

Eine Systemerneuerung ist fällig

Restrukturierung der Teeplantagen

Virginus Xaxa

Tee ist in Indien eine der wichtigsten Plantagenindustrien. Die Teeherstellung ist der größte Arbeitgeber im großflächigen Anbau. Im Gegensatz zur volkswirtschaftlichen Bedeutung befinden sich die Siedlungen in den Teegebieten in einem bedauernswerten Zustand. Miserabel sind auch die Löhne,¹ der Wohlfahrtsstaat ist abwesend, die Gewerkschaften sind schwach und die Sozialeinrichtungen schlecht. Der einzige Weg, einen positiven Wandel herbeizuführen, besteht darin, die tief verwurzelte koloniale Struktur und das Ethos der Plantagenwirtschaft ab- und umzubauen.

Tee wird hauptsächlich in vier Bundesstaaten produziert: Assam, Westbengalen, Kerala und Tamil Nadu. Die Gesamtzahl der Festangestellten auf den Teeplantagen und in der Weiterverarbeitung liegt bei über einer Million. Die Zahl der Zeitarbeiter/-innen und anderer, nicht fest angestellter Arbeitnehmer(inne)n liegt bei etwa 600.000. Plantagenarbeiter/-innen gehören zu den am stärksten marginalisierten Teilen der indischen Gesellschaft.²

Indikatoren einer notwendigen Veränderung

Das Plantagensystem hat sich in anderen Teilen der Welt erheblich verändert. Nachfahren derjenigen, die früher etwa als Leibeigene dienen mussten, gehören heute teilweise zu Entscheidungsträger(inne)n entweder eines (Insel-) Staates, autonomer Regionen oder Distrikte (etwa in den Amerikas) und können sich ansatzweise selbst regieren. Von einer solchen Entwicklung kann in Indien keine Rede sein. Das alte Kolonialsystem ist noch tief verwurzelt. Es gibt keine Präsenz des Staates in der Plantage, außer, es liegt ein Problem der öffentlichen Ordnung vor, etwa bei sozialen Spannungen, Gewalt oder einem Verbrechen. Der Staat übernimmt gegenüber Plantagenarbeiter(inne)n keine Verantwortung in Bezug auf Bildung, Gesundheit, Armutsbekämpfung,

Beschäftigung und eine Vielzahl von Sozialmaßnahmen, die er seinen Staatsbürger(inne)n außerhalb des Plantagensystems selbstverständlich anbietet.

Vielmehr war es für das unabhängige Indien anscheinend ausreichend, dass der Staat eine spezifische Gesetzgebung in Gestalt des *Plantation Labour Act, 1951*, verabschiedet hat, mit dem alle Verantwortlichkeiten in Bezug auf die vorgenannten Themen den Teeplantagen übertragen worden waren. Von Zeit zu Zeit wurden andere Arbeitsgesetze auf Plantagenarbeiter/-innen ausgedehnt, so etwa der *Minimum Wages Act* (1948), der *Employees Provident Act* (1952), *Maternity Benefit Act* (1961) oder *Equally Remuneration Act* (1976). Die Umsetzung der Gesetzgebung von 1951 oder anderer Folgegesetze war weder wirksam noch wurde dies von der Regierung effektiv überwacht.

Die Bereitstellung von neuen Wohnhäusern (*Pucca*) gemäß *Plantation Labour Act* befindet sich enorm im Rückstand. Die im Gesetz vorgesehenen Gesundheitseinrichtungen fehlen, vorhandene haben ihre Leistung verschlechtert. Medizinische und sanitäre Einrichtungen wie Krankenhäuser mit einer bestimmten Anzahl von Betten, Ärzte, Krankenschwestern,

Apotheken, Trinkwasseranlagen oder Röhrenbrunnen, Toiletten und Badausstattungen sowie deren Wartung und Sauberkeit liegen weit unter den Bestimmungen der Arbeitsvorschriften für Plantagen. Die für die Umsetzung und Aufsicht zuständigen Plantageninspektoren begnügen sich in der Regel mit dem Zählen, ob die Einrichtungen ausreichend sind, aber kaum, ob sie funktionieren.³

Der Zutritt für Personen von außerhalb zum Anwesen, insbesondere zum Dorf der Beschäftigten, ist grundsätzlich verboten. Zivilgesellschaftliche Organisationen haben also wenig Anknüpfungspunkte, um mit Plantagenarbeiter(inne)n zu arbeiten. Eine Ausnahme bilden Gewerkschaften. In Indien stellen die Plantagenarbeiter/-innen einen überproportional hohen Anteil der Bevölkerung in Bezug auf Analphabetismus, Unterernährung, Säuglings- und Müttersterblichkeit sowie Armut.

Gewerkschaftliche Organisation

Die Plantagenarbeiter/-innen sind in Nord- und Südindien gewerkschaftlich stark organisiert. In Assam hat die *Assam Chah Mazdoor Sangha* (ACMS) fast ein Monopol auf Gewerkschaftsaktivitäten und Mitgliedschaft aus den

Teesiedlungen. Im Gegensatz dazu existieren in Westbengalen mehrere Gewerkschaften, die parteipolitisch orientiert sind. Trotz der langen Präsenz von Gewerkschaften hat sich der wirtschaftliche, soziale und kulturelle Status der Plantagenarbeiter/-innen kaum verändert. Auf den Plantagen herrscht geradezu eine Niedriglohnstruktur vor.⁴ Die geografische Isolierung der Teeplantagen hat sicherlich dazu beigetragen, dass die Verhandlungsmacht der Arbeiter/-innen eingeschränkt blieb. Die Leiharbeiter/-innen stammen darüber hinaus in der Regel aus den Familien der Festarbeiter/-innen, was das Drohpotenzial der Arbeitgeber erhöht. Außerdem waren die Gewerkschaften in der Regel zu stark wirtschaftsorientiert und achteten wenig auf die effektive Umsetzung gesetzlicher Bestimmungen zu Bildung, Gesundheit, Hygiene, Wohnen, Freizeitfragen. Man muss das so sagen: als die Plantagen im europäischen Besitz waren und verwaltet wurden, betätigten sich die damaligen Gewerkschaften in diesen Fragen entschiedener. Gegenüber indischen Eigentümern zeigen die Gewerkschaften eine höhere Kompromissbereitschaft.

In gewisser Weise hängt dies nicht zuletzt mit dem ethnischen und sozialen Hintergrund der Gewerkschaftsführung zusammen. Die politische und administrative Führung der Gewerkschaft jenseits der einzelnen Teeplantage liegt in der Regel nicht in den Händen von Menschen, die aus der ethnischen Gruppe oder sozialen Klasse der Plantagenarbeiter/-innen stammen. Der verbreitete Analphabetismus unter den Arbeiter(inne)n wiederum erschwert einen Aufstieg in die Führungsstruktur der Gewerkschaft – von Vorurteilen und Stereotypen seitens der Gewerkschaftsführung gegenüber Plantagenarbeiter/-innen ganz zu schweigen. In Assam war es eine Student(inn)enorganisation, die *Adivasi and All Adivasi Students' Association of Assam (AASAA)*, die sich effektiv um gewerkschaftliche Aufgaben kümmerte und der ACMS fast den Rang ablief.

Änderungsvorschläge

Der *Plantation Labour Act* von 1951 bedarf einer grundlegenden Änderung. Der Staat muss die Plantagenarbeiter/-innen wie Staatsbürger/-innen behandeln. Die Plantagensiedlungen müssen rechtlich und administrativ aus den größeren Plantagen herausgelöst und aus der Kontrolle der Teeplantagenverwaltung ausgegliedert werden. Das zur Wohnsiedlung gehörende Land kann an die Arbeiterfamilien oder auf ein neu zu gründendes Kollektiv übertragen werden. Die Plantagendörfer können auf die gleiche Weise verwaltet werden wie ein Dorf in ländlicher Umgebung. So könnten staatliche Wohlfahrts- und andere Hilfsprogramme⁵ ungeschmälert in den Plantagendörfern zur Anwendung kommen. Sogar ein Spielraum für die Selbstverwaltung der Arbeiter/-innen könnte sich eröffnen. Eine klare Abgrenzung und Kontrolle des von den Plantagenarbeiter(inne)n bewohnten Gebietes gegenüber der Teeplantagenverwaltung könnte ebenso Raum für eigene soziale und kulturelle Aktivitäten sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen Zutritt gewähren.

Reformbedarf herrscht auch bei den Arbeitsverhältnissen, die einer Umstrukturierung bedürfen. Obwohl die Tee-Erzeugung heute als Industrie bezeichnet wird, weist ihr Management eher Merkmale eines Gutshofes auf, mit entsprechend personalisierten Abhängigkeiten. Von Tarifverhandlungen im heutigen Sprachgebrauch kann bislang kaum gesprochen werden. Die teilweisen Sachleistungen im Teeplantagensektor sind willkürlich. Die Umstrukturierung und Konzeptionierung der Arbeitsverhältnisse in Richtung Industrieproduktion erleichtern ebenso die Bemessung der Arbeitsbedingungen an den Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für Mindestarbeitsnormen und menschenwürdige Arbeit.

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Teeplantagenarbeiter/-innen sind

beklagenswert. Die bestehenden Regelungen erbrachten keine Lösung. Die hier vorgetragenen Ideen sind nicht das Ende für Überlegungen zu einer alternativen organisatorischen und institutionellen Struktur für Teeplantagen. Sie zeigen die Notwendigkeit dafür auf.

Aus dem Englischen übersetzt und bearbeitet von Theodor Rathgeber

Zum Autor



Virginius Xaxa ist Soziologe und aktuell Gastprofessor am *Institute for Human Development* in Delhi.

Literaturhinweis

Der Originaltext erschien in EPW, Vol. 54, Ausgabe 45, 16. November 2019 unter dem Titel *Need for Restructuring the Tea Plantation System in India*.

Endnoten

- ¹ Der aktuelle Tagessatz liegt zwischen 167 und 176 Rupien (2,11 bis 2,23 Euro) auf einer Plantage, im Vergleich zum Mindestlohn von 191 bis 193 Rupien (2,42 Euro) außerhalb der Plantage. Der Unterschied wird unter anderem damit begründet, dass Plantagenarbeiter/-innen die Wohnung oder die Hütte oder Sachleistungen gestellt bekommen – die in miserablen Zustand sind. Vgl. *Down to Earth: MGNREGA Wage Hike Less Than Minimum Wage in 33 States*, 3. September 2019.
- ² S.K. Bhowmik: *Ethnicity and Isolation: Marginalisation of Tea Plantation Workers*, In: *Race / Ethnicity: Multidisciplinary Global Context*, Vol. 4, Nr. 2, 2011, S. 1–19.
- ³ Centre for Women's Studies (CWS): *Stories Behind a Hot Cup of Assam Tea: Listening to the Voices of Women Labourers in the Tea Gardens*, Dibrugarh University, Dibrugarh, 2017.
- ⁴ Virginius Xaxa: *Economic Dualism and Structure of Class: A Study in Plantation and Peasant Settings in North Bengal*, Cosmo Publication, New Delhi, 1997.
- ⁵ Etwa zur Schaffung von Arbeitsplätzen, Bildung, Gesundheit, Wohnen und Soziales.