sind bei den Mitgliedern schwach entwickelt.

Das ist die Situation, in die der Gewerkschaftssekretär geworfen ist. Sie treibt zu schnellen Erfolg versprechenden Aktionen. In dieser Lage kann sich besonders ein Führer halten, der lautstark und in geschickter Ausnutzung von Unternehmer-

schwächen und Regierungsmißgriffen ohne weitschauende Rücksicht auf das Gesamtwohl Lohnerhöhungen durchsetzt. Da außerdem keins der heutigen Arbeiterrechte von der Gewerkschaftsführung erkämpft zu werden brauchte, gibt es keine Führer, die bei ihren Mitgliedern auf eine fest gegründete Autorität rechnen können, welche ihnen erlaubt, wirklich zu führen. Der Kampf um die Erhaltung eines geschenkten rechtlichen status quo und um höhere Löhne für eine privilegierte Arbeiterschicht bringt keine Führer von Format, sondern treue Verwalter oder geschickte Taktiker hervor.

VI. Bemerkungen zur Psychologie des heutigen Arbeiters

Das Grundgefühl des Arbeiters heute ist Unsicherheit. Es ist nicht einfach die Unsicherheit des älter werdenden Familienvaters, der die Lasten wachsen spürt. Sondern schon der unverheiratete Jüngere ist ohne Hoffnung. Selbst wenn er Arbeit hat, sieht er keine Aufstiegsmöglichkeit. Die neuen Arbeitsmethoden erfordern zwar geschicktere Arbeiter. Die Mechanisierung strengt auch mehr an, da man mehr arbeiten muß und nicht Pausen nach Belieben einlegen kann; vor allem aber erfordert sie weniger Aufsichtspersonal. Das macht sich z.B. in den Bergwerken deutlich bemerkbar; Aufsichtsposten, die durch Abgang frei werden, werden nicht mehr besetzt, da sie durch die Mechanisierung unnötig geworden sind. Es hat auch keinen Zweck, nach einem Arbeitsplatzwechsel Ausschau zu halten. Solch Wechsel bedeutet lediglich, daß man sich verschlechtert.

Materiell geht es dem Arbeiter, besonders in der Großindustrie, im allgemeinen heute besser als vor dem Kriege. Gegenüber der Vorkriegszeit ist der Reallohn um 10 % gestiegen. Die Arbeiterwohnungen werden eng vor Möbeln und allerlei modernem Gerät. Aber psychologisch leidet der Arbeiter unter Unsicherheit und Unzufriedenheit.

Anders als vor dem Kriege ist der Arbeiter, wie der Japaner im allgemeinen, heute ohne Hoffnung. Auch damals war die tatsächliche Lage eine "arme". Aber der Charakter dieser "Armut" ist heute ein anderer. Früher war man "arm" um des Kaisers willen. Darin lag ein Stolz. Wozu ist man heute arm? Es gibt keine Antwort. Man ist ohne Ziel und Idee. Der

Lebensinhalt für die ältere Generation ist auch heute noch der Kaiser. Das ist nicht so bei den Jüngeren. Für sie ist da ein Hohlraum. Wodurch wird dies Vakuum ausgefüllt?

Als erstes ist der Nihilismus zu nennen. "Lasset uns essen und trinken, denn morgen sind wir tot". Hiervon profitiert eine breitgestreute, niedrige Vergnügunsindustrie; Glücksspiele, Majong und Wettrennen sind ein Betäubungsversuch für das Gefühl der Leere.

Weiter bieten sich die Ideen des kommunistischen Sozialismus als Lebensinhalt an. Ganz Japan, sofern es denkt, bewegt sich in marxistischen Begriffen, selbst wenn ihr Inhalt abgelehnt wird.

In dies Vakuum dringen auch die sogenannten "Neuen Religionen" (Shinkô shûkyô) wie Seichônoiye, Tenrikyô, Sôkagakkai u.a. ein. Sie haben eine nach Millionen zählende Nachfolgerschaft. Gruppen wie Sôkagakkai machen den Gewerkschaften zu schaffen (z.B. in Hokkaidos Bergwerken), weil sie den Arbeitern einen geistigen Schutz versprechen, der wirkungsvoller sein soll als der organisatorische Beistand der Gewerkschaften.

Die Fragen, die den Arbeiter bewußt oder unbewußt beschäftigen und auf die er bisher keine Antwort gefunden hat, sind etwa die folgenden:

Kann Japan mit seiner wachsenden Bevölkerung wirtschaftlich durchhalten? Oder werden alle Bemühungen der Arbeiterschaft um eine Besserung der Lebensverhältnisse letztlich doch vergeblich sein?

Was bedeutet die in der Automation ihrem Gipfel zustrebende Mechanisierung nicht nur für die Wirtschaft, sondern auch für den einzelnen Arbeiter? Der moderne technische Fortschritt bedeutet für den Arbeiter, so wie er ihn am eignen Leibe erlebt, ein Dreifaches: den Verlust des Arbeitsplatzes, oder — da seine bisherigen Fertigkeiten unnötig werden — Umschulung und Neulernen, sowie oft das Umziehen an einen neuen Ort, d.h. den Verlust der gewohnten Umwelt mit ihren bergenden Stützen allmählich gewachsener menschlicher und materieller Beziehungen. Wie soll er mit dieser, durch die steigende Rationalisierung bedingten, Entwurzlung fertig werden?

Wie wird sich die Atomkraft auswirken? Zum Krieg oder

zum Heil?

Die praktische Antwort auf diese Fragen steht für den japanischen Arbeiter an.

ANMERKUNGEN

- (1) Vergleichsweise sei erwähnt, daß die entsprechenden Zahlen für England das 2½ fache, für Westdeutschland das 3 fache, für Indien das 6½ fache sind.
- (2) In Betrieben bis zu 4 Arbeitern wohnen und leben 45 % der Arbeiter im Betrieb, d.h. meist in der Werkstatt; in Betrieben mit 5-29 Arbeitern sind es 18 %.
- (3) Verteilung der Arbeiterschaft nach Betriebsgröße, 1954

	Arbeiterzahl	Prozentsatz
Kleinstbetriebe	1-4	29
Kleinbetriebe	5-49	40
Mittlere Betriebe	50-199	12
Große Betriebe	200-999	10
sehr große Betriebe	1000 und	mehr 9

Verteilung der Arbeiterschaft nach Betriebsgröße (Vergleich mit andern Ländern)

Arbeiterzahl	1-99	100-499	500 und mehr
Japan, 1951	60 %	16.5 %	23.5 %
USA, 1947	25 %	30 %	45 %
Westdeutschland, 1954	51 %	23 %	26 %
Kanada, 1954	24 %	32 %	44 %

Monatlicher Produktionswert pro Kopf, 1952

	1 4 Arheitern	Yen	40 000
in Betrieben mit	1-4 Albertein	22	50 000
in Betrieben mit	5-9 Arbeitern	12	125 000
in Betrieben mit	200 und mehr Arbeitern		125 000

(4) 1958 war der monatl. Durchschnittslohn ohne Bonus

in Betrieben mit 1-4 Arbeitern

Yen 7220

Jahresbonus (ein Monatsgehalt) " 7 220 20 % der Arbeiter erhielten Yen 4 000 - " 6 000

30 % der Arbeiter erhielten weniger als	" 4000
Monatsdurchschnitt der Männer	" 8 750
Monatsdurchnitt der Frauen	" 4630
Arbeitstage im Monat waren 26.7	
in Betrieben mit 5-29 Arbeitern	" 11 173
Monatsdurchschnitt der Männer	" 13 200
Monatsdurchschnitt der Frauen	" 6 565
Arbeitstage im Monat waren 25.9	0 000
in Betrieben mit mehr als 30 Arbeitern	" 17 700
Jahresbonus (2½ Monatsgehälter)	" 43 000
Arbeitstage im Monat waren 24.4	*0 000
5	
in Betrieben mit mehr als 1 000 Arbeitern war	
der monatl. Durchschnittslohn, 1957,	
einschließlich Bonus	" 32 000
In Kawasaki Nihon Kôkan, Stahl und Eisen, war	
1958 der monatl. Durchschnittslohn, ohne	
Bonus, einschließlich Steuern	" 25 800
In Kawasaki Fuji Tsûshinki, Fernsprechgeräte,	20 000
war 1958 der monatl. Durchschnittslohn,	
•	22 04 000
ohne Bonus, einschließlich Steuern	" 24 200

Durchschnittsstundenlöhne in \$; zum Vergleich mit andern Ländern

	USA	England	West.D.	Frkrch.	Italien	Japan
Textilarbeiter	1.37	0.42	0.32	0.36	0.23	0.14
Bergarbeiter	2.06	0.55	0.50	0.42	0.37	0.28
Übrige Industrie	1.77	0.49	0.39	0.35	0.27	0.22
1 \$=360 Yen;	100 Yen=	1.17 DM;	1 D	M=86 Y	?en	

- (5) Ahnlich machen es heute Rußland und andere Entwicklungsländer.
- (6) Ahnlich wie Bismarcks Sozialistengesetze, 1878.
- (7) Paragraph 28 lautet: "Die Arbeiter haben das Recht, sich zu organisieren und kollektiv zu verhandeln (d.h. Tarifvertragsrecht) und zu handeln (d.h. Streikrecht)." Vergl. auch die Paragraphen 25 und 27.
- (8) Vorsitzender der Zentralen Schlichtungskommission ist augenblicklich Professor Ichiro Nakayama.
- (9) Für die Regierungsgewerkschaften existiert eine eigne Schlichtungskommission, vergl. Anmerk. (18), die ebenso zusammengesetzt ist. Aus besonders gelagerten Gründen, die später noch besprochen werden, sind deren Schiedssprüche nicht bindend, sondern nur ein Schritt zur Endlösung.
- (10) Der Bergbau ist mit 83 % am stärksten organisiert; es folgen das Transportwesen und die öffentlichen Dienste, also die direkt oder indirekt von der Regierung Beschäftigten; danach die Großindustrie.
- (11) In England sind es 45 %.

- (12) Zum Vergleich: In England verteilen sich 9.5 Mill. Organisierter auf 674 Gewerkschaften In USA verteilen sich 17.7 Mill. Organisierter auf 200 Gewerkschaften
- (13) Infolge der ablehnenden Haltung der Gewerkschaften war es z.B. den Kanebo-Spinnereien 1958 nicht möglich, ihre unrentablen Werke stillzulegen.
- (14) Dienstzeit der Fabrikarbeiter beim Ausscheiden aus dem Betrieb Dienstzeit

Pr 1.1 Jan 100.	Dienstzeit					
Zahl der Be- schäftigen	1-6 Mon.	7-12 Mon. 2-	5 Jahre 6-	10 Jahre m	ehr als 10 Jahre	
30 - 99	32 %	22 %	39 %	5 %	1 % 4 %	
100-499	28 %	20 %	39 %	10 % 20 %	4 % 6 %	
500 u. mehr	16 %	12 %	47 %	40 %	0 70	

- (15) Die Gewerkschaft eines großen Betriebes wie Yahata-Stahlwerke mit 35 000 bis 40 000 Beschäftigten hat eine stark ausgebaute hauptamtliche Führungshierarchie. Sie wäre groß genug für eine nationale Gewerkschaftszentrale. 150 Mitglieder zahlen einen Funktionär.
- (16) Vergl. die Streiks in Asahi-Glas, Yawata, 1953; Omi-Silk, 1957; Oji-Papiermühle, 1958; auch den oben (13) erwähnten Kanebô-Gewerkschaftswiderstand, 1958.
- (17) So ist Ludwig Erhards Wort von den "höheren Löhnen", das bei seinem Besuch in Japan 1958 fiel, fast gar nicht von der Arbeiterseite gegenüber dem Unternehmertum aufgegriffen worden, obwohl es im Unternehmerlager öffentlich eifrig diskutiert wurde.
- (18) Schlichtungskommission für die Öffentlichen Korporationen. Augenblicklicher Vorsitzender ist Professor Keizô Fujibayashi.
- (19) Das Regierungspersonalamt (National Personnel Authority). Die Besetzung geschieht durch das Regierungskabinett und bedarf der Zustimmung des Parlamentes.
- (20) Arbeitsrechtlich gibt es also drei Gruppen von Arbeitnehmern:
- 1. Die Arbeitnehmer in der Privatindustrie. Sie haben das Organisationsrecht, das Recht, einen Tarifvertrag kollektiv auszuhandeln, das Streikrecht.
- 2. Die Arbeitnehmer in den öffentlichen Korporationen. Sie haben das Organisationsrecht; es ist jedoch dadurch wesentlich eingeschränkt, daß nur im Betrieb Angestellte zu Gewerkschaftsvertretern gewählt werden können; die Regierung kann daher durch Entlassungen eine Gewerkschaft lahm legen. Ferner haben sie das Tarifvertragsrecht, aber kein Streikrecht. Die Schiedssprüche ihrer speziellen Schlichtungsbehörde sind de facto nur für die Arbeiterseite bindend.
- 3. Die unmittelbar aus dem Staatshaushalt besoldeten Regierungsangestellten. Ihre Rechte sind beschnitten wie bei den Öffentlichen Kor-

porationen; außerdem aber haben sie kein Tarifvertragsrecht, sondern erhalten die Festsetzung ihrer Arbeitsbedingungen durch ein Regierungsamt.

- (21) IFGB und Internationaler Transportarbeiter Verband.
- (22) Der Mitgliedsbeitrag beträgt—je nach Betrieb verschieden—durchschnittlich etwa 2½ % vom Lohn.— Die örtlichen Gewerkschaften behalten mehr als die Hälfte der Einnahmen für sich und gebrauchen 25 % aller Einnahmen für Gehälter ihrer örtlichen Funktionäre. Die Besetzung der nationalen Zentralen ist klein; die örtlichen Stellen tun viel der Arbeit, die sonst die Zentralen zusammenfassend für sie tun könnten. Es wird also dezentralisiert und kostspielig gearbeitet.
- (23) Das Realeinkommen der Lohn- und Gehaltsempfänger ist seit dem Kriege schneller gestiegen als das Volkseinkommen pro Kopf der Bevölkerung.
- (24) Der wichtigste Unternehmerverband ist Nikkeiren, gegründet 1947/48. Die Unternehmer suchen das Betriebsbewußtsein unter der Arbeiterschaft zu fördern; dazu dienen ihnen Begriffe wie "Demokratie", "Dezentralisation", "Verantwortung jedes Betriebes für sich selbst", "Arbeitsfriede".
- (25) Einzelne Unternehmer sprechen glaubhaft von 2 % Profit.
- (26) Die Arbeitslosenunterstützung beträgt 60 % des letzten Durchschnittslohnes und wird für durchschnittlich 6 Monate gezahlt. Danach wird der Arbeitslose Wohlfahrtsunterstützungsempfänger. Die Sozialverscherungsgesetzgebung wird ständig weiter ausgebaut; die tatsächlichen Zahlungen jedoch sind noch äußerst bescheiden.
- (27) Die Pensionsaltersgrenze ist 55 Jahre. Beim Ausscheiden werden den Arbeitern je nach Lage des Falles bis zu ca. 1.2 Millionen Yen gezahlt.
- (28) Die Durchschnittshöhe der Jahreszulagen beträgt in der Großindustrie $2\frac{1}{2}$ bis 3—in besonders günstigen Fällen auch 4—Monatsgehälter; in der Kleinindustrie sind es ein Monatsgehalt oder weniger.

LITERATURAUSWAHL

- S. B. Levine, Industrial Relations in Postwar Japan, 200 Seiten, 1958.
 University of Illinois Press, Urbana.—Standardwerk. Umfassend und gründlich. Die vorliegende Arbeit verdankt dem Buch viele Einsichten.
- K. Okochi, Labor in Modern Japan. Supplement by S. B. Levine, 117 Seiten, March 1958, Tokyo. The Science Council of Japan, Division of Economics etc., Economic Series No. 18. — Knapp und wesentlich; sehr zu empfehlen für den beschäftigten Leser.
- Labor Movement in Japan 21 Seiten, 1958. Japan Federation of Employers' Associations, Intern. Affairs Division. (Nikkeiren), New Kaijo Bldg. Room 1530, 6, 1-chome Marunouchi, Chiyoda-ku, Tokyo.—Enthält Statistiken über japanischen Kommunismus und über Sozialversicherung.
- Trade Union Movement of Japan, 34 Seiten. Sohyo News No. 120, Febr. 25, 1958. Shiba Park, Minato-ku, Tokyo. Enthält gute Statistiken über Gewerkschaftsbewegung.
- The Oriental Economist, Tokyo, Nihonbashi. Erscheint monatlich und bringt außer einer regelmäßigen Informationsseite "Labor" gelegentlich auch grundsätzliche und zusammenfassende Abhandlungen über die Entwicklung des Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Verhältnisses. Ausgezeichnet sind die Jahresrückblicke auf "Japanese Labor" für 1957 und 1958 in den jeweiligen Januarnummern von Professor I. Ayusawa.
- I. Ayusawa, Postwar Developments in Organized Labor, 109 Seiten, 1953. The Foreign Affairs Association of Japan, Tokyo. Klarer, gut lesbarer, kritischer Überblirk. Der Verfasser war jahrzehntelang als japanischer Vertreter im Genfer Internationalen Arbeitsamt tätig. Ein Anhang bringt den Text der wesentlichen Arbeitergesetzgebung.

Japan Labor Code, 1952. 781 Seiten. Ministry of Labor, Tokyo, 1953.