

## Gewerkschaften in Indien

---

Gerd Botterweck, geb. 1951 in Düren, Studium der Wirtschaftswissenschaften in Gießen, war Sekretär beim Bundesvorstand der Gewerkschaft der Polizei und arbeitet seit 1984 bei der Friedrich-Ebert-Stiftung, zunächst als Gewerkschaftsberater in Sri Lanka, der Karibik und in Indien sowie gegenwärtig als Dozent an der Fritz-Erler-Akademie in Freudenstadt.

### Politische, wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen

Indien ist ein Bundesstaat, dessen Verfassung eine Aufteilung der öffentlichen Aufgaben zwischen der Union und den Staaten vorsieht. Die Regierungsform ist die parlamentarische Demokratie.<sup>1</sup> Seit der Unabhängigkeit regierte überwiegend der Indian National Congress, der jedoch bei den letzten Wahlen zum Unterhaus im Mai 1996 unter Führung von Premierminister Narsimha Rao eine deutliche Niederlage einstecken mußte. Seitdem existiert eine Minderheitsregierung von acht kleineren Parteien (United Front), da auch die größte im Parlament vertretene Partei, die hindufundamentalistische Bharatiya Janata Party (BJP) keine absolute Mehrheit erzielen konnte. Der Congress unterstützt jedoch die Minderheitsregierung von „außen“ und sichert ihr somit eine parlamentarische Mehrheit. Diese neue „Machtposition“ der Kongreßpartei führte kürzlich zum Rücktritt des Premierministers Deve Gowda von der Janata Dal Partei und zur Ernennung seines Parteifreundes J. K. Gujral zu seinem Nachfolger. Durch die unklaren Mehrheitsverhältnisse ist die poli-

---

<sup>1</sup> Eine ausführliche Darstellung des politischen Systems Indiens findet man bei RameshThakur: The Government and Politics of India, London 1995.

tische Stabilität des Landes, das mit weitverbreiteter Korruption und der Kontrolle von separatistischen, religiösen, ethnischen und sozialen Unruhen zu kämpfen hat, nicht gerade gefestigt worden. Darüber hinaus machten die Wahlen deutlich, daß es in Indien keine zentrale politische Kraft mehr gibt. Parteien mit eigener ethnischer, religiöser und linguistischer Identität regieren „ihren Staat“. Dies hat ebenfalls Auswirkungen auf die Gewerkschaftsbewegung. Nicht nur die nationalen politischen Parteien, sondern auch die regionalen Parteien haben ihre eigenen Gewerkschaftsorganisationen. Die indische Gewerkschaftsbewegung ist somit nicht nur entlang ideologischer Grenzen zerstritten und gespalten, sondern auch entlang ethnischer und religiöser.

Die indische Wirtschaft ist gekennzeichnet durch eine extreme Dichotomie zwischen formellem und informellem Sektor. Das Bruttosozialprodukt pro Kopf der 950 Millionen zählenden Bevölkerung betrug 1993 300 US-Dollar. Die jährliche durchschnittliche Wachstumsrate des Pro-Kopf-Einkommens betrug im Zeitraum von 1980 bis 1993 3 Prozent bei einer Wachstumsrate der Bevölkerung von 2 Prozent. Zur Entstehung des Sozialprodukts (1993 ca. 350 Milliarden DM) trug die Landwirtschaft 31 Prozent bei, die Industrie 27 Prozent (verarbeitendes und produzierendes Gewerbe alleine 18 Prozent) und der Dienstleistungssektor 41 Prozent. Mißt man Lebenserwartung, Bildungschancen und Lebensstandard mit dem Human Development Index, nimmt Indien unter 174 Ländern nur den 121. Platz ein.<sup>2</sup> Über die Hälfte der Bevölkerung wird den Armutsschichten zugerechnet. Das nach wie vor bestehende Kastensystem hemmt darüber hinaus die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Indiens erheblich. Dennoch gehört Indien zu den 10 größten Industrie- und Forschungsationen der Welt mit hervorragend ausgebildeten Eliten und einem potentiellen Markt von über 200 Millionen kaufkräftigen Konsumenten.

Seit der Unabhängigkeit durchlief die indische Wirtschaft verschiedene Entwicklungsphasen mit unterschiedlicher Intensität der staatlichen Intervention: von der Verstaatlichungspolitik der fünfziger und sechziger Jahre (Nehrusozialismus) mit einem starken öffentlichen Sektor und der Abschottung der heimischen Wirtschaft gegen ausländische Konkurrenz über die vorsichtige Öffnungspolitik Rajiv Gandhis bis zur „New Economic Policy“ (NEP) Raos mit Liberalisierung des Außenhandels und stufenweisem Abbau des staatlichen Protektionismus sowie Stärkung des privaten Sektors. Dennoch findet der überwiegende Teil der industriellen Produktion im verstaatlichten Sektor statt. Viele dieser Betriebe sind unrentabel (sick industries) und produzieren seit Jahren Verluste, die durch Subventionen der öffentlichen Haushalte ausgeglichen werden. Die neue Regierung Deve Gowda und nun Gujral setzt die Liberalisierung fort, jedoch mit stärkeren sozialen und nationalen Akzenten.

Nach der Volkszählung von 1991 beträgt der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung 37,3 Prozent. Davon sind 71 Prozent in der Landwirtschaft, 13 Prozent in der Industrie und 16 Prozent im Dienstleistungssektor beschäftigt. 91,5 Prozent der Erwerbsbevölkerung (34,13 Prozent der Gesamtbevölkerung) arbeiten in der Landwirtschaft und im Handwerk (einschl. Baugewerbe) bzw. in Kleingewerbebetrieben (cottage industry) und in Heimarbeit. Dieser gesamte Komplex wird auch als unorganisierter Sektor bezeichnet, weil kaum gewerkschaftliche Organisationen bestehen. Die Arbeitsgesetze finden keine Anwendung (teils de jure, teils de facto). Ebenso existiert in diesem Bereich keine soziale Sicherheit (Altersversorgung, Krankenversicherung). Es herrscht eine Art gesetzlicher und behördlicher Freiraum. Im sogenannten organisierten Sektor arbeiten 8,5 Prozent der Erwerbstätigen (27 Millionen: öffentlicher Dienst einschl. Versorgungsbetriebe 13 Mio., verstaatlichte Betriebe 6 Mio., privater Sektor 8 Mio.). Dies entspricht 3,2 Prozent der Gesamtbe-

---

<sup>2</sup> Vgl. UNDP, Human Development Report 1992, New York 1992.

völkerung. Im organisierten Sektor finden die Arbeitsgesetze Anwendung, besteht ein Mindestmaß an sozialer Sicherheit<sup>3</sup>, existieren Gewerkschaften, die in unterschiedlichen Tarifverhandlungsformen mit den Arbeitgebern/dem Staat die Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder festlegen. Nur wenig mehr als 4 Prozent der erwerbstätigen Frauen haben eine Beschäftigung im organisierten Sektor. Inoffizielle Schätzungen vermuten, daß bis zu 55 Mio. Kinder überwiegend im unorganisierten Sektor arbeiten.

Eine Aufteilung in Selbständige (self-employed) und Lohn- und Gehaltsempfänger ergibt ein Verhältnis von 56 Prozent zu 44 Prozent (wovon 30 Prozent nur gelegentlich arbeiten und 14 Prozent permanent beschäftigt sind). Jährlich strömen 7 Millionen neue Arbeitskräfte auf den indischen Arbeitsmarkt. Dies stellt die Regierung vor die unlösbare Aufgabe, in den nächsten 10 Jahren ca. 70 Millionen neue Arbeitsplätze schaffen zu müssen, um die Arbeitslosigkeit konstant zu halten. 1993 gab es offiziell 18 Millionen Arbeitslose. Inoffiziell, unter Berücksichtigung der nur saisonal und gelegentlich Arbeitenden sowie derjenigen, die nur einen Lohn beziehen, der unter dem Existenzminimum liegt, ist die Zahl von 50 bis 80 Mio. Arbeitslosen nicht unrealistisch.

Die NEP der letzten Jahre zielte auf die Öffnung und Globalisierung der indischen Märkte. Sie hat zu einer erheblichen Deregulierung und Entbürokratisierung der Wirtschaft beigetragen. Seit 1991 findet eine Sanierung der maroden Staatsbetriebe statt, die jedoch nur mühsam und schleppend vorangeht. Eine von den Unternehmern geforderte „Exit-Policy“ (das ungehinderte Verlassen von Märkten und die damit verbundene zwangsläufige Schließung von Betrieben mit Massenentlassungen) ist jedoch bis heute gesetzesmäßig durch eine notwendige Änderung des „Industrial Disputes Act“ nicht vollzogen worden. Nach der derzeitigen Gesetzeslage muß jeder Unternehmer, der einen Betrieb schließen will, die vorherige Genehmigung der Regierung haben, falls mehr als 100 Arbeitnehmer betroffen sind. Alle Regierungen scheuten sich bisher, diese unpopuläre Maßnahme durchzuführen. Dennoch findet massiver Personalabbau statt, sowohl im privaten als auch im verstaatlichten Sektor. Die bevorzugte Strategie sind „Voluntary Retirement Scheines“, freiwillige Abfindungszahlungen. Darüber hinaus hält auch die Tendenz an, permanente Jobs in Kontraktarbeit umzuwandeln. Ob Indien zu den Globalisierungsgewinnern gehören wird oder nicht, ist zur Zeit nicht absehbar. Die NEP wird mittel- und langfristig zu einem höheren Wirtschaftswachstum führen. Ein damit verbundenes, stärkeres Wachstum der Arbeitsplätze wird jedoch nur im unorganisierten Sektor und in nichtregulären Beschäftigungsverhältnissen stattfinden, d. h. es findet eine Verlagerung der Arbeitsplätze vom organisierten zum unorganisierten Sektor statt.<sup>4</sup>

### Das System der industriellen Beziehungen

In Indien ist das System der industriellen Beziehungen relativ weit entwickelt. Es gilt jedoch nur für den organisierten Sektor. Innerhalb dieses Sektors gibt es unterschiedliche Regelungen zwischen dem privaten Bereich und den verstaatlichten Betrieben einerseits und dem öffentlichen Dienst und den öffentlichen Versorgungsbetrieben andererseits. Im öffentlichen Dienst und bei den Versorgungsbetrieben gibt es wenig Verhandlungs- und Mitwirkungsspielraum für die Gewerkschaften. Die Arbeitsbedingungen werden einseitig vom Staat durch Gesetze und Verordnungen festgelegt. Gewerkschaften

<sup>3</sup> Eine genaue Übersicht über das System der sozialen Sicherung in Indien gibt R. K. A. Subrahmanya, in: *Evolution and Status of Social Security Systems in India*, New Delhi 1995.

<sup>4</sup> Vgl. T. S. Papola: *Employment Growth and Social Protection of Labour in India*, in: *Labour and Unions in a Period of Transition*, edited by C. S. Venkata Ratnam, Gerd Botterweck, Pravin Sinha, New Delhi 1994, S. 60-74.

haben nur beratende Funktionen. Eine sogenannte Pay Commission, die von der Regierung ernannt wird, setzt dort die Löhne und Gehälter einseitig fest. Der Direktive der „Pay Commission“ folgen ebenfalls 70 Betriebe des verstaatlichten Sektors. Die übrigen verstaatlichten Betriebe führen bilaterale Tarifverhandlungen. Der private Sektor kennt überwiegend Tarifverträge, meistens auf Unternehmensebene, aber für bestimmte Industrien werden auch regionale Flächentarifverträge abgeschlossen. Für die Bereiche Kohle, Stahl, Banken und Häfen existieren „All India Agreements“, Tarifverträge gemeinsam unterzeichnet von einer Tarifgemeinschaft der öffentlichen und privaten Arbeitgeber sowie den großen zentralen Gewerkschaftsdachverbänden. Diese Verträge gelten flächendeckend landesweit. Über Tarifverträge werden jedoch nur die Arbeitsbedingungen und Vergütungen von ca. 2 Prozent der Erwerbstätigen geregelt. Darüber hinaus regeln für den organisierten privaten Sektor und die verstaatlichten Betriebe eine Vielzahl von Arbeitsgesetzen die industriellen Beziehungen. Wichtigstes Gesetz ist der „Industrial Disputes Act“, der das Arbeitskampfrecht regelt und die Voraussetzungen für Streiks und Aussperrungen nennt. Weiter sehen die Vorschriften Schlichtungsmodalitäten vor, die sowohl bei kollektiven als auch individuellen Streitigkeiten greifen und der staatlichen Arbeitsbehörde wichtige Vermittlungsfunktionen übertragen. Arbeitskämpfe werden in Indien im Gegensatz zu Deutschland härter und militanter geführt. Bedingt durch die hohe Anzahl von Gewerkschaften finden viele Arbeitskämpfe statt. 1992 wurden unionsweit 1034 Streiks und 703 Aussperrungen registriert. Ein Betriebsverfassungsrecht gibt es in Indien nicht, somit auch keine Betriebsräte. Auf Grund der quasi-sozialistischen Tradition übernehmen staatliche Arbeitsrechtskommissionen ähnliche Funktionen wie Betriebsräte. Des Weiteren existieren eine Reihe von Arbeitsschutzgesetzen und ein Mindestlohn-gesetz, das Mindestlöhne für ungelernete Arbeitnehmer in einer Reihe von Fertigungsbereichen festlegt.

#### Historische Entwicklung und aktuelle Gewerkschaftsszene

Die indische Gewerkschaftsbewegung war immer ein Ergebnis politischer Entwicklungen und eng mit der Unabhängigkeitsbewegung verbunden.<sup>5</sup> Es waren vor allem Politiker und die Intelligenz der Mittelklasse, die Industrie- und Plantagenarbeiter organisierten, Gewerkschaften gründeten, ihre Führung bildeten und sie eng an die Protestbewegung gegen die britische Kolonialmacht banden, die überwiegend im Besitz des Industrie- und Plantagenkapitals war. 1918/19 kam es zu landesweiten Streiks im Bereich der Textilindustrie. Gandhi stellte sich auf die Seite der noch unorganisierten Arbeiter und half, die erste schlagkräftige Gewerkschaft, die Ahmedabad Textile Labour Association, zu gründen. 1920 kam es zur Gründung des All India Trade Union Congress (AITUC), dem sich 43 Gewerkschaften anschlossen. Obwohl es öfter zu ideologischen Auseinandersetzungen im AITUC zwischen den Vertretern der Nationalisten von Gandhi und klassenkampforientierten kommunistischen Gewerkschaftern kam, brachte erst der Zweite Weltkrieg den endgültigen

---

<sup>5</sup> Zur Geschichte der indischen Arbeiterbewegung siehe V. V. Giri: Labour Problems in Indian Industry, Bombay 1959 und Sukomal Sen: Working Class of India, History of Emergence and Movement 1880 -1970, Calcutta 1977.

Bruch. Die Nationalisten unter Gandhi entschieden sich, die Briten nicht in ihren Kriegsbemühungen zu unterstützen, während die Kommunisten sich in dem Moment hinter die Briten stellten, als die Sowjetunion als Alliierte in den Krieg eintrat. Auf dem Höhepunkt des Krieges startete Gandhi seine berühmte „Quit-India“-Bewegung, und Hunderte von nationalistischen Gewerkschaftern wanderten in die Gefängnisse, während die Kommunisten den AITUC übernahmen. Nach der Rückkehr aus den Gefängnissen gründeten die Nationalisten 1948 den Indian National Trade Union Congress (INTUC). Um die gleiche Zeit entstanden aus ideologischen Gründen zwei weitere Gewerkschaftsdachverbände, der sozialistische Hind Mazdoor Sabha (HMS) und der United Trade Union Congress (UTUC), eine radikale Gruppe aus Westbengalen. In den sechziger Jahren schließlich kam es nochmals zur Spaltung der kommunistischen Gewerkschaften. Vom AITUC spaltete sich das Centre for Indian Trade Unions (CITU) und vom UTUC der UTUC-Lenin Sarani ab. Vorangegangen waren jeweils Spaltungen der „Mutterparteien“. Mit dem Erstarken des Hindu fundamentalismus in den neunziger Jahren wurde die bereits 1955 gegründete Bharatiya Mazdoor Sangha (BMS) nach offiziellen Angaben größter gewerkschaftlicher Dachverband.

1989 waren in Indien offiziell über 51000 Gewerkschaften registriert. Die meisten Gewerkschaften existieren jedoch nur auf dem Papier. Lediglich 7 500 haben den vom Gesetz vorgeschriebenen Finanzbericht vorgelegt, aus dem Mitgliederzahl, Beitragshöhe und andere Daten ersichtlich sind. Hieraus ergab sich eine Gesamtmitgliederzahl von 6,8 Mill., von denen 10 Prozent Frauen waren. Die gewerkschaftliche Betätigung wird durch den „Trade Union Act“ von 1926 geregelt und geschützt. Die Mindestanzahl der Mitglieder ist sieben. Gewerkschaften werden in der Regel auf Betriebs-ebene gegründet, häufig getrennt nach Arbeitern und Angestellten. Sie schließen sich je nachdem einem Dachverband an, der wiederum mit einer politischen Partei affiliert ist. Auch die Bildung von landesweiten Industrieföderationen ist möglich.

Die Gründe für die Spaltung der indischen Gewerkschaftsbewegung liegen vor allem in der engen Anbindung an unterschiedliche politische Parteien. Zur Zeit gibt es in Indien fünf von der Regierung als politische Verhandlungspartner anerkannte nationale Gewerkschaftsdachverbände (Central Trade Union Organisations - CTUOs). Die Anerkennung erfolgt, wenn man mehr als 500000 Mitglieder in mindestens vier Industriezweigen durch ein von der Regierung festgelegtes Verifikationsverfahren nachweisen kann. Im Juli 1994 veröffentlichte die oberste Arbeitsbehörde die neuesten Zahlen, demnach gab es folgende anerkannte CTUOs (Mitgliederzahlen und parteipolitische Affiliierung in Klammern): BMS (2,8 Mill., BJP), INTUC (2,6 Mill., Congress), CITU (1,7 Mill., Communist Party of India - Marxist), HMS (1,3 Mill., der Janata Dal nahestehend, aber nicht affiliert), AITUC (900000, Communist Party of India). Daneben gibt es noch weitere relevante, offiziell aber nicht anerkannte CTUOs: UTUC-Lenin Sarani (430 000, Revolutionary Communist Party), National Front of Indian Trade Unions - NFITU (360 000, keine parteipolitische Anbindung), UTUC (230000, Revolutionary Socialist Party), National Labour Organisation - NLO (140000, hat sich vor kurzem nach früherer Abspaltung wieder dem INTUC angeschlossen). Da jedoch das offizielle Verifikationsverfahren zur Feststellung der Mitgliederzahlen äußerst problematisch ist, sind die Zahlen sehr mit Vorsicht zu genießen.<sup>6</sup> Die

<sup>6</sup> Eine realistischere Einschätzung der Mitgliederstärke der CTUOs für ausgewählte Branchen findet man bei Sarath Davala (Hrsg.): *Employment and Unionisation in Indian Industry*, New Delhi 1992.

wirklichen Zahlen sind vermutlich geringer. Darüber hinaus haben diese Gewerkschaften überwiegend nur im organisierten Sektor Mitglieder. Der Schwerpunkt liegt hier beim verstaatlichten Sektor, vor allem im Bereich der Schwerindustrie, des Kohlebergbaus, der Textilindustrie, bei den staatlichen Versorgungsbetrieben (Eisenbahn, Häfen) und im öffentlichen Dienst. Im privaten Sektor ist der Organisationsgrad erheblich niedriger. Lediglich in der Plantagenwirtschaft (Tee, Kaffee) und der privaten Automobilindustrie sind die Gewerkschaften einigermaßen vertreten. Grob geschätzt dürften ca. 40 Prozent aller Arbeitnehmer des organisierten Sektors Mitglied einer Gewerkschaft sein, ca. 3,5 Prozent aller Erwerbstätigen. Von den registrierten Gewerkschaften gehört ca. ein Viertel keinem Dachverband an. Diese unabhängigen Betriebsgewerkschaften machen mitgliedermäßig ca. 10 Prozent der Organisierten aus.<sup>7</sup>

### Reaktionen auf neue Herausforderungen

Der Liberalisierungsprozeß stellt die Gewerkschaften, die sich bislang weitgehend mit „Bread and Butter“-Themen beschäftigten, vor neue Herausforderungen. Der Anteil der nichtregulären Beschäftigungsverhältnisse vergrößert sich ständig, der unorganisierte Sektor expandiert. Gleichzeitig findet in den maroden Staatsbetrieben massiver Personalabbau statt und viele Betriebe stehen vor der Privatisierung. Diese Entwicklung bedeutet eine Existenzbedrohung für das traditionelle Gewerkschaftswesen in Indien. Die Gewerkschaften verlieren viele Mitglieder und gewinnen keine neuen hinzu. Eine weitere Herausforderung ist die steigende Arbeitslosigkeit auf Grund der Bevölkerungsexplosion. Die Gewerkschaften haben sich in der Vergangenheit kaum mit makroökonomischen Fragestellungen beschäftigt und keine Konzepte zur Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik entwickelt. Die Einführung neuer Technologien, ebenfalls Teil des Globalisierungsprozesses, verstärkt die Beschäftigungsprobleme. Traditionelle Jobs verschwinden, neue Qualifikationen sind erforderlich. Die indischen Gewerkschaften haben sich in der Vergangenheit grundsätzlich gegen die Einführung neuer Technologien gestellt. Fragen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung, Qualifizierung und Umschulung fanden bisher kaum Eingang in gewerkschaftspolitische Forderungen und Aktivitäten (Tarifpolitik). Auch auf veränderte Managementstrategien im Rahmen der Globalisierung wie Parallelproduktion, Arbeitnehmerüberlassung, Transfer von Jobs in nichtorganisierbare und nichttariffähige Kategorien usw. haben die Gewerkschaften bisher nur unzureichend reagiert. Vielmehr haben diese Strategien zu erheblichen Mitgliederverlusten bei den Gewerkschaften vor allem im privaten Sektor geführt.<sup>8</sup>

Eine weitere Herausforderung ist die rapide Ausdehnung der Multis in Indien. Multis sind im Bewußtsein der indischen Gewerkschaftsdachver-

---

<sup>7</sup> Einen guten Überblick über die vor allem in Bombay und Calcutta ansässigen unabhängigen Betriebsgewerkschaften gibt Sarath Davala, in: *Enterprise Unionism in India*, New Delhi 1996.

<sup>8</sup> Vgl. hierzu Arvind Shrouti Nandkumar, *New Economic Policy, Changing Management Strategies — Impact on Workers and Trade Unions*, New Delhi 1994.

bände per se eine Bedrohung. Auch dies ist aus der Tradition der Gewerkschaften als Teil der Antikolonialbewegung zu verstehen. Indische Gewerkschaften sind extrem nationalistisch, einschließlich der kommunistischen, was sich auch an der ablehnenden Haltung gegenüber dem Thema Sozialklauseln zeigte. Man befürchtet, daß die Multis die Kontrolle über die indische Wirtschaft übernehmen werden, mit negativen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze. Die CTUOs sind bisher nur in wenigen Multis vertreten. Die Arbeitnehmer sind überwiegend in unabhängigen Betriebsgewerkschaften organisiert, die keinerlei nationale oder internationale gewerkschaftliche Anbindung haben.

Die Reaktion der indischen Gewerkschaften auf neue Herausforderungen im Zusammenhang mit der Globalisierung und Umstrukturierung der indischen Wirtschaft erschöpfte sich bisher in demonstrativer Opposition. Streiks, Protestveranstaltungen und Demonstrationen waren die gängigen Antworten. Sie haben zumindest bewirkt - und dies ist in einem demokratischen Land nicht überraschend -, daß die Regierung die Gewerkschaften in diesen Fragen nun verstärkt konsultiert. Darüber hinaus ist das Tempo des Umstrukturierungsprozesses verlangsamt worden. Dies bietet den Gewerkschaften die Gelegenheit, ihre Position zu überdenken und konstruktive Politikansätze und Strategien zu entwickeln.<sup>9</sup>

Um jedoch als Gewerkschaften in einer Welt der Globalisierung überleben zu können, bedarf es der Lösung einer Reihe struktureller Probleme. Die Gewerkschaften sind zu nahe an die politischen Parteien gebunden. Darüber hinaus gibt es zu viele konkurrierende Dachverbände und Einzelgewerkschaften. Die Führungsgremien sind überaltert, und die Führungskräfte kommen häufig nicht aus der Organisation selbst. Die Rivalität zwischen Gewerkschaften führte zu einer abnehmenden gewerkschaftlichen Durchsetzungsfähigkeit. Die Kampfformen sind veraltet. Was sich als effektiv im Unabhängigkeitskampf erwies, ist heute unter den Bedingungen der Globalisierung wirkungslos. Die Entscheidungsprozesse sind zentralisiert und nehmen auf die betriebliche Interessenvertretung keine Rücksicht. Darüber hinaus werden die Gewerkschaften unprofessionell geführt. Das Fehlen einer mittleren Führungsebene sowie der niedrige Organisationsgrad sind weitere Probleme. Hinzu kommt, daß die Sympathien, die die Regierung früher den Gewerkschaften entgegenbrachte, um den Industrialisierungsprozeß nicht zu gefährden, auf Grund der neuen Wirtschaftspolitik nicht mehr existieren.

#### Neuere Entwicklungstendenzen in der Gewerkschaftsbewegung

Als Konsequenz der oben skizzierten Probleme haben sich in jüngster Zeit Entwicklungen ergeben, die das Gewerkschaftswesen in Indien verändern könnten. Da es sich jedoch nur um Reaktionen auf Defizite und unliebsame Entwicklungen handelt, ist eine Reform der Gewerkschaftsstrukturen durch die Gewerkschaftsbewegung selbst keineswegs sicher. So ist bemerkenswert,

---

<sup>9</sup> Vgl. Samuel Masilamani, *Economic Reforms and Trade Unions in India*, New Delhi 1995.

daß vermehrt unabhängige Gewerkschaften, die keine parteipolitische Anbindung haben, vor allem auf Betriebsebene auftreten. Anstelle von Außenstehenden werden die Arbeitsbedingungen hier von Management und Arbeitnehmern der Betriebe selbst ausgehandelt. Die neuen unabhängigen Gewerkschaften haben jedoch eine Scheu, sich ihrerseits zu größeren Einheiten zusammenzuschließen. Deshalb ist eine schlagkräftige, mitgliederstarke Organisation nicht möglich. Eine tarifpolitische Größe stellen auch sie somit nicht dar, geschweige denn eine gesellschaftspolitische Kraft. Darüber hinaus gibt es in jüngster Zeit verstärkt Bestrebungen, die zerstrittene Gewerkschaftsbewegung zu einigen. So hat die CITU z. B. vorgeschlagen, eine Konföderation der zentralen Gewerkschaftsdachverbände zu gründen. HMS und AITUC haben offiziell die Fusion beider Gewerkschaften beschlossen. Vor allem auf der Betriebs- und Industrieebene gibt es vermehrt Kooperations- und Zweckbündnisse zwischen den traditionellen Gewerkschaften. In Form von sogenannten Joint Action Committees wehren sich die unterschiedlichen Dachverbänden angeschlossenen Gewerkschaften gemeinsam gegen Privatisierung und Betriebsstillegungen in der Textil- und Stahlindustrie und im Bankensektor. Ferner haben die sinkenden Mitgliederzahlen im organisierten Sektor die Gewerkschaften dazu veranlaßt, ihre Fühler in den unorganisierten Sektor auszustrecken. Doch die bloße Kopie gewerkschaftlicher Organisationsprinzipien war für diesen Sektor bisher wenig erfolgreich. Nichtregierungsorganisationen, Kooperativen, Bürgerinitiativen erweisen sich als flexiblere und dynamischere Organisationsformen.<sup>10</sup> Ein vor zwei Jahren gegründetes National Centre for Unorganised Labour (NCL) versucht diesem Umstand durch die Integration verschiedener Gruppen unterschiedlicher Organisationsformen Rechnung zu tragen. Dennoch ist zu befürchten, daß die Reformfähigkeit der indischen Gewerkschaften nicht mit dem Globalisierungstempo Schritt hält, und die Gewerkschaften weiter an Bedeutung verlieren.

---

<sup>10</sup> Vgl. Sarath Davala (Hrsg.), *Unprotected Labour in India, Issues and Concerns*, New Delhi 1994.