



THOUGHT FACTORY 1

RLS South Asia working paper series Berlin / Pune 2010

Die indischen Gewerkschaften der Linken

Ein aktueller Überblick
mit thematischen
Schwerpunkten

FLORIAN HÖLLEN



Thought Factory 01

RLS South Asia Working Paper Series – December 2010

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG SOUTH ASIA

Florian Höllen

Die indischen Gewerkschaften der Linken

**Ein aktueller Überblick
mit thematischen Schwerpunkten**

Berlin / Pune 2010

Florian Höllen

Kontakt: florian.hoellen@yahoo.de

Impressum:

Rosa Luxemburg Stiftung, Berlin / Pune 2010
Franz-Mehring-Platz 1
10243 Berlin, DEUTSCHLAND

Der regionale Repräsentant der Rosa Luxemburg Stiftung
für Südasien ist zu erreichen unter:

Dr. Carsten Krinn

Observer Research Foundation – Rosa Luxemburg Stiftung

Centre for International Co-operation

C-15, 2nd Floor, Safdarjung Development Area (Market)

New Delhi 110 016, INDIA

Phone: +91 (0)11 - 40 45 44 00, Fax: +91 (0)11 - 404544 44

Email: krinn@rosalux.de; Website: www.rosalux.de

Umschlag: Abhay Salve, Ahmedabad; Lektorat: Jakob Littmann

Thought Factory [θɔ:t fæktəri]: ist eine Serie von Arbeitspapieren der Rosa Luxemburg Stiftung für Südasien, die zum besseren Verständnis der Region und ihrer spezifischen Themenkomplexe beitragen soll.

Die Beiträge geben die Meinung ihrer jeweiligen Autoren wieder und stehen auch für uns, und unserem Verständnis nach, zur Diskussion.

Inhaltsverzeichnis

ABKÜRZUNGEN	6
VORWORT.....	7
1. EINFÜHRUNG	9
2. ORGANISATIONSPOLITISCHE GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT	11
2.1 ÜBERBLICK.....	11
2.2 LINKE GEWERKSCHAFTSDACHVERBÄNDE	16
2.2.1 AITUC	16
2.2.2 CITU.....	16
2.2.3 HMS.....	19
2.2.4 NTUI.....	20
3. AUSGEWÄHLTE ASPEKTE LINKER GEWERKSCHAFTSARBEIT.....	24
3.1 TRADITIONELLE UND HOCHTECHNOLOGISCHE INDUSTRIEZWEIGE	24
3.2 ORGANISATORISCHER ANSATZ IN ZENTRALEN STAATSBETRIEBEN.....	30
3.3 DER EINSTIEG: „ORGANISING THE UNORGANISED“	32
3.3.1 Die Ansätze der linken Dachverbände	34
a. AITUC.....	34
b. CITU	36
c. HMS.....	38
d. NTUI.....	41
e. SEWA.....	42
3.4 INTERNATIONALE ARBEIT: KOOPERATIONEN UND VERBÄNDE.....	44
a. AITUC.....	44
b. CITU	44
c. HMS.....	45
d. NTUI.....	45
3.5 GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGS- UND SCHULUNGSARBEIT.....	47
a. AITUC.....	47
b. CITU	48
c. HMS.....	48
d. NTUI.....	49
e. SEWA.....	50
4. HERAUSFORDERUNGEN	51
5. ANHANG	53
5.1 WICHTIGE ADRESSEN, WEBPAGES ETC.....	53
Statistik zur Mitgliedschaft.....	55
5.2 WEITERFÜHRENDE LITERATUR.....	56

Abkürzungen

AIRF: All India Railwaymen's Federation	ILO-SRO: International Labour Organisation – Subregional Office
AITUC: All India Trade Union Congress	IMF: International Metalworkers Federation
ASSOCHAM: Associated Chambers of Commerce and Industry	INTUC: Indian National Trade Union Congress
BJP: Bharatiya Janata Party	ITES: IT Enabled Services
BMS: Bharatiya Mazdoor Sangh	ITF: International Transport Workers' Federation
BPO: Business Process Outsourcing	ITPF: IT Professionals' Forum
CGT: Confédération Générale du Travail	ITUC: International Trade Union Confederation (Internationaler Gewerkschaftsbund, IGB)
CII: Confederation of Indian Industries	KPO: Knowledge Process Outsourcing
CITU: Centre of Indian Trade Unions	MNC: Multinational Company
CPI: Communist Party of India	NTUI: New Trade Union Initiative
CPI(M): Communist Party of India (Marxist), teils auch CPM abgekürzt	PSU: Public Sector Undertaking
CTU: Central Trade Union	SARTUC: South Asian Regional Trade Union Council
CTUO: Central Trade Union Organisation	SEIU: Service Employees International Union
EPZ: Export Process Zone	SEWA: Self Employed Women's Association
FES: Friedrich Ebert-Stiftung	SEZ: Special Economic Zone
FICCI: Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry	UNI: Union Network International
HMS: Hind Mazdoor Sabha	UNITES Pro: Union for the Information Technology Enabled Services Professionals
IGB: Internationaler Gewerkschaftsbund (International Trade Union Confederation, ITUC)	UTUC: United Trade Union Congress
ILO: International Labour Organisation	WBITSA: West Bengal IT Services Association (teils auch nur ITSA)
	WFTU: World Federation of Trade Unions

Vorwort

Mit der Handreichung von Florian Höllen zur linken gewerkschaftlichen Landschaft Indiens beginnt die Rosa Luxemburg Stiftung für Südasiens eine Reihe unter dem Titel: »Thought Factory«. Der Reihentitel wurde bewusst Englisch gewählt, weil in der Folge sowohl deutsche, als auch englische Texte erscheinen werden. Englisch klingt modern und der Begriff wird auch im deutschsprachigen Europa sofort verstanden werden. Herkömmlich werden solche Papiere gerne 'Arbeitspapiere' (*working papers*) genannt. In Deutschland ist der Terminus »Denkfabrik« inzwischen in Industrie- und Wirtschaftskreisen Mode geworden. Das könnte linke Akteure abschrecken, hier aber ins Angelsächsische versetzt – dazu noch auf dem südindischen Subkontinent verwandt, transportiert der Titel ein Flair, dass deutlich einen Arbeits- und Prozesscharakter anzeigt. Selten werden in Deutschland 'Gedankenwelten' und 'Fabrikation' zusammen gedacht – wer 'in den Höhen des Geistes' schwebt, will gewöhnlich von den Mühen der Produktion nichts wissen. Wir aber fühlen uns der Arbeitswelt nahe und so ist es kein Zufall, dass wir die neue Reihe mit einem Text zu Indiens Gewerkschaften eröffnen.

In dieser Serie soll es nicht darum gehen hochwissenschaftliche – womöglich gar abgehobene, der Wirklichkeit thematisch oder sprachlich entrückte – Arbeiten zur Schau zu stellen. Stattdessen möchten wir Arbeits- und Denkergebnisse von uns, unseren Praktikanten und unserem Umfeld in kleiner Auflage und als PDF veröffentlichen, um einer notwendigerweise beschränkten Zahl an Interessierten die Möglichkeit zu bieten, unser Material zu nutzen um weiter zu forschen, denken und mit uns in einen Austauschprozess zu treten. Auf dem Gebiet der Wissenschaft gelten solche Papiere meist in gewissem Sinne als 'vorwissenschaftlich' – häufig tragen sie den Vermerk: „Bitte nicht ohne ausdrückliche Genehmigung des Autors zitieren“. Auch bei unseren Texten schwimmt zuweilen und ganz bewusst die Grenze zur Wissenschaftlichkeit. Teilweise geben sie auch erzählend lebensnahe Begegnungen wieder. Dies wird beispielsweise in einer folgenden Ausgabe zum linken indischen Gewerkschaftsdachverband NTUI deutlich werden.

Dass es das jüngste Mitglied des Vereins der Rosa Luxemburg Stiftung ist, das den Auftakt macht, freut mich dabei besonders. Florian Höllen (Jg. 1985), ehemaliger Stipendiat der Stiftung und langjähriges aktives Mitglied der PDS/LINKEN, hat die großartigen Freiräume und Chancen des Studiums wertvoll genutzt und 2009 ein Auslandssemester in Indiens Industriemetropole Pune absolviert. Im Vorfeld seiner Reise haben wir uns getroffen und gemeinsam überlegt, ob sein Auslandsstudium

nicht auch für das kommende Südasien-Büro der Stiftung sinnvoll genutzt werden könnte – es konnte!

Florians Interesse an internationalen Fragestellungen ist ungebremst und nach einem Praktikum bei der Ständigen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei den internationalen Organisationen in Rom (u. a. Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), World Food Programme (WFP)) im Jahr 2010 war er für ein weiteres Auslandssemester an der Universität Genf und am selbständigen Graduate Institute of International and Development Studies. Nach seinem Masterabschluss an der Universität Göttingen promoviert er ebendort am Centre for Modern Indian Studies zum Thema: "A Social History of Land Acquisition in 20th Century India" (Arbeitstitel). Seit April 2011 ist er einer der Sprecher der Bundesarbeitsgemeinschaft Friedens- und Internationale Politik der LINKEN.

Indiens Arbeiterklasse ist – entsprechend der Ausdehnung des Landes – riesig und an Gewerkschaften herrscht wahrlich kein Mangel. Man schätzt dass in Indien deutlich mehr als die 70.000 registrierten Einzelgewerkschaften (meist Betriebsgewerkschaften) existieren. Viele davon, bei weitem aber nicht alle, sind in einem der großen Gewerkschaftsdachverbände organisiert. Vier davon haben nicht nur eine 'linke' Vergangenheit, sondern sind auch heute maßgeblich im linken Mainstream anzutreffen. Dieser Text soll zum besseren Verständnis ihrer Herkunft und Arbeitsweise beitragen.

Carsten Krinn

Regionaler Repräsentant der RLS in Südasien

1. Einführung

Dieses Arbeitspapier bietet einen einführenden Überblick auf die 'linke' indische Gewerkschaftslandschaft. Ihr Ziel ist es, relevante Schlüsselfragen wie die Strukturen und Entwicklungen im *organised* und im *unorganised sector* (u.a. der IT-Industrie), die internationale Arbeit der indischen Gewerkschaften und ihre Bildungs- und Schulungsarbeit zu analysieren. Gleichzeitig soll sie das Nachschlagen zentraler Informationen ermöglichen und erste Kontaktinformationen bereitstellen.

Zu diesem Zweck stützt sich meine Handreichung auf verschiedene Recherchen. Ausgewertet wurden wissenschaftliche Zeitungen und Zeitschriften, journalistische Medien, Gewerkschaftspublikationen (z.B. Selbstdarstellungen, Bildungsmaterialien, Flugblätter, Zeitschriften, Kongressmaterialien) und interne Materialien, politische Analysen und Handlungsvorschläge, statistische Erhebungen und vom Autor geführte längere Gespräche mit Funktionären der großen linken Gewerkschaften.

Im ersten Teil wird ein Überblick über die indische Gewerkschaftslandschaft generell gegeben und speziell über die linken Dachverbände. Der neugegründete parteiungebundene linke Gewerkschaftsdachverband NTUI (New Trade Union Initiative) wird hier aus verschiedenen Gründen besonders ausführlich behandelt. Erstens ist der Ansatz eines kämpferischen und parteiunabhängigen Dachverbands in Indien neu, so dass es hier nicht nur um eine Organisation, sondern um eine Tendenz in der indischen Gewerkschaftslandschaft geht, die auch für alle anderen Gewerkschaften relevant ist (auch, da deren Defizite überhaupt erst den Boden für die NTUI bereitet). Zweitens ist auf Grund der Aktualität der Entwicklung wenig über die NTUI bekannt, so dass der Informationsbedarf hier besonders hoch ist. Drittens ist gleichzeitig das Interesse für die NTUI auch in Deutschland nicht zu unterschätzen, wie sowohl Besuche von NTUI-Funktionären zu Kongressen und Diskussionsveranstaltungen in Deutschland als auch die Kooperation der NTUI mit Ver.di zeigen.

Dem folgt ein thematisch orientierter Teil, der anhand der Schwerpunkte traditionelle und hochtechnologische Industriezweige (IT-/ITES-Industrie), Staatsbetriebe, gewerkschaftlich nicht organisierter/informeller Bereich, internationale Arbeit und Bildungs- und Schulungsarbeit die verschiedenen Ansätze

gegenüberstellt. Der unterschiedliche Umfang der Darstellung der einzelnen Ansätze der Gewerkschaften erklärt sich durch die unterschiedliche Bedeutung, die den Fragestellungen für die jeweilige Gewerkschaft (zumindest in ihrer Außendarstellung) zukommt. Darüber hinaus existiert nahezu keine Forschungsliteratur zu den untersuchten Aspekten, so dass nicht auf Vorarbeiten zurückgegriffen werden kann (Ausnahme ist die Frage der Organisation im IT- bzw. ITES-Sektor, wobei die hier vorhandenen Untersuchungen sich auch nicht auf einzelne Gewerkschaften beziehen). Die Recherche ähnelte daher mehr dem Zusammensetzen eines unvollständigen Mosaiks als dem Zusammenbau eines Fertighauses.

Im Anhang findet sich eine Zusammenstellung wichtiger Kontaktinformationen der untersuchten Gewerkschaften sowie Statistiken zu Mitgliederzahlen.

Der Aussagewert der Angaben über Mitgliederzahlen sollte jedoch gerade im indischen Kontext aus diversen Gründen nicht überschätzt werden: 1. Die Angaben der Gewerkschaften selbst sind in der Regel deutlich übertrieben. 2. Die offiziellen Statistiken decken nur die registrierten Gewerkschaften ab, nicht jedoch den Bereich der nichtregistrierten Gewerkschaften. 3. Da viele registrierte Gewerkschaften dem Staat bzw. Bundesstaat keine Berichte (über Mitgliederstand etc.) liefern, sind auch diese Angaben nur ein Ausschnitt der Realität. 4. Dieser Umstand wird durch das häufige Fehlen von Berichten der Bundesstaaten an die Zentralregierung ergänzt, so dass teilweise ganze Bundesstaaten nicht in die zentralen Datenangaben eingehen.¹ Aus diesen Gründen können solche Zahlen nur eine sehr grobe Orientierung für die Stärke der Gewerkschaften bilden.

Am Ende der Arbeit findet sich eine kommentierte Literaturliste, die den Einstieg in speziellere Fragestellungen erleichtern soll.

¹ Vgl. K. R. Shyam Sundar: Official Data on Trade Unions. Some Comments, in: *Economic and Political Weekly*, Vol. 34, No. 40, October 2 1999, S. 2839-2841.

2. Organisationspolitische Gewerkschaftslandschaft

2.1 Überblick

In Indien liegt der Gesamtorganisationsgrad (Anteil Gewerkschaftsmitglieder an Erwerbsbevölkerung) bei nur 4%,² dennoch gilt Indien als 'Gewerkschaftsland'. Dieser Widerspruch ist wesentlich durch die Teilung der indischen Arbeitswelt in einen kleinen (und kleiner werdenden) gewerkschaftlich organisierten (organised sector) und einen größeren (und größer werdenden) nicht organisierten Teil (unorganised sector) zu erklären. Zu letzterem gehört auch die Landwirtschaft, in der auch heute noch die Mehrheit der indischen Erwerbsbevölkerung arbeitet (60%).³

Genaugenommen wird als organised sector jener Bereich der Wirtschaft verstanden, der Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und jene Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten umfasst, die ans Stromnetz angeschlossen sind. Alle halbstaatlichen und staatlichen Betriebe gehören zum organised sector. In diesen Betrieben arbeitet die Hälfte aller im organised sector Beschäftigten. Als unorganised oder *informal* wird dagegen jener Bereich der Wirtschaft (und damit der Arbeitsbeziehungen) verstanden, der sich staatlicher Regulierung entzieht und oft von prekären Arbeitsverhältnissen geprägt ist.⁴

Für diesen Bereich wird neben dem etablierteren (und im Folgenden verwandten) Begriff des unorganised sector auch der Begriff des informal sector verwandt, der auf den nichtregulierten Charakter der Arbeitsbeziehungen abhebt. Alle Begriffe sind dabei jedoch unscharf, da es in beiden Sektoren organisierte und unorganisierte Arbeiter und informelle und formelle Beschäftigungsverhältnisse gibt.⁵ Insofern existiert keine strikte Trennung, sondern eher eine Überlappung von organised und unorganised sector. Die Größe ist daher jeweils auch schwer quantifizierbar.⁶ Schätzungen gehen davon aus, dass etwa 8% der Arbeiter im

² Vgl. DGB-Bildungswerk: Länderportrait Indien, S. 53.

³ Vgl. ebd., S. 44.

⁴ Vgl. ebd., S. 48. Zum Begriff des informellen Sektors und seinen Merkmale siehe auch: „...die im Schatten sieht man nicht.“, S. 7 ff; FES Delhi (Author: S.K.G. Sundaram): Organisations Working for the Unorganised Labour – the Case of Mumbai, Delhi 2000, S. 1-14, 84-94.

⁵ Vgl. ebd., S. 47.

⁶ Vgl. ebd., S. 43.

organised sector und 92% im unorganised sector arbeiten.⁷ Während des indischen Wirtschaftsbooms der letzten Jahrzehnte ist der unorganised sector im Verhältnis zum organised sector stärker geworden (nicht umgekehrt!). Parallel hierzu hat sich die Einkommensungleichheit verschärft.⁸ Einen Anstieg informeller Beschäftigungsverhältnisse gibt es bemerkenswerterweise auch im organised sector. Hier werden allein 26 Millionen informelle Beschäftigungsverhältnisse geschätzt.⁹

Der Organisationsgrad im organised sector beträgt etwa 30-40% während für den unorganised sector 9,7% vom indischen Arbeitsministerium geschätzt werden.¹⁰

Als Ursache für den, angesichts der Bezeichnung organised sector, geringen Organisationsgrad ist die in Indien dominante Konfliktlinie Staat – Arbeit (nicht: Kapital – Arbeit) anzusehen. Staat und Gewerkschaften kanalisieren den Konflikt zwischen Arbeit und Kapital. Die Stellvertreterpolitik der Gewerkschaften für die Arbeiterklasse war der Aktivität der Arbeiterklasse selbst abträglich, da viele Konflikte eben stellvertretend für, aber nicht durch die Arbeiter selbst ausgetragen wurden. Hintergrund hierfür ist u.a. die lange Zeit staatlicher Regulierung der Wirtschaft und die Existenz eines (ehemals) großen staatlichen und halbstaatlichen Sektors. Im öffentlichen Dienst und in staatlichen Versorgungsbetrieben werden die Löhne durch staatliche Tarifkommissionen (Pay Commissions) festgelegt.

Insgesamt haben nur 2% aller Beschäftigten (in allen Sektoren) Tarifverträge. Per Gesetz gibt es keine Betriebsräte, ihre Funktionen werden („weitestgehend“) von staatlichen Arbeitsrechtskommissionen übernommen,¹¹ so dass auch hierdurch der Staat Ansprechpartner bzw. Zielscheibe ist.

Durch die Übernahme des britischen Prinzips der gewerkschaftlichen Organisation auf Betriebs- statt auf Branchenebene mit dem *Trade Union Act* von 1926 ist die organisierte indische Arbeiterschaft wesentlich durch Betriebsgewerkschaften geprägt. So ist die Zahl von 70.000 im Jahr 2002 registrierten Gewerkschaften zu erklären.¹²

Auf nationaler Ebene existieren fünf vom Staat als Verhandlungspartner anerkannte »National Centre« (Dachverbände): BMS, AITUC, CITU, INTUC und HMS.

Die BMS (Bharatiya Mazdoor Sangh = Indischer Arbeiterbund) wurde 1955 durch die (später mit der der Bharatiya Janata Party (BJP) verbundenen) hindu-fundamentalistische Massenorganisation RSS gegründet¹³ und ist die mitgliederstärkste indische Gewerkschaft. Bei der Gründung der BMS kundgetanes Ziel der Gewerkschaft ist „[to] assist workers in organizing themselves in trade unions as a

⁷ Vgl. DGB-Bildungswerk: Länderportrait Indien., S. 45.

⁸ Vgl. ebd., S. 44.

⁹ Vgl. ebd., S. 44.

¹⁰ Vgl. ebd., S. 42. Die teilweise unterschiedlichen Zahlen sind auf unterschiedliche Angaben zurückzuführen.

¹¹ Vgl. ebd., S. 46.

¹² Vgl. ebd., S. 40 f.

¹³ Vgl. Rothermund: Indien, S. 545.

medium of service to the motherland irrespective of faiths and political attitudes".¹⁴ Trotz dieser proklamierten Unabhängigkeit von Religion ist die Organisation Teil des hindufundamentalistischen Blocks.

Der Indian Trade Union Congress (INTUC) wurde als Gewerkschaft der Kongresspartei angesichts des starken Einflusses der Kommunisten im bis dahin pluralen AITUC gegründet. Seit einiger Zeit gibt es jedoch einzelne Ablösungstendenzen.¹⁵ So beteiligt sich der INTUC mit linken Gewerkschaften und der rechten BJP an Aufrufen zu Protesten gegen die Regierungspolitik der Kongresspartei (Missachtung der Rechte der Arbeiter, Privatisierungspolitik etc.). Gemeinsam führten sie auch einen nationalen Protesttag am 28. Oktober 2009 durch.¹⁶

Auf den mit der CPI verbundenen All India Trade Union Congress (AITUC), die sozialdemokratische Hind Mazdoor Sabha (HMS) und das mit der CPI(M) verbundenen Centre of Indian Trade Unions (CITU) wird im folgenden Abschnitt wie auch in den thematischen Schwerpunkten genauer eingegangen. Kleinere (linke) Dachverbände sind UTUC, AICCTU, AIUTUC, TUCC. Der United Trade Union Congress (UTUC) wurde 1949 als Abspaltung von AITUC aber auch von HMP (Hind Mazdoor Panchayat, einer Vorläuferorganisation der HMS) gegründet¹⁷ und war eigentlich ein Ableger der Revolutionary Socialist Party of India, verstand sich aber als parteiunabhängig. Im Unterschied zur HMS hatte die UTUC ein radikales Programm, was u.a. die Errichtung eines „Arbeiter- und Bauernstaats“ beinhaltet.¹⁸

Der All India Central Council of Trade Unions (AICCTU) gehört zur chinaorientierten CPI (ML) Liberation, während das All India United Trade Union Centre (AIUTUC) dem Socialist Unity Centre of India (Communist) zugehörig ist, dass sich auf Marx, Engels, Lenin, Stalin und Mao bezieht und die Bewegungen gegen die neoliberale Politik der CPI(M) unterstützt. Das Trade Union Coordination Committee (TUCC) wiederum ist der (links-)nationalistischen Ideologie des Forward Bloc und seinem Gründer Subhas Chandra Bose verpflichtet.

Zu den Kleinen unter den Großen gehören auch noch die dravidische Labour Progressive Federation und die eher karitativ ausgerichtete Self Employed Women's Association (SEWA).

Die Kapitalseite ist im Vergleich zur Seite der Arbeit weniger gespalten: Hier existieren nur drei große Organisationen: ASSOCHAM, FICCI und CII, in denen Firmen durchaus gleichzeitig Mitglied sein können.¹⁹

¹⁴ Zit. in: Verma / Mokherjee: Trade Unions in India, S. 55.

¹⁵ Vgl. Sinha: Issues before the Indian Trade Union Movement, S. 9: "The union leaders are now publicly claiming to be independent of political parties. A particular reference could be the one of the INTUC annual convention held at Ranchi in Jharkhand, where the office bearers repeatedly said that the INTUC is independent of Congress."

¹⁶ Vgl. „National Convention of Workers Demonstrates Total Unity of Trade Unions. National Protest Day On October 28“ in: „The Working Class“ (Oktober 2009) auf: http://citucentre.org/monthly_journals/sub_topic_details.php?id=591 (Abrufdatum: 13.11.2009).

¹⁷ Vgl. Verma / Mokherjee: Trade Unions in India, S. 20.

¹⁸ Vgl. Verma / Mokherjee: Trade Unions in India, S. 54 f.

¹⁹ Vgl. Rothermund: Indien, S. 548.

Als Probleme der indischen Gewerkschaften gelten neben der Fragmentierung u.a. die mangelnde Orientierung auf den unorganised sector, die geringe innerorganisatorische Demokratie und entsprechende zunehmende Unzufriedenheit in der Mitgliedschaft (was auch die Gründung neuer Gewerkschaften wie der NTUI²⁰ befördert), unprofessionelle Arbeitsweise, Mitgliederschwund und Machtverlust (auch durch die Laissez-faire-Politik des Staates), die Parteienbindung und das Ausruhen auf (lange) vergangenen Erfolgen.²¹ Fragmentierung meint hier nicht nur die Aufteilung in verschiedene politische Strömungen, sondern auch die Entstehung von Betriebsgewerkschaften, die nicht an Dachverbände angebunden sind. Beispiele für Firmen mit solchen Gewerkschaften sind oft auch Multi-National-Companies (MNCs) wie Philips oder Siemens, aber auch indische Firmen wie WIPRO (Mischkonzern, u.a. IT, ITES, Kundenbetreuung etc.) oder Voltas (Klimaanlagen etc., Teil der Tata-Gruppe).²²

Ein Problem ist auch die Entfernung der Führung von der Basis. So kommt die Führung indischer Gewerkschaften in der Regel nicht aus der Gewerkschaft selbst, sondern von außen, z.B. aus der Politik.²³

Zu den Herausforderungen für die indischen Gewerkschaften gehört auch seit Anfang der 1990er die Abkehr sowohl der Legislative, der Exekutive als auch der Judikative von einer Politik, die die Interessen und Rechte der Arbeiter (zumindest in beschränktem Umfang) verteidigte und die Hinwendung zu einer Politik, die die Kapitalseite deutlich bevorzugt.²⁴

Im innerorganisatorischen Bereich wird, auch von den Gewerkschaften selbst, die Beitragszahlung als ein großes Problem betrachtet, da die Beiträge a) zu gering sind und es der Gewerkschaft somit an Ressourcen fehlt (die dringend z.B. für die Organisation des unorganised sector gebraucht werden) und b) oft selbst diese Beiträge nicht gezahlt werden.²⁵ Gewerkschaftsfunktionäre lassen sich daher auch von Betrieben bezahlen. Diese Einnahmequelle eröffnet sich ihnen unter anderem durch Androhung von Streiks.²⁶

Auch der Gegensatz von Land und Stadt, sowie die staatlichen Umgangsweisen damit, wirkt sich auf die Verhandlungsmacht der Arbeiter aus: Die Landflucht führt zu einem Anstieg armer arbeitssuchender Bevölkerung in den Städten, hierauf reagiert die Regierung wiederum mit Hilfsprogrammen, was den Anreiz für die

²⁰ New Trade Union Initiative – dem Selbstverständnis nach ein basisdemokratischer Dachverband, vgl. ausführlich: Kapitel 2.2.4.

²¹ Vgl. Sinha: Issues before the Indian Trade Union Movement. Die Situation in anderen südasiatischen Ländern gilt als ähnlich (vgl. Sinha: Preparing Unions in Asia for the 21st Century, S. 7).

²² Vgl. Sinha: Preparing Unions in Asia for the 21st Century, S. 8.

²³ Vgl. Verma / Mokherjee: Trade Unions in India, S. 45.

²⁴ Vgl. Ruddar Datt: Emerging Trends in Trade Union Movement, in: Mainstream, Vol. 46, No. 20, 2-8 May 2008, S. 11-14.

²⁵ Vgl. D.K. Srivastava: Trade union situation in India: Views of Central Trade Union Organisations (CTUOs) in: Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 36, No. 4, April 2001, S. 463-78, hier: S. 467 f.

²⁶ Vgl. Rothermund: Indien, S. 545.

Landflucht erhöht. So kommen noch mehr Arbeiter in die Städte, was die Konkurrenz steigert und die Verhandlungsmacht schwächt.²⁷

Die Bemühungen um (mehr) Einheit gehen bisher in der Praxis über themen- oder forderungsbezogene Zusammenarbeit nicht hinaus. Am 15.7.2002 proklamierten z.B. die großen Dachverbände ihre gemeinsame Ablehnung der Arbeitsmarktpolitik der Regierung,²⁸ viele weitere ähnliche gemeinsame Proklamationen und Protestveranstaltungen folgten,²⁹ ohne dass sich die strukturelle Situation geändert hätte.

²⁷ Vgl. DGB-Bildungswerk: Länderportrait Indien, S. 24 f.

²⁸ Vgl. Sinha: Preparing Unions in Asia for the 21st Century, S. 8.

²⁹ So z.B. auch 2009 allgemein gegen die Regierungspolitik: „National Convention of Workers Demonstrates Total Unity of Trade Unions. National Protest Day On October 28“ in „The Working Class“ (Oktober 2009) auf: http://citucentre.org/monthly_journals/sub_topic_details.php?id=591 (Abrufdatum: 13.11.2009) oder auch anlässlich des Streiks der Piloten by Jet Airways („Five Day Strike Of Jet Pilots“ in „The Working Class“ (Oktober 2009) auf: http://citucentre.org/monthly_journals/sub_topic_details.php?id=591 (Abrufdatum: 13.11.2009).

2.2 Linke Gewerkschaftsdachverbände

2.2.1 AITUC

Der 1920 gegründete All India Trade Union Congress ist der älteste Gewerkschaftsdachverband Indiens und war seit der Gründung das indische Mitglied der ILO. Federführend bei der Gründung war der damals noch nicht parteiförmige Nationalkongress³⁰. Nach der Unabhängigkeit wurde der AITUC

immer mehr von der CPI dominiert, was schließlich zur Abspaltung einer eigenen Gewerkschaft der Kongresspartei, des INTUC, im Jahre 1947 führte.

All India Trade Union Congress

Gründung: 1920

Mitgliederzahl: 2.677.979

(eigene Angabe der AITUC: über 4,6 Mio.)

pol. Ausrichtung / Parteibindung: CPI

Schwerpunktsektoren: k. A.

Schwerpunktstaaten: k. A.

int. Dachverband: WFTU

int. Zugehörigkeit von Mitgliedsorganisationen:
k. A.

Seit langem gibt es Bemühungen von AITUC und HMS um eine Vereinigung der beiden Dachverbände. 1997 war der Prozess sehr weit gediehen, scheiterte dann jedoch. Grund war angeblich die Frage der Zugehörigkeit zu einem internationalen Dachverband³¹ (AITUC ist Mitglied der WFTU während HMS Mitglied der ITUC ist). Dem wurde und wird von der HMS jedoch widersprochen.³²

2.2.2 CITU

Die CITU entstand 1970 als Abspaltung des AITUC in Folge der 1964 erfolgten Spaltung der CPI in CPI (die weiterhin AITUC dominierte) und CPI(M) (die sich nun mit der CITU einen eigenen Dachverband schuf bzw. organisatorisch aus der AITUC herauslöste). Wie auch bei der AITUC wird die faktische Parteibindung nicht explizit gemacht. Die CPI(M) wird nicht namentlich erwähnt, stattdessen ist im Plural (!) von „*the Left Political Parties*“ die Rede. Der Zusammenhang zur CPI(M) ist jedoch allgemein bekannt und zeigt sich auch in der Rubrik „In Parliament“ auf der Website, in der die gewerkschaftspolitischen Anfragen der CPI(M) Abgeordneten in der Lok Sabha, dem nationalen Parlament, aufgeführt werden. Thematisch werden

³⁰ Der später zur Kongresspartei wurde.

³¹ Vgl. Sinha: Issues before the Indian Trade Union Movement, S. 8.

³² „It has been reported somewhere that the unity talks broke on the issue of International affiliation, which is totally false as Shri Umraomal Purohit, General Secretary, HMS very categorically said in the meeting of office bearers of the two organizations held on 6th October, 1997 that for HMS, national unity was more important than International affiliation.“ (Umraomal Purohit (Gen. Secretary): Sixty Years of Hind Mazdoor Sabha (HMS) (1948-2008), New Delhi 2009 (HMS Public.), S. 33). Andererseits äußerte sich die HMS auch wie folgt in Bezug auf die nicht erfolgreichen Verhandlungen zw. AITUC und HMS: „AITUC is pursuing its stand, we never promised to leave ICFTU and we are not going to pursue any such proposal.“ wieder gegeben in D.K. Srivastava: Trade union situation in India: Views of Central Trade Union Organisations (CTUOs) in: Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 36, No. 4, April 2001, S. 463-78, hier S. 472.

hier sowohl private Firmen als auch Staatsbetriebe (wie z.B. Air India, Eisenbahn oder das Telekommunikationsunternehmen BSNL) als auch der unorganised sector (z.B. Beedi (Zigaretten)-Arbeiter) und allgemeine Bereiche wie Arbeitslosigkeit, Privatisierungen, Preisanstieg und Arbeitssicherheit abgedeckt.³³

Die Nähe zur CPI(M) zeigt sich besonders da, wo die CPI(M) in der Regierung ist. So z.B. in West Bengal: Hier fährt die von der CPI(M) geführte Regierung einen kapitalfreundlichen, neoliberalen Kurs und setzt auch massiv Polizei gegen die Bevölkerung ein, wenn sie sich gegen die Kapitalinteressen stellt, z.B. bei der Beschlagnahmung von Land für (private) Fabriken. An diesen Polizeieinsätzen beteiligen sich auch CPI(M)-Kader, die keine Polizisten sind. In solchen Situationen schweigt die CITU in West Bengal, während sie in anderen Staaten, in denen die CPI(M) in Opposition ist, die Interessen der Arbeiter und der gesamten Bevölkerung lautstark vertritt.³⁴

Die Programmatik ist (im Unterschied zumindest zur Praxis in von der CPI(M) regierten Staaten) weitgehend kommunistisch, auch wenn der Begriff nicht verwendet wird (stattdessen heißt es: „*The CITU is a progressive trade union centre*“). So geht die CITU davon aus, dass die Interessen der Arbeiter nur auf Grundlage einer Sozialisierung der Produktionsmittel und der Bildung eines sozialistischen Staates umzusetzen sind.³⁵ Die CITU beschreibt sich selbst als „*opposed to imperialist globalisation, championing the cause of working class and defending economic sovereignty*“.³⁶ Teilweise erscheint die Programmatik aber auch widersprüchlich. So ist einerseits von der strikten Einhaltung des Prinzips des Klassenkampfes³⁷ die Rede, andererseits werden Praktiken des Co-Managements unterstützt:

„[...] *the CITU unions also intervene in the various aspects of management of the enterprise seeking greater involvement of the workers in the efficient running of enterprise and for strengthening participative mechanisms at enterprise-level.*“³⁸

Programmatisch nimmt der Bereich internationaler und antiimperialistischer Politik und Solidarität einen relativ großen Raum ein. Die CITU verteidigt das ehemals vom

Centre of Indian Trade Unions

Gründung: 1970 (Abspaltung von AITUC)

Mitgliederzahl: 3.222.532

(eigene Angabe der CITU: „about 3.4 million“)

pol. Ausrichtung / Parteibindung: CPI (M)

Schwerpunktsektoren: k. A.

Schwerpunktbundesstaaten: Andhra Pradesh, Kerala, Tamil Nadu, W-Bengal

int. Dachverband: WFTU

int. Zugehörigkeit von Mitgliedsorganisationen: k. A.

³³ Vgl. http://citucentre.org/in_parliament/parliament_q_a.php bzw. http://citucentre.org/in_parliament/parliament_issue.php (Abrufdatum: 13.11.2009).

³⁴ Vgl. Rudder Datt: Emerging Trends in Trade Union Movement, in: Mainstream, Vol. 46, No. 20, 2-8 May 2008, S. 11-14, hier S. 12 f.

³⁵ „The CITU believes that the exploitation of the working class can be ended only by socializing all means of production: distribution and exchange and establishing a Socialist State.“ (Constitution, Aims and Objects, 3. (A)) auf: <http://citucentre.org/constitution/index.php> (Abrufdatum: 13.11.2009).

³⁶ <http://citucentre.org/abtus/index.html> (Abrufdatum: 13.11.2009).

³⁷ Vgl. <http://citucentre.org/documents/details.php?id=273> (Abrufdatum: 13.11.2009).

³⁸ <http://citucentre.org/abtus/index.html> (Abrufdatum: 13.11.2009).

Staat praktizierte Konzept der ökonomischen nationalen Unabhängigkeit und solidarisiert sich mit anderen nationalen Unabhängigkeitsbewegungen.³⁹

Nach der deutlichen Niederlage der Linken, gerade der CPI(M), bei den nationalen Parlamentswahlen im Mai 2009 veröffentlichte das CITU-Zentralorgan im September desselben Jahres einen selbstkritischen Aufruf des General Council zur 'Überprüfung' (*review*) der bisherigen Arbeit auf allen Ebenen.⁴⁰ Angesichts der sonst wenig selbstkritischen Selbstdarstellung verdient dieses Dokument besondere Aufmerksamkeit und ist für das Verständnis des Selbstverständnisses und der Denkweise linker parteigebundener Gewerkschaften in Indien generell hilfreich. Nach der Betonung des eigenen Führungsanspruchs („*Without a stronger CITU, united struggle of the working class cannot be advanced on right track.*“)⁴¹ und der Bestimmung der gesellschaftlichen Auseinandersetzung („*our struggle against the capitalist order*“, „*struggle for immediate demands and for defence of the rights of the working people*“) wird „*severe weakness in the democratic functioning of the unions/organizational committees at all levels*“ eingestanden. Die Kritik wird dann auf das Verhältnis der Gewerkschaft zu den Arbeitern selbst (die diese ja ausmachen sollten) ausgeweitet:

„In this process [der Überwindung von festgefahren Routinen und der Ausweitung gewerkschaftlicher Kampagnen über das bisherige Feld hinaus auf die ganze Arbeiterklasse, F.H.], the work of raising the level of consciousness at various levels gets hampered and the common workers who constitute the trade union at the workplace level [aber eben nicht darüber!, Anm. F.H.] are denied of their democratic rights to be the active part of the decision making by their leadership weakening the living link and the sense of belongingness between the union and the common workers.“

Auch wenn deutlich wird, dass es ein Bewusstsein für die schwierige Lage der eigenen Gewerkschaft gibt, so bleibt abzuwarten, ob es in der Gewerkschaft und noch viel wichtiger in der Partei zu einer Kursänderung hin zu innerorganisatorischer Demokratie, systematischer Organisation des unorganised sector und konsequenter sozialer und antikapitalistischer Politik in Regierung und Opposition bzw. auch in von der CPI(M) (noch!) regierten und nicht regierten Bundesstaaten kommt. Der derzeitige Widerspruch von kommunistischem Anspruch in Partei und Gewerkschaft und einer wenig kämpferischen Gewerkschaftspolitik und einer sogar teils neoliberalen Regierungspolitik der Partei (s.o.) wird auf Dauer in die eine oder andere Richtung aufgelöst werden müssen. Gelegenheit hierfür wäre der für Mitte Februar 2010 angesetzte 13. Kongress der

³⁹ Vgl. Constitution, Aims and Objects, 3 (C) (1), (D) auf: <http://citucentre.org/constitution/index.php> (Abrufdatum: 13.11.2009).

⁴⁰ „CITU General Council Call – Strengthen Organisation Through Review At All Levels“ in „The Working Class“ (September 2009) auf: http://citucentre.org/monthly_journals/sub_topic_details.php?id=580 (Abrufdatum: 13.11.2009). Hieraus auch die folgenden Zitate.

⁴¹ Im Folgenden dann abermals und noch expliziter: „The root of continuing shortcomings in the democratic functioning of the organization/unions lies in the lack of realization of the political-ideological significance of democratic functioning as an instrument to build up CITU, a leader of the entire working class.“ (ebd.).

CITU auf dem dann die Ergebnisse der Überprüfung der eigenen Politik diskutiert werden sollen. Allerdings werden die bis November 2009 erstellten Berichte der verschiedenen Gliederungen und die Konferenzen hierzu auch Ergebnis eines zentral gelenkten Prozesses sein.⁴² Zu denken geben sollte auch, dass der Anstoß für diesen Ansatz von Selbstkritik nicht die eigene tägliche gewerkschaftliche Arbeit ist, sondern die Wahlniederlage der Mutterpartei:

„The results in recent Parliament election has exposed our serious weakness in ideological bondage and lack of class consciousness among the voter workers who are members of CITU union and otherwise committed ones as well.“

Dass also selbst viele Mitglieder der parteinahen Gewerkschaft 'ihre' Partei nicht wählen, macht das Ausmaß der Krise deutlich. Die Selbsteinschätzung der CITU zeigt nicht nur, dass der Erfolg oder eben Misserfolg gewerkschaftlicher Arbeit an den Wahlergebnissen der Mutterpartei gemessen wird, sondern auch, wie weit die Gewerkschaftsführung (und da ist die CITU keine Ausnahme) von der gewerkschaftlichen Basisarbeit entfernt ist. In diesem Sinne lässt sich auch der Hinweis auf einen *„dangerous trend of personalised form of leadership“* lesen. Dennoch ist es zweifellos ein bemerkenswerter Schritt, nun sogar andere Aktivitäten zurückzustellen und eine gründliche Auseinandersetzung einzufordern.⁴³

2.2.3 HMS

Die HMS sieht sich selbst als seit der Gründung parteiunabhängig an. Ideologisch bekennt sie sich zum »demokratischen Sozialismus«. Die Selbstdarstellung⁴⁴ enthält einige Formulierungen, die sich als Abgrenzung zu radikaleren linken Gewerkschaften lesen lassen (u.a. *„democracy will not survive unless people can secure improvements in their conditions of life through persuasion, pressurisation or even struggles if necessary.“* oder: *„HMS does not believe in resorting to cheap tactics of irresponsible exploitation of working class discontent against employers or government.“*)

Eine der größten Mitgliedsgewerkschaften der HMS ist die Eisenbahnergewerkschaft AIRF. Ein Hauptfeld ihrer Arbeit ist die Bekämpfung von Privatisierungsbestrebungen von Teilbereichen der Bahn.

⁴² „The State Committees have to guide the district committees and the state level unions accordingly.“ (ebd.).

⁴³ „The task of the organizational review has to be undertaken while discharging other movemental responsibilities either by CITU's independent initiative or by joint platforms of struggle, nevertheless, we have to make time to take up the task of review seriously.“ (ebd.).

⁴⁴ HMS: [Selbstdarstellungsflyer] Delhi / Mumbai (o.J.).

Hind Mazdoor Sabha

Gründung: 1948

Mitgliederzahl: 3.342.213

(eigene Angabe der HMS: über 5 Mio.
bzw. über 5,8 Mio.)

pol. Ausrichtung / Parteibindung: sozialistisch /
(keine, bei Gründung Praja Socialist Party)

Schwerpunktsektoren: Verkehr (Bahn, Straße,
Häfen, Seefahrt, zivile Luftfahrt), Tabak (beedi),
Druck-, Zement- und Stahl-Industrie, Kohle

Schwerpunktbundesstaaten: k.A.

int. Dachverband: ITUC

int. Zugehörigkeit von Mitgliedsorganisationen: ITF

Wie die meisten linken Gewerkschaftsdachverbände spricht sich die HMS auch für die gewerkschaftliche Einheit von der Betriebsebene bis zur nationalen Ebene aus („*Priorities: (1) Trade Union unification at all levels – unit, industry, state and national.*“).⁴⁵ Zu den praktischen Kooperations- und Vereinigungsbemühungen siehe die Abschnitte zu AITUC und NTUI. Diese waren bisher erfolglos (siehe oben, Abschnitt zu AITUC), wenn auch die Kooperation mit AITUC wie mit NTUI intensiver wird (siehe unten, Abschnitt zu NTUI).

Wie die anderen Dachverbände wurde die HMS auch als Top-Down-Organisation gegründet, sei allerdings mittlerweile, so ihr Sekretär Mittal, dabei, zu einer Bottom-Up-Organisation zu werden.⁴⁶

2.2.4 NTUI

Die NTUI (New Trade Union Initiative) wurde im Dezember 2001 als Organisation gegründet und konstituierte sich im März 2006 formal als Gewerkschaftsdachverband. Damit ist sie der jüngste der linken Gewerkschaftsdachverbände.

Programmatisch tritt die NTUI für eine klassenlose Gesellschaft ein. Gewerkschaften werden als Zentren des Widerstands gegen das Kapital im Klassenkampf betrachtet (Constitution: Preamble, Article 3.1).

Die NTUI gehört (noch) nicht zu den anerkannten National Centres, ist aber auf Grund ihres Versuches, eine spektrenübergreifende⁴⁷ und nicht parteigebundene linke Gewerkschaft mit dem Ziel der Vereinigung aller 'mitte-linken' („*centre-left*“⁴⁸) Gewerkschaften zu einem großem Dachverband zu gründen interessant. Darüber hinaus gibt es Verbindungen zu NGOs die sich für die Rechte von Arbeitern und ihre Selbstermächtigung engagieren (z.B. Society for Rural and Tribal Initiatives, SRUTI) – einem Feld, welches auch für die RLS von Interesse ist.

⁴⁵ HMS: [Selbstdarstellungsflyer] Delhi / Mumbai (o.J.).

⁴⁶ Im persönlichen Gespräch, 26.09.2009.

⁴⁷ So beschreibt Gautam Moody von der NTUI im Gespräch die Reichweite des Spektrums von Sozialdemokraten bis zu radikalen Kommunisten. Auch sei Platz für linke Nationalisten (also nicht solche, die chauvinistisch sind), auch wenn es derzeit keinen solchen Flügel gäbe.

⁴⁸ „*For a New Initiative*“ (Gründungsaufruf der NTUI), 16.12.2001, New Delhi.

Der gut fünf Seiten lange Gründungsaufwurf zeigt die politische Analyse, das Selbstverständnis und die Ziele und Wege der NTUI: Aus der kapitalistischen Globalisierung (und der damit verbundenen imperialistischen Politik einiger Staaten wie den USA) wird auf Grund von a) Rezessionstendenzen und b) dem Fall der Profitrate auf eine bevorstehende längere Phase intensivierte Klassenkampfes geschlossen, die etwas unkritisch als quasi natürliche Konsequenz verstärkter Ausbeutung betrachtet wird. Der verstärkte internationale Wettbewerb führe zu Angriffen auf die Interessen der Arbeiterklasse (insbesondere durch die Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen), die durch die Unterminierung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften und des rechtlichen Schutzes der Arbeiter ermöglicht werden sollen. Unter den Arbeitern wachse gleichzeitig eine allgemeine Stimmung zum Widerstand („*a general mood of opposition*“) und ein Bewusstsein für die Notwendigkeit der Einheit/Geschlossenheit der Arbeiterklasse. Konkrete Hinweise auf die Existenz dieses angenommenen Wunsches der Arbeiterklasse nach Einheit werden jedoch nicht genannt. Die größte Schwäche der Arbeiterbewegung sei derzeit ihre Fragmentierung, daher sei es das Ziel der NTUI zur Einheit beizutragen. Gleichzeitig schafft die NTUI mit sich selbst aber eine neue Organisation, so dass die Fragmentierung stärker und nicht schwächer wird (zumindest auf den ersten Blick, vgl. Strategie der NTUI). Dieser Widerspruch lässt sich aus der Kritik an der Parteibindung der anderen großen linken Gewerkschaftsverbände erklären.⁴⁹ Diese Parteibindung habe zur Spaltung der Gewerkschaftsbewegung beigetragen, also die Schwäche selbst mit verursacht. Entsprechend versteht sich die NTUI als nicht-parteilich und als linkspluralistisch, sowie als außerparlamentarische (System-) Opposition (aus dem Gründungsaufwurf: „*In a capitalist society, unions are always in opposition, fighting the government from outside.*“). Um die Ziele des Säkularismus, der sozialen Gerechtigkeit und der Menschenrechte/-würde zu erreichen, ist es in der Perspektive der NTUI nötig, breitere Teile der Gesellschaft zu repräsentieren, die Diversität der Arbeiterklasse zu akzeptieren und die Ressourcen aus dem organisierten Sektor für die kämpferische Organisation des unorganisierten Sektors zu nutzen (so heißt es im Gründungsaufwurf der NTUI: „*Unite all sections of the working class*“). Die NTUI strebt Bündnisse mit anderen sozialen Bewegungen, wie von Frauen, Dalits, Tribals und Migranten (hier wohl Wanderarbeiter aus anderen indischen Bundesstaaten gemeint) sowie Umwelt- und Menschenrechtsbewegungen an. Bemerkenswert ist auch, dass ein

New Trade Union Initiative

Gründung: 2001 / 2006

Mitgliederzahl: k. A.

pol. Ausrichtung / Parteibindung: linkspluralistisch,
keine Parteibindung

Schwerpunktsektoren: *organised sector:*
Maschinenbau, Elektrotechnik, Chemie, Pharmazie,
Fertigkleidung, Regierungsangestellte, *unorganised*
sector: Bau, Fischerei, Landwirtschaft,
Waldwirtschaft

Schwerpunktbundesstaaten: Tamil Nadu,
Maharashtra, Gujarat, Karnataka, Kerala, Jammu
und Kaschmir

int. Zugehörigkeit des Dachverbandes: keine

int. Zugehörigkeit von Mitgliedsorganisationen: ITF

⁴⁹ In Hinblick auf die nicht mehr parteigebundene HMS ist es wohl eher die politische Ausrichtung (reformistisch (HMS) vs. kämpferisch / radikal (NTUI)) die zur Gründung einer eigenen Organisation veranlasste.

Mangel an innerer Demokratie in den Gewerkschaften konstatiert wird, dem mit einem basisdemokratischen Ansatz entgegengewirkt werden soll.

Wie ausgeführt, ist die Einheit der Gewerkschaftsbewegung das von der NTUI proklamierte Ziel. Dieses Ziel wird, wenn es den Verlautbarungen nach geht, von allen Gewerkschaftsverbänden geteilt. Der Unterschied liegt im Weg bzw. der Strategie, wie sie von der NTUI (im Gründungsaufwurf) festgelegt wird und die wesentlich auf der Nicht-Existenz eines Ausschließlichkeitsprinzips beruht:

Auf der Betriebsebene gilt das Prinzip der Einheitsgewerkschaft. Ist die NTUI-Mitgliedsgewerkschaft (MG) Mehrheitsgewerkschaft, soll sie den anderen Gewerkschaften eine Vertretung in ihren Entscheidungsgremien entsprechend der Mitgliederzahl ermöglichen. Ziel ist in diesem Fall die Verschmelzung der anderen Gewerkschaften mit der NTUI-MG. Ist die NTUI-MG selbst Minderheiten-Gewerkschaft, soll sie sich selbst um angemessene Beteiligung in und Verschmelzung mit der Mehrheitsgewerkschaft bemühen.⁵⁰

Auf Branchenebene sollen einheitliche Branchengewerkschaften geschaffen werden. Gibt es schon Branchengewerkschaften, dann solle man sich an der „*largest and most democratic [one]*“⁵¹ beteiligen und diese zum Instrument einer allgemeinen Einheit in der Branche machen.

Da ein Drittel aller Gewerkschaften an keine Central Trade Union (CTU) gebunden seien, sei es das Ziel der NTUI, diese zu einer CTU zusammenzuführen um dann mit den anderen Dachverbänden über Forderungen „*that the present situation demands*“⁵² ernsthaft verhandeln zu können.

Auf nationaler Ebene solle die Einheit letztlich durch die Verschmelzung aller mitte-linken („*centre-left*“) Gewerkschaften erfolgen. Die NTUI wäre die entscheidende Kraft für einen solchen Prozess. Schon bei der Gründungskonferenz 2006 wurde der Ansatz der NTUI von dem AITUC in einer Solidaritätsadresse gewürdigt. Der AITUC wird im Tagungsbericht als einziger indischer Dachverband aufgeführt, der ein Grußwort hielt, was die Annäherungsversuche zwischen NTUI und AITUC belegt. In diesem Zusammenhang wies der Deputy General Secretary des AITUC, H. Mahadevan auf Diskussionen im AITUC wie auch in der WFTU hin, die mit dem Ziel geführt würden, organisatorischen Raum innerhalb der jeweiligen Strukturen von AITUC und WFTU für andere Gewerkschaften zu schaffen und so dem Ziel der Einheit (insbesondere dem Prinzip „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft. Eine Branche, ein Branchendachverband.“) näher zu kommen.⁵³

⁵⁰ Auf die naheliegende Frage, ob die aus der Verschmelzung hervorgehende Gewerkschaft, die mehrheitlich nicht NTUI-gebunden sein dürfte (da die Mehrheitsgewerkschaft es nicht war), an die NTUI gebunden sein muss oder nicht, wird nicht eingegangen. Wäre die Bindung an die NTUI kein Essential einer Verschmelzung würden NTUI-MGs, die Minderheitengewerkschaften sind, ihre eigene Existenz aufgeben.

⁵¹ Aus dem NTUI-Gründungsaufwurf, auf: <http://ntui.org.in/ntui/intent>, Abschnitt „Unity is the Perspective“. Welchem dieser beiden Prinzipien Priorität eingeräumt wird, wird nicht gesagt.

⁵² ebd.

⁵³ Vgl. Report of the Founding Conference of New Trade Union Initiative (NTUI), New Delhi, March 4-7, 2006.

In der Folgezeit fokussierten sich die Verhandlungen neben dem AITUC auf den HMS. Als realistisches Zwischenziel wird die Bildung von gemeinsamen Dachverbänden in den Bereichen Maschinenbau, Textil- und Kleidungsindustrie und für die Anganwadi-Workers (meist weibliche Angestellte in staatlichen Kindergesundheitszentren) angestrebt. Regionale Schwerpunkte der Zusammenarbeit sind Delhi, Gujarat, Maharashtra und Karnataka.

Auf lokaler Ebene gibt es neben Kooperationen mit Mitgliedsgewerkschaften von AITUC und HMS auch Kooperationen mit Mitgliedsgewerkschaften von CITU (u.a. gemeinsame Gewerkschaft für Leiharbeiter in der Energiebranche in Maharashtra).⁵⁴

⁵⁴ Resolution No. 1 des General Council: Towards Trade Union Unity (o.J., vermutlich 2007 oder später).

3. Ausgewählte Aspekte linker Gewerkschaftsarbeit

3.1 Traditionelle und hochtechnologische Industriezweige

Wie der organised sector generell sind die traditionellen Industriezweige (d.h. Textilindustrie, Stahlindustrie, Bergwerke etc.) durch a) einen hohen Organisationsgrad und b) Elemente der Konfliktvermeidung gekennzeichnet. Gewerkschaftliche Organisation war und ist hier verhältnismäßig einfach, da viele Arbeiter an einer Stelle sind, dort in der Regel langfristig arbeiten und die Arbeitsweise und die Art der Bezahlung zur Bildung kollektiven Bewusstseins beitragen. Auch wenn es eine Konkurrenz der Gewerkschaften untereinander gibt, so arbeiten und verhandeln die Gewerkschaften in vielen traditionellen Industriezweigen wie Kohle, Zement, Häfen, Eisenbahn und Stahl zusammen.⁵⁵ Der Einfluss der Gewerkschaften ist so höher, was die Mitgliedschaft wiederum attraktiver macht. Zudem können sich Gewerkschaften hier relativ repressionsfrei betätigen. Dies hängt mit der (staatlich geförderten) Strategie der Konfliktvermeidung zusammen. Die Tarifautonomie (und damit die Relevanz von Tarifauseinandersetzungen) wird vom Staat beschränkt. Die Lohnfestsetzung erfolgt im Konfliktfall durch Schiedsspruch („award“) eines staatlichen Tribunals.⁵⁶

Mittlerweile hat sich der Staat jedoch von dieser Politik immer mehr verabschiedet, so dass die aus den drei Konfliktparteien (Kapital, Arbeit und Staat) zusammengesetzten Komitees ihre Funktion verloren, nicht mehr existieren bzw. wenn sie noch existieren ihre Empfehlungen nicht, wie vorher, als bindend betrachtet werden.⁵⁷

Wenn auch die traditionellen Industriezweige fortexistieren werden, so wird die indische Gesellschaft doch mehr und mehr durch die Entwicklung der IT- und ITES-Industrie geprägt. Hier sind die „Traumjobs“ der englischsprachigen, gebildeten indischen Jugend. Hier ist die Basis der entstehenden konsumierenden Mittel-

⁵⁵ So HMS-Sekretär Mittal im Gespräch, 26.09.2009.

⁵⁶ Vgl. Rothermund: Indien, S. 545.

⁵⁷ Vgl. „M.K. Pandhe: For Left, Democratic & Secular Alternative. The Working Class Must Assert in Parliamentary Election!“ in „The Working Class“ (März 2009) auf: http://citucentre.org/monthly_journals/sub_topic_details.php?id=469 (Abrufdatum: 13.11.2009).

schicht in Indien. Für die gewerkschaftliche Organisierung ist die Branche mit weniger als 2 Mio. Beschäftigten im Bereich der ITES-Industrie⁵⁸ jedoch eher ein Alptraum: Der Organisationsgrad ist fast gleich null.⁵⁹ Auf Grund dieser Sonderstellung in der indischen Wirtschaft generell und im unorganised sector speziell, der Relevanz der IT-Industrie für globale Produktionsketten (gerade auch von Dienstleistungen)⁶⁰ und enormen Problemen, die dieser Bereich den indischen Gewerkschaften bereitet, wird im Folgenden ausführlicher auf die Versuche gewerkschaftlicher Organisierung in der IT- und ITES-Industrie eingegangen.

Im Gegensatz zum 'normalen' unorganised sector sind hier die Löhne für indische Verhältnisse enorm hoch, die IT- und ITES-Arbeiter sind die Spitzenverdiener der indischen Arbeiterschaft. Wenn auch die Arbeitsverhältnisse in dem Sinne hart sind, dass die Arbeitszeiten lang sind, Nachtarbeit normal und enormer, mit intensiver Überwachung verbundener Leistungsdruck und Elemente leistungsabhängiger Bezahlung existieren⁶¹, so ist auf Grund der sehr guten Bezahlung und der privilegierten Arbeitsverhältnisse (Freizeitmöglichkeiten auf dem Betriebsgelände, kostenlose Verpflegung, kostenloser Shuttle-Service zwischen Wohnort und Arbeitsplatz etc.) der Andrang auf diesen Bereich groß. Auch das Prinzip des *hire-and-fire* wirkt sich, zumindest derzeit, positiv auf die Beschäftigten aus, da jeder Arbeitsplatzwechsel (der sehr häufig ist, d.h. oft nach nur 2 bis 3 Jahren, wenn überhaupt) mit deutlichen Lohnsteigerungen verbunden ist. Dies führt auch dazu, dass ein Gemeinschaftsgefühl in der Belegschaft schwer entstehen kann, womit die Probleme der Organisierung in diesem Bereich angesprochen sind.

Die Behauptung der Kapitalseite, dass die Arbeitsbedingungen so gut sind, dass die Arbeiter einfach keine Gewerkschaft wollen, ist zwar interessengeleitet und etwas verkürzt, aber angesichts der privilegierten Sonderstellung der IT- und ITES-Arbeiter keinesfalls absurd.⁶²

Erst im Jahr 2000 gab es den ersten Versuch einer Organisierung von Arbeitern im IT-Sektor, der zur Bildung der ITPF (Information Technology Professionals' Forum) im

⁵⁸ Vgl. DGB-Bildungswerk: Länderportrait Indien, S. 29. Hinzu kommen die Beschäftigten in der IT-Industrie im engeren Sinne, dennoch ist von weniger als einem Prozent der indischen Erwerbsbevölkerung (ca. 400 Millionen) auszugehen.

⁵⁹ Vgl. DGB-Bildungswerk: Länderportrait Indien, S. 57.

⁶⁰ So sind es nicht in erster Linie Entwicklungsarbeiten, die nach Indien verschoben werden, sondern IT-Betreuung, back-office und Buchhaltung (also BPO = Business Process Outsourcing; auch wenn sich der Bereich von KPO = Knowledge Process Outsourcing auch entwickelt).

⁶¹ Vgl. der vielzitierte Artikel, basierend auf einer quantitativen Untersuchung: Babu P. Ramesh: 'Cyber Coolies' in BPO. Insecurities and Vulnerabilities of Non-Standard Work, in: Economic and Political Weekly, Vol. 39 No. 5 (January 31, 2004), S. 492-492. Hier auch die Aussage: „The degree of surveillance required at work is even comparable with the situations of 19th century prisons or Roman slave ships.“ Interessant auch das Ergebnis der Studie, dass der IT- bzw. ITES-Bereich keinesfalls kastenblind ist, sondern die hier arbeitenden in der Regel aus den höheren Kasten (FC = Forward Castes) kommen. Unter den Befragten waren es 97%.

⁶² Vgl. Amandeep Sandhu: Why Unions Fail in Organising India's BPO-ITES Industry, in: Economic and Political Weekly, Vol. 41, No. 41, October 14 2006, S. 4319-4322, hier S. 4319. Gewerkschaftsfunktionäre weisen auch daraufhin, dass die hohen Löhne (die aus individueller Konkurrenz heraus ausgehandelt werden!) die Organisierung erschweren. Allerdings sei hier schon angemerkt, dass die Beschäftigten dennoch nicht wunschlos glücklich sind, wie auch im Folgenden ausgeführt werden soll.

November desselben Jahres in Bangalore führte. Die Gründung wurde von der Weltdienstleistungsgewerkschaft UNI Global Union unterstützt. Die Organisation ist im Bundesstaat Karnataka registriert, allerdings nicht als Gewerkschaft, sondern als Verein. Dies entspricht auch (zumindest heute)⁶³ mehr ihrem Charakter, da sie sich selbst nicht als Gewerkschaft oder Interessenvertretung der Beschäftigten gegen die Kapitaleseite versteht, sondern als Zusammenschluss von IT-Experten.⁶⁴ So formulierte auch der Vorsitzende der Vereinigung M.K. Swaminathan:

*„ITPF is against unionisation of IT professionals within the industry. ITPF is but another organisation like Bangalore Management Association (BMA), All India Management Association (AIMA), Lawyers Association, Chartered Accountants', etc, registered under the Society Act not under the Trade Union Act.“*⁶⁵

Ein zweiter Versuch der UNI (durch ihr Asia Pacific Office) begann im Juli 2004. Er bezog sich auf den ITES-Bereich und führte zur Gründung der Union for the Information Technology Enabled Services Professionals (UNITES Pro) in Mumbai im September 2005. Im Unterschied zu ITPF ist diese Vereinigung als Gewerkschaft registriert. 2006 konnte die Gewerkschaft den ersten Tarifvertrag abschließen (mit dem ITES-Unternehmen Excell), was als Durchbruch von ihr gefeiert wurde. Allerdings sind hier Zweifel angebracht, dass es sich um einen Erfolg von UNITES Pro handelt, da die Firma für indische Telekommunikationsfirmen arbeitet, in denen es starke Gewerkschaften gibt und so zu vermuten ist, dass der Abschluss des Tarifvertrags über Druck von Gewerkschaften in diesen Telekommunikationsfirmen erreicht wurde.⁶⁶ Der Vertreter von UNI führte die Bereitschaft von Excell derweil auf die Absicht der Firma zurück, so die Personalfluktuations zu bekämpfen und einen Kommunikationskanal zu den Beschäftigten zu entwickeln.⁶⁷ UNITES Pro wird weiterhin, wie ITPF India, von UNI unterstützt. Mittlerweile hat sie sich auch an die Kongresspartei-Gewerkschaft INTUC angeschlossen.⁶⁸ Programmatisch gibt sich UNITES Pro dezidiert nicht-kämpferisch: *„We do not stand for confrontation. We want to solve employer-employee issues amicably, through dialogue“* und ist damit nicht weit von ITPF India (*„We are not a bargaining body“*) entfernt.⁶⁹

⁶³ „The ITPF has metamorphosed over time, drifting away from its beginnings to become just another professional organisation.“ So Amandeep Sandhu: *Why Unions Fail in Organising India's BPO-ITES Industry*, in: *Economic and Political Weekly*, Vol. 41, No. 41, October 14 2006, S. 4319-4322, hier: 4320.

⁶⁴ Vgl. ebd., S. 4319 f.

⁶⁵ Zit. ebd., S. 4320 (Die von Sandhu zitierte Version der Vorstellung der ITPF durch ihren Vorsitzenden ist nicht mehr online, die aktuelle Version enthält keine Abgrenzung gegen Gewerkschaften, was aber nicht als Annäherung misszuverstehen ist, da die Darstellung der eigenen Aktivitäten (Anlage- und Karriereberatung etc.) gar nicht erst diesen 'Verdacht' aufkommen lässt. Vgl. z.B. http://www.itpfindia.org/india/index.php?option=com_content&task=view&id=17&Itemid=33 (Abrufdatum: 28.11.2009)).

⁶⁶ So Amandeep Sandhu ebd., S. 4320 f.

⁶⁷ Vgl. *The Telegraph: Who says BPOs don't have unions?* (November 5, 2006).

⁶⁸ Vgl. Philipp Taylor, Ernesto Noronha, Dora Scholarios, Premilla D'Cruz: *Employee Voice and Collective Formation in Indian ITES-BPO Industry*, in: *Economic & Political Weekly*, Vol. 43, No. 22, May 31 2008, S. 37-46, hier S. 39.

⁶⁹ So Vertreter von UNITES Pro bzw. ITPF India, zit. in: *The Telegraph: Who says BPOs don't have unions?* (November 5, 2006).

Dritter Organisationsversuch, und einziger mit einer Beziehung zu einer linken Gewerkschaft, ist die im November 2006 von der CITU gegründete West Bengal Information Technology Services Association (WBITSA). Die CITU in West Bengal entschied sich bewusst dafür, die Organisation, auch wenn sie zentral von der CITU gegründet wurde und der CITU-Vorsitzende in West Bengal, Shyamal Chakraborty, gleichzeitig an der Spitze der WBITSA sitzt, nicht als Gewerkschaft, sondern als *Association* registrieren zu lassen, um, wie es hieß, die Beteiligung von allen Teilen der IT-Industrie, inklusive des oberen Managements und offizieller Vertreter, sicherzustellen.⁷⁰ Dies zeigt auch, dass die WBITSA keine besonders kämpferische Haltung vertritt, sondern sich vielmehr in die kapitalfreundliche Politik der CPI(M) in West Bengal einreihet. Diese wird ideologisch als ein Teil des Weges zum Sozialismus ausgegeben, so sagte Chakraborty:

„Just like Buddhadeb [Vorname des Regierungschefs von West Bengal], I, too, want industrialisation of the state. Without industry there cannot be any working class, and without working class there can't be any class struggle. We can't wage a class struggle in a desert.“⁷¹

Derselbe an anderer Stelle wörtlich: *„We want an unhindered growth of the IT industry.“⁷²* Die Forderungen der WBITSA verlangen daher auch nicht mehr als die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen, wie Chakraborty ausführt:

„There are two categories of employers – those who abide by [labour] laws and those who violate them. The association will request the former to prevail on the latter; it is the latter that is out to create a confrontation between the unions [sic!] and the managements“⁷³.

Zur Liste der Ziele der WBITSA gehört neben vielen Unterstützungsmaßnahmen für die Branche auch die Durchführung von Programmen, um IT-Technologie und -Wissen den unteren gesellschaftlichen Schichten zugänglich zu machen.⁷⁴

Während die WBITSA nach der Gründung die ersten 15 Online-Mitgliedsanträge von IT-Angestellten feierte,⁷⁵ beschrieb die Presse das Interesse der IT-Angestellten an der WBITSA als mäßig („lukewarm“).⁷⁶ An der ersten Demonstration hätten auch in erster Linie Arbeiter von IT-Firmen teilgenommen, die in Nicht-IT-Bereichen wie Sicherheit oder Sauberkeit arbeiteten.⁷⁷

⁷⁰ Vgl. Kolkata Newslines: CITU rallies to say IT: Want fast grow (November 15, 2006).

⁷¹ The Week: Labour Pain. Corporate honchos jittery over proposed union for IT employees in the state (November 12, 2006).

⁷² Zit. in: Kolkata Newslines: CITU rallies to say IT: Want fast grow (November 15, 2006).

⁷³ Zit. in: The Hindu: Employees union set up in IT sector. CITU leader welcomes the growth of IT industries in West Bengal. Entsprechend heißt es auch auf der Website der WBITSA „Our Concern: [...] We urge these employers [die sich nicht an Arbeitsschutzgesetze halten] on adherence and compliance with the norms set forth by the government of West Bengal. We also draw the attention of the government for proper surveillance.“ (<http://www.wbitsa.org/appeal.html> (Abrufdatum: 28.11.2009)).

⁷⁴ Vgl. <http://www.wbitsa.org/memo.html> (Abrufdatum: 28.11.2009).

⁷⁵ Vgl. EFTimes: Country's first IT Association Strides To Move Forward (November 18, 2006).

⁷⁶ So z.B. Kolkata Newslines: CITU rallies to say IT: Want fast grow (November 15, 2006).

⁷⁷ So z.B. Kolkata Newslines: CITU rallies to say IT: Want fast grow (November 15, 2006), The Times of India [Onlineversion]: CITU launches IT union in Bengal (November 15, 2006) oder Indo-Asian News Service: Dial CITU for misbehaving bosses in Bengal IT (November 15,

Die Reaktionen der Kapitaleseite werden dabei jedoch unterschiedlich dargestellt. So schrieb The Week: „*The reaction of the IT industry against the proposal [der Gründung einer IT-Gewerkschaft] ranged from shock to consternation.*“⁷⁸ und der Indo-Asian News Service berichtete von einem Treffen von Spitzenmanagern von über 100 IT-Firmen, unter ihnen die indischen Branchenriesen Tata Consultancy Services, WIPRO und Cognizant, zur Entwicklung von Gegenstrategien gegen die Entwicklung von Gewerkschaften in der Branche.⁷⁹ Gleichzeitig gab es aber auch von selbst von der WBITSa direkt angegriffenen Firmen Signale zur Gesprächsbereitschaft mit der Organisation.⁸⁰

Der Unternehmerverband Bengal Chamber of Commerce and Industry (BCCI) reagierte derweil mit der Ankündigung eines eigenen Weißbuchs, um der WBITSa keinen Spielraum zu geben: „*We do not want others to tell us what IT industry should follow and thus we are preparing the white paper for distribution among IT companies.*“⁸¹

Angesichts dessen, dass Chakraborty als ein enger Vertrauter des von der CPI(M) gestellten Regierungschefs Buddhadeb Bhattacharya gilt⁸² und Bhattacharya gegen Widerstände aus der eigenen Partei die Definition des IT-Sektors als „*essential service*“ im Sinne des Essential Services Act durchsetzte, mit dem Streiks durch den Staat unterbunden werden können, vermuteten einige Beobachter, dass Bhattacharya hinter der Gründung der WBITSa steht und so über Chakraborty versucht, eine Störung des IT-Sektors durch weniger kapitalfreundliche Teile der CITU zu verhindern.⁸³

Wenn neben dem exklusiven Status der IT-/ITES-Arbeiter auch die offene gewerkschaftsfeindliche Haltung der Unternehmen oder die enorme Personalfuktuation ein Grund für die Probleme der Organisierung ist⁸⁴, so spricht doch vieles dafür, dass das Hauptproblem das Image der Gewerkschaften bei den Beschäftigten in der IT-Branche ist, die Gewerkschaften mit „*blue collar work*“ und „*old economy*“ aber nicht mit ihren Problemen und Lebensumständen verbinden. Amandeep Sandhu kommt zu dem Schluss: „*the main reason for failures of unions*

2006).

⁷⁸ The Week: Labour Pain. Corporate honchos jittery over proposed union for IT employees in the state (November 12, 2006).

⁷⁹ Vgl. Indo-Asian News Service: Dial CITU for misbehaving bosses in Bengal IT (November 15, 2006).

⁸⁰ Vgl. EYtimes: Country's first IT Association Strides To Move Forward (November 18, 2006).

⁸¹ Press Trust of India / Newkerala.com: BCCI prepares white paper for IT sector compliance (November 14, 2006).

⁸² So sind beide langjährige Weggefährten und Chakraborty unterstützte Bhattacharjee öffentlich, als dieser für den massiven brutalen Gewalteinsetz des Staates zur Durchsetzung des Baus einer TATA-Autofabrik in Singur angegriffen wurde (vgl. Indo-Asian News Service: Dial CITU for misbehaving bosses in Bengal IT (November 15, 2006).

⁸³ Vgl. Indo-Asian News Service: Dial CITU for misbehaving bosses in Bengal IT (November 15, 2006).

⁸⁴ Vgl. Philipp Taylor, Ernesto Noronha, Dora Scholarios, Premilla D'Cruz: Employee Voice and Collective Formation in Indian ITES-BPO Industry, in: Economic & Political Weekly, Vol. 43, No. 22, May 31 2008, S. 37-46, hier S. 37 f.

is structural transformation of the country's middle class since post-liberalisation“, womit die Identifikation mit der Arbeit gemeint ist, die es diesen Indern in den supermodernen IT-Firmen ermöglicht sonst oft üblichen unangenehmen Belastungen wie Lärm, Schmutz usw. für die Zeit ihrer Arbeit zu entkommen, ohne Indien körperlich verlassen zu müssen.⁸⁵ Zweifellos ist eine elitäre Haltung ein Problem für die gewerkschaftliche Organisierung, doch andererseits gibt es durchaus in Indien bei elitären Berufsgruppen wie Piloten eine gewerkschaftliche Organisierung, so dass auch die Haltung der Gewerkschaften dem IT-Sektor gegenüber ein Teil des Problems ist.

Der Ansatz der CITU in diesem Bereich kann insofern als ein Anfang gelten, als dass die Gewerkschaft hier versucht, die spezifischen Probleme der IT-Arbeiter anzusprechen, wie die Homepage deutlich macht: Hier fordern (rhetorische) Fragen wie *„Are you 'stressed out' at workplace?“* oder *„Are you a victim of 'over surveillance'?“* mit entsprechenden Bildern im Hintergrund unter *„Contact ITSA“*.

Die Aktivitäten der anderen linken Dachverbände scheinen eher marginal zu sein. So heißt es von Seiten des HMS, dass es einzelne kleine Erfolge in Bangalore gegeben habe, aber keinen Durchbruch (HMS-Sekretär Mittal im Gespräch, 26.9.2009). Der AITUC spricht ebenfalls mehr von Bemühungen als von richtigen Erfolgen, auch wenn es durch die Wirtschaftskrise eine Öffnung (nicht mehr) gegeben habe (Amarjeet Kaur im Gespräch, 26.9.2009). Auch die NTUI nennt keine Beispiele für Organisierung in diesem Bereich.

⁸⁵ (Vgl.) Amandeep Sandhu: Why Unions Fail in Organising India's BPO-ITES Industry, in: Economic and Political Weekly, Vol. 41, No. 41, October 14 2006, S. 4319-4322, hier S. 4321.

3.2 Organisatorischer Ansatz in zentralen Staatsbetrieben

Der von Indiens erstem Regierungschef Jawaharlal Nehru geplante und umgesetzte Entwicklungsweg war durch die Faszination für die Sowjetunion beeinflusst, was zur Entwicklung eines großen Staatssektors in der Schwerindustrie und der Infrastruktur führte. Nehru ging davon aus, dass nur der Staat dazu in der Lage sei, die Industrialisierung Indiens zu organisieren. Auch wenn er privatwirtschaftliche, gewinnorientierte Produktion nicht generell ausschloss, so sollten doch die Kommandohöhen der Wirtschaft dem Staat vorbehalten sein. Neben der Schwerindustrie (inkl. Rüstungsindustrie) und der Infrastruktur (Energie, Wasser, Kommunikation, Transportwesen) gehörten zeitweilig, dank der Nationalisierung durch Indira Gandhi, auch die Banken zum Staatssektor. Mit der neoliberalen Wirtschaftspolitik insbesondere seit 1991 unter dem damaligen Wirtschaftsminister und jetzigen Premierminister Manmohan Singh werden immer mehr Staatsbetriebe privatisiert, seien sie unprofitabel/krank („*sick*“) oder profitabel. Der personell größte Staatsbetrieb (und das größte Unternehmen der Welt) ist immer noch die indische Eisenbahn mit 1,6 Mio. Angestellten, die hier als ein Beispiel für die gewerkschaftliche Aktivität im Staatssektor genannt werden soll.

Bis 1948 gab es viele kleine Gewerkschaften im Unternehmen, die alle in der parteiunabhängigen All India Railwaymen's Federation (AIRF) vereinigt waren. 1948 wurde jedoch von der Kongresspartei mit der National Federation of Indian Railwaymen eine eigene Konkurrenzgewerkschaft gegründet um die Verhandlungsmacht der Eisenbahnarbeiter zu schwächen. Nachdem nun in diesem Bereich eine parteigebundene Gewerkschaft existierte, folgten entsprechende Gründungen der kommunistischen (Dakshin Railway Employees Union) und der hindufundamentalistischen (Bharatiya Railway Mazdoor Sangh) Parteien. Durch mehrere große Streiks sollte dieser staatlich gewollten Zersplitterung schon 1988 ein Ende gesetzt werden, indem per geheimer Wahl ein Gewerkschaftsdachverband mit Alleinvertretungsrecht bestimmt werden sollte (wie es in den anderen Branchen üblich ist, F.H.). Die hierzu nötige Gesetzesänderung scheiterte jedoch und erst fast zwanzig Jahre später beraumte der Oberste Gerichtshof auf Eingabe einer Eisenbahnergewerkschaft eine solche geheime Wahl an, die im November 2007 statt fand. Hier konnte sich der ursprünglich einzige Dachverband AIRF durchsetzen.⁸⁶

⁸⁶ Vgl. DGB-Bildungswerk: Länderportrait Indien, S. 53 f.

Erwähnt werden sollte auch die Tendenz einiger Gewerkschaften, z.B. der CITU, zum Co-Management in Staatsbetrieben. Diese zeigt sich gerade im Bereich der öffentlichen Unternehmen in Bundesstaaten, die, wie Kerala, von der Mutterpartei CPI(M) regiert werden. So ist die Perspektive in der Darstellung der Entwicklung der öffentlichen Unternehmen in Kerala im Zentralorgan der CITU gleich der Perspektive eines Geschäftsberichts der Firmen selbst bzw. der Regierung.⁸⁷

In einer Tarifeinwanderung im August 2009 beim staatlichen Unternehmen BSNL, dem größten Telekommunikationsunternehmen Indiens, gab sich die CITU jedoch sehr kämpferisch und bezog auch die Leiharbeiter im Unternehmen in die Forderungen ein (nach eigener Aussage gegen den Widerstand der AITUC- und INTUC-Gewerkschaften, die angeblich auch gegen einen Streik waren). Laut CITU lösten sich aus diesem Grund viele Mitglieder von AITUC und INTUC im Unternehmen von diesen und beteiligten sich am von der CITU geführten Streik. Insgesamt habe es, so die CITU, eine Beteiligung am Streik von über 80% aller Arbeiter gegeben, auch wenn der Schwerpunkt in den nördlichen und nordöstlichen Staaten lag. Die harte Auseinandersetzung (Polizeieinsatz gegen Streikende), die auch von den Medien oft mit einer für die Gewerkschaft positiven Berichterstattung begleitet wurde, führte zu Lohnerhöhungen und einer Tariflaufzeit von 5 Jahren (die Forderung des Managements waren, wie beim vorangegangenen Tarifvertrag, 10 Jahre). Trotz dieses Erfolges für die CITU konnte sie sich bei der Wahl der anerkannten Betriebsgewerkschaft nur mit 53% durchsetzen, was die Zersplitterung der (linken) Gewerkschaften auch im Staatssektor zeigt.⁸⁸ Allerdings gibt es auch Beispiele für gemeinsame Kämpfe, so Ende 2008/Anfang 2009 in der Kohleindustrie, wo die fünf großen Dachverbände AITUC, BMS, CITU, HMS und INTUC gemeinsam verhandelten und mit Streik drohten (der dann nicht stattfand, da es so zu einer Einigung kam). Hier wurde auch von allen Gewerkschaften Kritik an Leiharbeit geübt und zumindest die Zahlung des geringsten regulären Lohns für Leiharbeiter gefordert, allerdings konnten sich die Gewerkschaften in diesem Punkt nicht durchsetzen.⁸⁹

Dennoch stellen die Staatsbetriebe (sei es auf nationaler Ebene oder auf bundesstaatlicher) eine der großen Hochburgen der indischen Gewerkschaftsbewegung dar.

⁸⁷ Vgl. „Performance of Kerala State Level Public Enterprises 2008-09 A Report“ in „The Working Class“ (September 2009) auf: http://citucentre.org/monthly_journals/sub_topic_details.php?id=577 (Abrufdatum: 13.11.2009).

⁸⁸ Vgl. „V.A.N. Namboodiri (General Secretary, BSNL Employees Union): The Historic Strike by BSNL Workers“ in „The Working Class“ (September 2009) auf: http://citucentre.org/monthly_journals/sub_topic_details.php?id=581 (Abrufdatum: 13.11.2009).

⁸⁹ Vgl. „Jibon Roy: Wage Negotiation in Coal Industry Finalisation – on 23rd & 24th February Wage Negotiation in Coal Industry“ in „The Working Class“ (Februar 2009) auf: http://citucentre.org/monthly_journals/sub_topic_details.php?id=456 (Abrufdatum: 13.11.2009).

3.3 Der Einstieg: „organising the unorganised“

Die gewerkschaftliche Organisation im sogenannten unorganised sector ist mit 9,7% schwach,⁹⁰ insbesondere wenn man bedenkt, dass die Mitgliedschaften in Selbsthilfegruppen, Kooperativen, Sozialfonds oder Berufsverbänden hier mitgezählt sind.⁹¹ Auch hatten nur gerade mal 17,5% aller Beschäftigten einmal Kontakt zu einer Gewerkschaft oder einer anderen Arbeiterorganisation (wie eben Selbsthilfegruppen).⁹²

Doch neben dem geringen Organisations- und Bekanntheitsgrad sind auch die Arbeitsbedingungen und -formen eine große Herausforderungen für die Gewerkschaften. So arbeiten nach Schätzungen in Indien ca. 40 Millionen Kinder. Das formale Verbot der Kinderarbeit wird oft nicht umgesetzt. Eine weitere Extremform der informellen Arbeit ist die (ebenfalls illegale) Schuldknechtschaft.

Bemerkenswert ist auch, dass ein Drittel aller im unorganised sector Beschäftigten Frauen sind und umgekehrt 96% aller arbeitenden Frauen in diesem Sektor beschäftigt sind.⁹³ Neben landwirtschaftlicher Arbeit, Heimarbeit, Selbstausbeutung als Straßenverkäufer und (Hilfs-)Arbeit in der Baubranche sollte nicht vergessen werden, dass auch im produzierenden Gewerbe 75% der Arbeitskräfte dem unorganised sector zuzurechnen sind.⁹⁴

Hindernisse für die Organisierung des unorganised sector sind u.a. extrem flexible Beschäftigungsformen, Arbeitsmigration, Solidarisierung hemmende Identitäten quer zur Klassenzugehörigkeit (wie Kaste, Religion etc.), Fragmentierung der Gewerkschaften und Gegenstrategien der Kapitaleseite (Aussperrungen, Outsourcing, Subunternehmertum, willkürliche Veränderung der Arbeitsbeschreibungen etc.)⁹⁵ Auch stünden die Gewerkschaften hier in Konkurrenz mit anderen Organisationen wie NGOs, Selbsthilfegruppen oder losen Zusammenschlüssen von Arbeitern (z.B. Straßenhändlern), zumindest dann, wenn sie sich dem Bereich systematisch widmen würden.⁹⁶

⁹⁰ Schätzung des indischen Arbeitsministeriums, vgl. DGB-Bildungswerk: Länderportrait Indien, S. 42.

⁹¹ Vgl. DGB-Bildungswerk: „... die im Schatten sieht man nicht.“, S. 28.

⁹² Vgl. ebd., S. 28.

⁹³ Vgl. ebd., S. 20 f. Hier auch weitere Informationen zu Geschlechterverhältnissen, Kinderarbeit und den Hintergründen und Ursachen von Schuldknechtschaft in informeller Beschäftigung.

⁹⁴ Vgl. Sinha: Issues before the Indian Trade Union Movement, S. 2.

⁹⁵ Vgl. DGB-Bildungswerk: „... die im Schatten sieht man nicht.“, S. 29.

⁹⁶ Vgl. Arbind Singh: Organizing street vendors in: Seminar, Vol. 491, July 2000, S. 35-40, hier S. 37. Singh macht auch darauf aufmerksam, dass die Zahlung von Mitgliedsbeiträgen oft ein doppeltes Problem ist: Arbeiter sehen diese oft als eine Art Bestechungsgeld an, was sie entweder nicht zu zahlen bereit sind oder aber, wenn sie es gezahlt haben, dann alle Verantwortung und Aktivität vom „Bestochenen“, d.h.

Bisher ist ein solch systematisches Herangehen noch nicht zu erkennen, doch es gibt Tendenzen, sich mit der Thematik intensiver zu befassen und ein solches Herangehen zu entwickeln.

Laut Pravin Sinha (für FES Delhi) hat sowohl der internationale Druck als auch die Verschiebung von Arbeitskräften aus dem organisierten Sektor in den unorganisierten Sektor zu einem Umdenken in den indischen Gewerkschaften geführt:

„Of recent, the international pressure and the shift from workforce from the organized to the unorganized sector, etc. have generated renewed interest in the unorganized sector. The government has repeatedly made announcements about its intention to shift the focus of its activities towards workers in the unorganized sector.

The trade unions too are now trying to penetrate the unorganized sector. All the major CTUOs have specific programmes aimed at enlisting membership in the informal sector. There are some indications of workers being organized in beedi, construction, fisheries, forestry, homebased workers, etc. industries. However, enrolling a worker as a member can't be a sufficient indicator of union's functioning / effectiveness.“⁹⁷

Der Erfolg der Bemühungen der Gewerkschaften wird weiterhin allgemein als sehr gering bewertet.⁹⁸

Ein Grund hierfür mag auch sein, dass es bisher (so Mittal, von der HMS, im Gespräch am 26.9.2009) keine gemeinsamen Organising-Versuche der verschiedenen Gewerkschaften gibt.

Ergänzend zu den großen linken Gewerkschaftsdachverbänden soll hier auch auf die Einzelgewerkschaft SEWA (Self Employed Women's Association) eingegangen werden. Zum einen ist sie die weltweit größte Gewerkschaft informeller Arbeiterinnen⁹⁹ und daher als Beispiel erfolgreicher Organisierung im informellen Sektor relevant, zum anderen gibt es gute Verbindungen der SEWA zum DGB,¹⁰⁰ so dass die Auseinandersetzung mit der SEWA auch als Hintergrund für das Verständnis deutsch-indischer Gewerkschaftsbeziehungen wichtig ist.

dem Gewerkschaftskader, einfordern, aber selbst keinen Grund sehen, aktiv zu werden. (ebd., S. 38).

⁹⁷ So bewertet Sinha: Issues before the Indian Trade Union Movement, S. 4 den Erfolg als „negligible“. Ähnlich D.K. Srivastava: Trade union situation in India: Views of Central Trade Union Organisations (CTUOs) in: Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 36, No. 4, April 2001, S. 463-478, hier S. 472: „in spite of their claims they could not progress much in the unorganised sector.“

⁹⁸ Vgl. Sinha: Issues before the Indian Trade Union Movement, S. 7.

⁹⁹ Vgl. DGB-Bildungswerk: „...die im Schatten sieht man nicht.“, S. 31. Die Angaben von Mitgliederzahlen sind sehr uneinheitlich, sie schwanken von 606.935 (Länderportrait Indien unter Bezug auf das indische Arbeitsministerium (2002), S. 42) bis zu „eine Million“ (<http://www.nord-sued-netz.de/de/aktuelles/dgb-bildungswerk-zieht-mit-indischer-gewerkschaft-sewa-am-selben-strang.html> Abrufdatum 6.11.2009).

¹⁰⁰ U.a. besuchte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock SEWA und seit Dezember 2008 läuft ein auf drei Jahre angelegtes Kooperationsprojekt mit dem DGB-Bildungswerk „Stärkung von Arbeitnehmerinnen in der informellen Wirtschaft“ zur Qualifizierung von Mitarbeiterinnen von SEWA. Weiterhin unterstützt der DGB das Anliegen von SEWA, Mitglied im IGB (Internationaler Gewerkschaftsbund) zu werden (vgl. <http://www.nord-sued-netz.de/de/aktuelles/dgb-bildungswerk-zieht-mit-indischer-gewerkschaft-sewa-am-selben-strang.html> und http://www.dgb-jugend.de/dgb_jugend/newsletter_soli/artikel_suchen/soli_extra/g8-gipfel_und_decent_work/sewa_mitgliedernah (Abrufdatum 6.11.2009)). Auch gab es Gegenbesuche, so vom SEWA-Vorstandsmitglied Namrata Bali zum DGB-Kapitalismuskongress 2009 „Umdenken, Gegenlenken“ (<http://www.kapitalismuskongress.dgb.de/referenten/vita/bali> (Abrufdatum: 8.11.2009)).

3.3.1 Die Ansätze der linken Dachverbände

a. AITUC

2006, im von dem AITUC ausgerufenen „*Year of unorganised sector workers*“ erschien eine Studie von AITUC in Kooperation mit dem indischen Büro der ILO zu „*Organising Migrant Workers*“, in der eine Beschreibung der Lage des unorganised sector (inklusive Statistiken nach Branchen, Geschlecht, Stadt-Land, Kaste etc.), die rechtlichen Rahmenbedingungen, zwei Beispiele von Organisierung und politische Forderungen enthalten sind.¹⁰¹ Ausgehend davon, dass ein Großteil der Arbeiter im unorganised sector Wanderarbeiter sind und Migration auch zu den zentralen Hindernissen der Organisierung zählt, widmet sich die Studie schwerpunktmäßig Wanderarbeitern.

Der AITUC hat nach eigenen Angaben (Stand 2005) 2.141.815 Mitglieder im unorganised sector (wovon 2.093.121 im privaten Sektor und 48.694 im öffentlichen Sektor arbeiten) und 2.470.642 im organised sector;¹⁰² d.h. gut 46% der Mitgliedschaft des AITUC arbeitet im unorganised sector.

Der AITUC beschreibt in der Broschüre in einer Liste „*segments of immediate attention*“, die zu lang ist, um sie als wirkliche Schwerpunktsetzung eigener Arbeit zu verstehen:

- *„contract workers employed by contractors for working in public sector undertakings*
- *Temporary, casual, seasonal workers engaged on daily muster rolls in different departments/ministries of state and central governments.*
- *Coolies, contract workers, temporary and piece rate workers, badali and migrant workers engaged by private employers/enterprises.*
- *Workers engaged in construction, loading-unloading, hawkers-vendors, rehri-patteri wallas, cycle rickshaw pulling, garment units, beed rolling, Tendu leaves plucking, private schools, private nursing homes, private security services, courier services, etc.*
- *Rural and agricultural labourers“*¹⁰³

Relativ umfangreich werden zwei Beispiele von Organisierungsversuchen im unorganised sector dargestellt (migrantische Landarbeiter in Machhiwara (Punjab) und migrantische Rickshaw-Fahrer in Delhi), aus denen sich folgende allgemeine Merkmale des Herangehens an den unorganised sector erkennen lassen:

- Da vorhandene gesetzliche Bestimmungen zu Gunsten der Arbeiter, wie

¹⁰¹ AITUC: *Organising Migrant Workers. A Study by AITUC (Author: Krsihna Jha)*, New Delhi 2006.

¹⁰² Vgl. ebd., S. 5.

¹⁰³ ebd., S. 8.

z.B. das Mindestlohngesetz, nicht umgesetzt werden und den Arbeitern oft selbst nicht bekannt sind, versucht die Gewerkschaft zum einen, die Arbeiter über ihre Rechte aufzuklären¹⁰⁴ und sie zum anderen dazu zu motivieren, auch gegenüber dem Staat die Umsetzung einzufordern.

- Die Gewerkschaft unterstützt die Arbeiter auch bei der Einforderung von nicht gezahlten Löhnen.
- Die gewerkschaftliche Arbeit sieht sich teils extremen Repressionsversuchen ausgesetzt, so von der Polizei oder privaten Armeen von Landlords, kann jedoch, wenn sie sich nicht einschüchtern lässt und es ihr gelingt, Unterstützung (insbesondere über den Kreis der direkt Betroffenen hinaus) zu organisieren, eine gesellschaftliche Position erreichen, in der (offene) Repression nicht mehr möglich ist.
- Die gewerkschaftliche Arbeit muss sich auf viele Rückschläge einstellen, die verschiedenste Ursachen haben können (so zerbrach z.B. die 1981 gegründete Delhi Rickshaw Chalak Union, als die 'illegale' Siedlung der Mitglieder der Gewerkschaft von der Stadtverwaltung aufgelöst wurde und die Mitglieder sich über die Stadt verteilten).
- Es ist vorteilhaft, wenn die organisierenden Gewerkschaftsaktivisten nicht nur die Sprache der Arbeiter sprechen, sondern selbst auch aus der entsprechenden Region kommen und Erfahrungen teilen (z.B. als Wanderarbeiter). Die Gewerkschaftsführung sollte entsprechend auch aus jenen Arbeitern bestehen, die die Gewerkschaft organisiert.
- Relevant sind die Themen, die für die Arbeiter relevant sind, z.B. Wohnmöglichkeiten, Gesundheitsversorgung, Unabhängigkeit von Geldleihern, Bildungsmöglichkeiten,¹⁰⁵ Kreditfähigkeit.
- Gerade da, wo einheimische und migrantische Arbeiter in Konkurrenz miteinander stehen, sind die gemeinsame Organisierung und das Hervorheben gemeinsamer Interessen wichtig.
- Die Auseinandersetzung ist meist eine öffentliche, die sich auch gegen den Staat richtet, da dieser die Interessen der Unternehmer verteidigt und seine Beamten oft von diesen bestochen werden. Entsprechend ist eine der zentralen Kampfformen nicht der Streik, sondern die dharna (Hungerstreik) oder eine andere Form öffentlicher Demonstration.
- Rechtliche Unterstützung durch die Gewerkschaft.

¹⁰⁴ So gab oder gibt es Pläne, an den Eisenbahnstationen, an denen die Wanderarbeiter ankommen, Informationsstellen der Gewerkschaft einzurichten, um in Kontakt mit den Arbeitern zu kommen, bevor sie (am Bahnhof) von den Landlords abgeholt werden (vgl. AITUC: *Organising Migrant Workers*, S. 24).

¹⁰⁵ So ist ein Rickshaw-Puller einem Bestechungsgeld fordernden Beamten weniger machtlos ausgesetzt, wenn er seine Rechte und die realen gesetzlichen Gebühren kennt, da er lesen kann.

Auch im Schulungsmaterial für Gewerkschaftsfunktionäre widmet sich der AITUC dem unorganised sector. Die Situation wird allgemein und in verschiedenen Bereichen wie Landarbeiter, Bauarbeiter, Handweber und Beedi-Arbeiter (Zigarettenproduktion) dargestellt und auf die Notwendigkeit der Organisation eindringlich verwiesen.¹⁰⁶ Dabei wird auch das bisherige Ausbleiben der Auseinandersetzung mit diesem schwierigen Feld kritisch konstatiert:

„The hard task of going from place to place among scattered sections of workers, who are not to be found in good numbers in one work-site or even one concentrated area, has not been undertaken to any significant extent. Yet, it is they who constitute the bulk.“ Als Ursache der Nichtbeschäftigung der Gewerkschaften mit dem unorganised sector wird auch das Ausruhen auf dem organised sector bzw. *„an attitude of 'economism'“* ausgemacht: *„i.e. of preoccupation within the parameters of economic demands of the already organised workers has led to neglect the task of organising the unorganised.“*¹⁰⁷

Konkrete Handlungsvorschläge oder Auswertungen von bisherigen Erfahrungen in der Organisation gibt es jedoch an dieser Stelle nicht, wohl aber den Vorschlag *„appropriate planning and adequate resource should have been deployed into this sector by Trade Union Centres.“* Weiterhin sollten die Gewerkschaften selbst Geld für die Organisation zur Verfügung stellen, Geld von ihren Mitgliedern sammeln und diese dazu motivieren, sich der Aufgabe der Organisation des unorganised sector zu widmen.¹⁰⁸ 1997, 2001 und 2005 wurde die Einrichtung von entsprechenden Fonds auf Ebene der Bundesstaaten vom AITUC beschlossen, dies wurde (Stand August 2006) jedoch nur in Punjab umgesetzt.¹⁰⁹

b. CITU

Die CITU schreibt sich selbst eine Vorreiterrolle (*„pioneering role“*) in der Organisation der Arbeiter im unorganised sector zu,¹¹⁰ dennoch sprechen die zugänglichen Quellen dafür, dass in der Praxis dies nicht der zentrale Schwerpunkt ist, geschweige denn die CITU die Organisation wäre, die flächendeckend im unorganised sector arbeitet. Solidaritätsadressen an Landarbeiter (z.B. im Aufruf zum 1. Mai¹¹¹) zeigen eher – wie auch beim AITUC – dass man das Problem zwar

¹⁰⁶ Vgl. AITUC Education Series (Heft 3: Unorganised Sector, Agri-Labour, Caste-Class), New Delhi 1997, S. 1. Nach der Einschätzung der AITUC sind Bauindustrie (Ausnahme: Zementindustrie) und Handweberei schlecht organisiert (bei der Handweberei gab es Versuche der Organisation im Rahmen des All India Weavers Federation, die jedoch wenig erfolgreich sind), während Beedi-Arbeiter im Vergleich besser organisiert seien (vgl. ebd., S. 7 ff).

¹⁰⁷ Vgl. ebd., S. 2.

¹⁰⁸ Vgl. ebd., S. 10.

¹⁰⁹ Vgl. AITUC: Organising Migrant Workers, S. 7.

¹¹⁰ Vgl. <http://citucentre.org/abtus/index.html> (Abrufdatum: 13.11.2009).

¹¹¹ Ihren Aufruf zum 1. Mai 2009 beginnt die CITU mit Solidaritätsadressen an 1. die Arbeiterklasse der sozialistischen Länder, 2. die Arbeiterklasse der entwickelten kapitalistischen Staaten 3. die Arbeiterklasse der sich entwickelnden Ländern und 4. die Landarbeiter und Bauern (im eigenen Land), was zeigt, als wie fremd der (größtenteils ländliche und agrarische) unorganised sector in der CITU

erkannt hat, der unorganised sector aber weiterhin ein Bereich außerhalb des gewerkschaftlichen Schwerpunktfeldes ist, auch wenn öffentlich Forderungen nach Landreform etc. erhoben werden. Nach 13 Jahren fand erst 2005 der zweite Kongress des „All India Coordination Committee of Unorganised Sector Workers“ der CITU statt, was auch dafür spricht, dass die Arbeit in diesem Bereich nicht sehr intensiv ist. Der eingangs (1.2) genannte selbstkritische Aufruf des General Council der CITU spricht als einer derzeit stark behinderten Aufgabe davon *„to reach the mass of the workers crossing the usual periphery of our campaign“*¹¹², was nahelegt, dass die Masse der Arbeiter, die eben im unorganised sector arbeitet, meistens nicht von den Kampagnen der CITU erreicht werden. Dennoch gibt es auch einzelne Bereiche, in denen die CITU eine feste, wenn auch im Verhältnis zur Größe des unorganised sector kleine, Verankerung hat. So sind z.B. 50% der an Dachverbände angebotenen Beedi-Worker-Gewerkschaften (was wiederum 79% der Beedi-Worker-Gewerkschaften in Karnataka sind) Teil der CITU, während jeweils 19% Teil von AITUC und INTUC sind.¹¹³

Die Arbeit der CITU im unorganised sector ist hauptsächlich das Stellen von Forderungen an den Staat für den unorganised sector. Diese Forderungen sind mit denen der anderen linken Gewerkschaftsdachverbände identisch, d.h. Einhaltung bestehender Schutzvorschriften für die Arbeiter, Ausweitung und Entwicklung neuer Schutzvorschriften, Anwendung und Ausweitung von Elementen sozialer Sicherheit/Sozialstaatlichkeit. Solche Forderungen beziehen sich gelegentlich auch auf ILO-Konventionen. So forderte der Frauenverband der CITU (All India Coordination Committee of Working Women) die Ratifizierung der ILO-Konvention zum Schutz von Heimarbeitern.¹¹⁴ Anlässlich der globalen Wirtschaftskrise wurden u.a. auch Forderungen nach Infrastrukturprojekten und dem Schutz der einheimischen Industrie durch eine Anhebung der Importzölle gestellt.¹¹⁵ Diese Forderungen lassen sich, wie bei den anderen Dachverbänden auch, als ein Ergebnis der neueren indischen Geschichte nach der Unabhängigkeit bis 1991 verstehen, in der der Staat in der Regel für die Arbeiter und gegen das Kapital intervenierte, was zwar einerseits den (organisierten!) Arbeitern zu Gute kam, sich andererseits aber auch durch die Stellvertreterpolitik des Staates gemeinsam mit den Gewerkschaften negativ auf die Aktivität und Kampfbereitschaft der Arbeiterklasse auswirkte.

wahrgenommen wird (vgl. <http://citucentre.org/documents/details.php?id=273> (Abrufdatum: 13.11.2009)).

¹¹² „CITU General Council Call – Strengthen Organisation Through Review At All Levels“ in „The Working Class“ (September 2009) auf: http://citucentre.org/monthly_journals/sub_topic_details.php?id=580 (Abrufdatum: 13.11.2009).

¹¹³ Vgl. D. Rajasekhar; K.H. Anantha: Benefits to the Beedi Workers of Karnataka: Role of Trade Unions in: Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 41, No. 3, January 2006, S. 376-406, hier S. 380.

¹¹⁴ Vgl. „Convenor's Report of the 8th Convention of AICCCWW, 3-5 November 2006“ auf: <http://citucentre.org/documents/details.php?id=133> (Abrufdatum: 13.11.2009).

¹¹⁵ Vgl. M.K. Pandhe: Global Financial Crisis & the Indian Working Class“ (o.J.) auf: <http://citucentre.org/documents/details.php?id=268> (Abrufdatum: 13.11.2009).

c. HMS

Nach eigenen Angaben (HMS-Sekretär Mittal im Gespräch, 26.09.2009) widmet sich der HMS seit 15 Jahren dem organising im unorganised sector. Das Ziel „organising the unorganised“ steht beim HMS auf Platz VI der XVIII Prioritäten.¹¹⁶

In einem zwischen 2002 und 2004 erschienenen Flugblatt schrieb die Gewerkschaft: „HMS has undertaken exclusive programmes and launched a campaign to organize the unorganized workers in a few selected states.“, ohne jedoch nähere Informationen zu geben, welcher Art die Kampagne ist, ob es Erfolge gibt oder was die ausgewählten Staaten sind.¹¹⁷ Ein Schritt zur Konkretisierung und Implementierung dieser Absichten, die nun mit „missionarischem Eifer“ („missionary zeal“)¹¹⁸ durchgeführt werden soll, war ein im Juli 2009 gemeinsam mit der ILO-SRO New Delhi (Subregional Office for Southasia) durchgeführter Workshop zum Thema „Realising ILO Decent Work in the Informal Economy, with conjunction on 60th Anniversary of ILO Convention No. 87 and No. 98“. Neben einer Ratifizierungskampagne für die genannten ILO-Konventionen (Vereinigungsfreiheit und Recht auf kollektive Tarifverhandlungen) hatte der Workshop zwei zentrale Ziele bezüglich der Arbeit im unorganised sector:

„The HMS will be able to draft a document on methodologies to organize the workers in the unorganized sectors to be emulated and adopted.“ und „This will help in organizing more and more workers in informal sector.“¹¹⁹

Zu diesem Zweck wurden Erfahrungen von 31 Teilnehmenden von HMS-Gewerkschaften in der Organisierung des unorganised sectors ausgewertet. Die Erfahrungen beziehen sich u.a auf Marktverkäufer in Punjab, Lastenträger (headload workers) in Kerala, Maharashtra und Rajasthan, Bauarbeiter (Tagelöhner) in Rajasthan, Heimarbeiterinnen (Stickerie), Gepäckträger und Kleinhändler in der Eisenbahn in Uttar Pradesh, Leiharbeiter in Staatsfirmen und Lumpensammler in Maharashtra, Ziegeleiarbeiter in Bihar und Punjab sowie Anganwadi-Workers in Gujarat.

¹¹⁶ HMS: [Selbstdarstellungsflyer] Delhi / Mumbai (o.J.).

¹¹⁷ HMS: [Selbstdarstellungsflyer] Delhi / Mumbai (o.J.). Allerdings nannte HMS-Sekretär Mittal im Gespräch den Sicherheitssektor als ein Beispiel, in dem es erfolgreiche Organising-Projekte gibt.

¹¹⁸ So Umraomal Purohit (Generalsekretär) auf dem Workshop (HMS: [Report of HMS/ILO Workshop on „Realising ILO Decent Work in the Informal Economy, with conjunction of 60th Anniversary of ILO Convention No. 87 and No. 98“, 1st and 2nd July, 2009, Lonavala (Maharashtra)], S. 8).

¹¹⁹ HMS: [Report of HMS/ILO Workshop on „Realising ILO Decent Work in the Informal Economy, with conjunction of 60th Anniversary of ILO Convention No. 87 and No. 98“, 1st and 2nd July, 2009, Lonavala (Maharashtra)], S. 2.

Zusammenfassend lassen sich folgende Merkmale des Ansatzes des HMS im unorganised sector feststellen:

Forderungen:

- Einhaltung von bestehenden Gesetzen
- Verhinderung von Privatisierung und Kontraktualisierung (Umwandlung in Leiharbeit, z.B. bei Anganwadi-Workers)

Methoden der Organisierung:

- Die Organisierung erfolgt durch professionelle *Fulltime-Organiser*. (Zu ihrer Unterstützung und Koordinierung soll auch eine Führungsgruppe („*guidance cell*“) eingerichtet werden, was offenbar bisher noch nicht geschehen ist. Die Verteilung der Fulltime-Organiser in den Bundesstaaten ist derzeit auch sehr unterschiedlich stark, soll aber ausgebaut werden.)
- Die Organisierung geht vom Einflussbereich der Gewerkschaft aus und geht dann über ihn hinaus, d.h. vorhandene Stärken werden zum Abbau vorhandener Schwächen genutzt. Ein Beispiel hierfür kann die Organisierung von Kleinhändlern und Gepäckträgern sowie Packhelfern bei der Eisenbahn durch die Gewerkschaft der Eisenbahnangestellten sein.
- Hierzu gehört auch die Unterstützung von nicht in der zu organisierenden Branche tätigen Gewerkschaften z.B. durch Solidaritätsaktionen und den Einsatz eigener Ressourcen.
- Die Organisierung beschränkt sich nicht auf Mitgliedergewinnung, sondern ist wesentlich Aktivierung zur kollektiven Durchsetzung eigener Interessen. Dies zeigt sich u.a. in Bildungs- und Trainingsprogrammen für Aktivisten die das Ziel haben „*to train and equip the workers and empower them to proceed ahead*“.¹²⁰
- Die Organisierung beinhaltet auch allgemeine soziale Hilfestellungen und den Aufbau von Institutionen wie Schulen, die dann (zumindest de facto) von der Gewerkschaft betrieben werden (einem Element der Bekämpfung von Kinderarbeit).

Die Kampfformen sind sehr unterschiedlich und reichen von juristischen Klagen gegen Unternehmen über öffentliche Demonstrationen bis zu Streiks. Die zumindest früher in der indischen Gewerkschaftsbewegung sehr populäre Kampfform der

¹²⁰ So Umraomal Purohit (Generalsekretär) auf dem Workshop (HMS: [Report of HMS/ILO Workshop on „Realising ILO Decent Work in the Informal Economy, with conjunction of 60th Anniversary of ILO Convention No. 87 and No. 98“, 1st and 2nd July, 2009, Lonavala (Maharashtra)], S. 22).

Einkreisung bzw. Festsetzung von Unternehmern (gherao) wird nicht genannt, ebenso wenig der in diesem Bereich von AITUC-Gewerkschaften praktizierte Hungerstreik (dharna).

In ihrem Kampf um die Organisierung des unorganised sector sieht sich die Gewerkschaft aber auch enormen Gegenmaßnahmen der Kapitaleseite und des Staates gegenüber:

- Arbeiter die sich organisieren werden an entfernte Orte versetzt (so z.B. bei den Anganwadi-Workers)
- Arbeiter erhalten Geld, wenn sie nicht der Gewerkschaft beitreten
- Schlägertrupps der Unternehmer unterdrücken gewerkschaftliche Arbeit gewaltsam (bis zum Mord, u.a. an einem Generalsekretär einer HMS-Gewerkschaft)
- Repression auch durch die Polizei
- falsche Anklagen durch Unternehmer
- Nichteinhaltung von Abmachungen (z.B. ausgehandelte Lohnerhöhungen)

Bemerkenswert sind die konkreten Ziele der HMS im unorganised sector in der nächsten Zeit, wie sie nach Bundesstaaten auf dem Workshop erarbeitet wurden:

Maharashtra:

Zielgebiete: Mumbai-Thane-Kalyan, Sangli-Kolhapur, Pune-Aurangabad-Nanded.
Zielsektoren (in Klammern: Zielgrößen der Organisierung):

Hausangestellte (5.000), Lastenträger (3.000), Arbeiter in SEZs (1.000) und (was eine besondere Herausforderung ist) in der IT-Industrie (1.000) u.a. (Gesamt: 12.000).

Punjab:

Zielgebiete: Moga, Faridkot, Jalandhar, Jalalabad.

Zielsektor: Ziegeleiarbeiter (15.000)

Bihar:

Zielgebiete: keine Angaben.

Zielsektoren: Landarbeiter, Ziegeleiarbeiter, Teeplantagenarbeiter (keine Angaben über Zielgrößen)

Uttar Pradesh:

Zielgebiete: Noida, Moradabad

Zielsektoren:

Noida: Wachleute, Bauarbeiter, IT-Arbeiter im Bereich BPO (!)

Moradabad: unorganised workers im Bereich der Eisenbahn, Leiharbeiter und Reorganisation des Jugendbereichs des HMS (keine Angaben über Zielgrößen)

Gujarat:

Zielgebiete: keine Angabe. Zielsektoren: Anganwadi-Workers, Hausangestellte, Heimarbeiter (keine Angaben über Zielgrößen)

Diese Ziele zeigen, dass die Organisierung des unorganised sector wichtiges Tätigkeitsgebiet des HMS ist, wenngleich die Liste der Bundesstaaten für die solche Ziele existieren zeigt, dass es sich noch lange nicht um einen flächendeckenden Ansatz, sondern sowohl sektoral als auch regional um einzelne Schwerpunktprojekte handelt (was eine Widerspiegelung der vorhandenen Ressourcen und Kräfteverhältnisse ist).

d. NTUI

Die Organisierung des unorganised sector wird wiederholt von der NTUI als ein Schwerpunkt ihrer Arbeit beschrieben. Dabei proklamiert die NTUI drei Schlüsselemente ihrer Strategie:

- Anerkennung der bezahlten und unbezahlten Arbeit von Frauen, Integration ihrer Angelegenheiten, Fähigkeiten und Selbstorganisationsinitiativen auf allen Ebenen der NTUI. Das Fehlen dieser Integration in der Gewerkschaftsbewegung und auch in der NTUI selbst (!) wird als fundamentale Schwäche analysiert.
- Gleiches gilt für die Dalits, Adivasis und andere sozial benachteiligte Gruppen.
- Die Organisierung von Leiharbeit (*contract labour*) wird als dritter zentraler Punkt genannt. Sie ist auch nötig, um die in der Vergangenheit erkämpften Rechte im organised sector zu verteidigen, da sie den Arbeitsverhältnissen im organised sector im Arbeitsalltag am nächsten ist. Eine Kampagne auf nationaler Ebene gegen Leiharbeit soll entwickelt werden.¹²¹

¹²¹ Im „NTUI-Statement on organising contract labour: Learning from Experience“ werden konkretisierend die drei Hauptforderungen nach Achtstundentag, Einhaltung der Mindestlohngesetze und 'Gleiches Geld für gleiche Arbeit' genannt. Zur Erreichung der Ziele sollen gerade auch die Arbeiter in formalen Beschäftigungsverhältnissen mobilisiert werden und Bewusstsein darüber generiert werden, dass es auch

So gab es auch auf der Gründungskonferenz 2006 einen gemeinsam mit dem National Centre for Labour organisierten Workshop, auf dem u.a. von den teilnehmenden Gewerkschaften verabredet wurde, in den nächsten drei Monaten ein umfassendes Programm für die Organisierung des unorganised sector zu entwickeln.¹²² Als positives Beispiel für die Arbeit im unorganised sector wurde der erfolgreiche Kampf von in der Gewerkschaft TMKTS¹²³ organisierten Bauarbeitern im Staat Tamil Nadu für ein „comprehensive welfare bill“ für unorganised workers (nicht nur Bauarbeiter!) genannt.¹²⁴ Interessant ist dieses Beispiel insofern, da es zeigt, dass unter »organising« oft nicht nur oder nicht mal in erster Linie die gewerkschaftliche Organisierung und Aktivierung verstanden wird, sondern die (bestenfalls) erfolgreiche Einforderung von staatlichen Schutzmechanismen durch Gewerkschaften.

e. SEWA

Die SEWA ist der Herkunft nach eine Selbsthilfeorganisation von Frauen aus dem unorganised sector. 1972 gelang es ihr, sich als Gewerkschaft zu registrieren, wenn sie ihren Wegen und Zielen nach auch nicht Gewerkschaft im Sinne von Arbeitern ist, die sich als Gegenmacht zum Kapital zur kollektiven Durchsetzung ihrer Interessen vereinigen. Die zwei von der SEWA proklamierten Ziele sind „*full employment*“ (im Sinne einer Beschäftigung ihrer Mitglieder, die diesen Arbeitssicherheit, Einkommenssicherheit, Nahrungssicherheit und soziale Sicherheit ermöglicht) und „*self reliance*“. Ideologisch betrachtet die SEWA die gandhianische Denkweise als Leitfaden ihrer Arbeit.¹²⁵ Zum Selbstverständnis gehört auch, dass sich die SEWA als ein Konglomerat aus Arbeiterbewegung, Genossenschaftsbewegung („*cooperative movement*“) und Frauenbewegung versteht.

Die praktische Arbeit besteht im Aufbau sozialer Sicherungssysteme, Mikrokreditvergabe (mittels der eigenen 1974 gegründeten SEWA-Bank), juristischer Unterstützung, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und beruflichen Fortbildungen. Weiterhin leistet sie Lobbyarbeit für die Erfassung von informellen Lebens- und Arbeitsbedingungen. Dieses Engagement trug auch zur Gründung der staatlichen „National Commission on the Self-Employed Women and Women in the Informal Sector“ bei, die die Situation von Frauen in informeller Beschäftigung untersuchen

ihre Interessen sind, um die es im Kampf gegen Leiharbeit geht.

¹²² Ob bzw. falls ja, welche konkreten Ergebnisse es gab / gibt, ist nicht klar, da sich hierzu keine Informationen finden ließen. Es bleibt daher fraglich, ob es sich tatsächlich um eine relevante Initiative handelt.

¹²³ TMKTS (Tamil Nadu Construction Workers Union) ist Mitglied der NTUI.

¹²⁴ Vgl. Report of the Founding Conference of New Trade Union Initiative (NTUI), New Delhi, March 4-7, 2006.

¹²⁵ Vgl. http://www.sewa.org/About_Us_Goals.asp (Abrufdatum: 8.11.2009). Dies bedeutet auch die Ablehnung der Erkenntnis, dass in kapitalistischen Gesellschaften wesensmäßig ein Klassenkampf existiert. Damit orientiert sich die SEWA an der Politik der von Gandhi gegründeten Textile Labour Association von Ahmedabad (vgl. Rothermund: Indien, S. 544).

und Politikempfehlungen abgeben soll. Zur Mitgliedschaft zählen Heimarbeiterinnen, Straßenverkäuferinnen und Kleinsthändlerinnen, Landarbeiterinnen, Bauarbeiterinnen, Transportarbeiterinnen, Wäscherinnen und Hausangestellte.¹²⁶

Die SEWA gehört (wohl nicht zuletzt wegen ihres Charakters als Selbsthilfeorganisation und weniger als ökonomischer und politischer Interessenvertretung der Arbeiter) über ein Projekt der GTZ auch zu den Partnern der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Im Rahmen des Projekts wurde der Aufbau eines Kleinstversicherungssystems der SEWA gefördert (Risiko-lebensversicherung, Krankenversicherung, Schadensversicherung für Haus und Produktionsmittel).¹²⁷

¹²⁶ Vgl. DGB-Bildungswerk: „...die im Schatten sieht man nicht.“, S. 31.

¹²⁷ Vgl. DGB-Bildungswerk: „...die im Schatten sieht man nicht.“, S. 31., S. 32.

3.4 Internationale Arbeit: Kooperationen und Verbände

*„Most TU activists in third world countries, not excluding India, are not familiar with international trade unionism and, are not particularly interested in it. Trade Unions do hardly react to international issues. [...] Given the past experience co-operation at the international level does hardly cross the limit of passing some pious resolutions that have no practical application.“*¹²⁸

a. AITUC

Der AITUC ist Mitglied des linken Weltgewerkschaftsdachverbands World Federation of Trade Unions (WFTU). Die Auseinandersetzung mit gewerkschaftlichen und anderen linken Kämpfen in anderen Ländern nimmt bei dem AITUC in Publikationen einen festen Platz ein. So findet sich z.B. im Zentralorgan „Trade Union Record“ ein Bereich „Internationales“, es gibt Berichte von den Aktivitäten der WFTU (z.B. in „Working Women“, der Zeitschrift der Frauenorganisation des AITUC, des All India Working Women Forum) und anderen nationalen Gewerkschaften oder es wird eine kleine Broschüre zu den Auseinandersetzungen in Frankreich zum CPE herausgegeben.¹²⁹

b. CITU

*„The CITU has fraternal links with the trade union centres in several countries and frequent exchange of views/communications, mutual visits by delegations are regularly taking place.“*¹³⁰ So beschreibt die CITU in Kurzform ihre internationale Arbeit.

Ähnlich wie bei dem AITUC wird gewerkschaftlichen Kämpfen in anderen Ländern in Publikationen, Reden, Aufrufen etc. und der Satzung Aufmerksamkeit geschenkt. In einem längeren Artikel zu Klassenkämpfen in der Kohlenindustrie weltweit werden bei der Darstellung der Situation in China auch die eigenen internationalen Beziehungen kurz genannt: *„The CITU has good relations, with the Energy workers in China affiliated to All China Federation of Trade Unions.“*¹³¹

¹²⁸ Vgl. Ismail Chaudhury: Independent Union: Challenging Traditional Unions?, in: Frontier, Vol. 41, No. 11-14, September 28 – October 25, 2008, S. 66-86, hier S. 68.

¹²⁹ AITUC (Author: H. Mahadevan): Against Reforms... Against Globalisation... French Students & Workers on the Move, New Delhi 2006 (AITUC Publication).

¹³⁰ <http://citucentre.org/abtus/index.html> (Abrufdatum: 13.11.2009).

¹³¹ „Globalisation and Attack on Trade Union Rights of Coal Miners“ in: „The Working Class“ (April 2009) auf:

In Bezug auf die internationale Zugehörigkeit des Verbandes wird in der Satzung nur festgelegt: „*The CITU may be affiliated to such international bodies as have the same or similar objectives.*“¹³²

Derzeit ist die CITU, wie auch der AITUC, Mitglied in der WFTU. Gelegentlich wird im Zentralorgan von den Aktivitäten auf dieser Ebene berichtet. So z.B. im April 2009 von einem WFTU-Treffen in Zypern, in dem auch am Rande die schwierige aktuelle Lage der WFTU angesprochen wurde (u.a. Mangel an Ressourcen, Dominierung der ILO durch die wesentlich stärkere ITUC). Auf das Verhältnis zum AITUC in der WFTU wird nicht eingegangen, die AITUC-Vertreter werden in der Aufzählung der indischen Vertreter namentlich genannt, allerdings nicht als Vertreter des AITUC bezeichnet.¹³³

c. HMS

Der HMS ist (wie die Kongresspartei-Gewerkschaft INTUC) Gründungsmitglied der antisowjetischen WFTU-Abspaltung ICFTU (heute ITUC bzw. IGB) und des SARTUC (South Asian Regional Trade Union Council).¹³⁴

Kontakte gibt auch zur FES (u.a. Beteiligung an Konferenzen der FES (Delhi), z.B. zu Gewerkschaften und Krise in Indien) und zum DGB (u.a. Teilnahme am DGB-Bundeskongress).

d. NTUI

Im Gründungsaufwurf der NTUI wird der internationalen Solidarität ein eigener Abschnitt eingeräumt. Hier heißt es u.a.:

„[...] the real job, and the most difficult one, is to build cross-border industrial and global company union alliances. In this phase of globalisation, effective internationalism rests on the ability of the working class to build alliances in order to intervene all along supply network and the commodity chain of MNCs.“

Die Anwesenheit von Delegationen ausländischer Gewerkschaftsverbände beim offiziellen Gründungskongress 2006 zeigte auch das Interesse für das Projekt der NTUI. Zu den Teilnehmern zählten u.a. die französische CGT (Confédération Générale du Travail) und die durch ihr Organising-Konzept stark gewordene US-amerikanische SEIU (Service Employees International Union). Ein Großteil der Workshops auf der Gründungskonferenz 2006 wurde gemeinsam mit ausländischen

http://citucentre.org/monthly_journals/sub_topic_details.php?id=494 (Abrufdatum: 13.11.2009).

¹³² Constitution, International Affiliation, 18. auf: <http://citucentre.org/constitution/index.php> (Abrufdatum: 13.11.2009).

¹³³ Vgl. „Swadesh Dev Roye [einer der CITU-Vertreter, F.H.]: Presidential Council Meeting of WFTU Held in Cypru“ in: „The Working Class“ (April 2009) auf: http://citucentre.org/monthly_journals/sub_topic_details.php?id=496 (Abrufdatum: 13.11.2009).

¹³⁴ Vgl. HMS: [Selbstdarstellungsflyer] Delhi / Mumbai (o.J.).

Gewerkschaften organisiert und im Schlusswort der Konferenz wurde internationale Solidarität neben Demokratie und „organising the unorganised“ als eines der drei Kernstücke der NTUI-Strategie beschrieben.¹³⁵

Auch gibt es eine Zusammenarbeit mit Ver.di, die insbesondere über die NTUI-Gewerkschaft Karnataka Sexworkers Union intensiv zu sein scheint. Zur zweiten Generalversammlung der NTUI im Dezember 2009 waren auch Delegierte von Ver.di eingeladen.¹³⁶ Darüber hinaus nahmen auch Delegationen aus vielen anderen Ländern teil.¹³⁷ Internationale Verbindungen gibt es auch über Mitgliedsgewerkschaften, die in internationalen Dachverbänden organisiert sind (z.B. in der ITF).

¹³⁵ Vgl. Report of the Founding Conference of New Trade Union Initiative (NTUI), New Delhi, March 4-7, 2006.

¹³⁶ So NTUI-Sekretär Gautam Moody im Gespräch, 26.09.2010.

¹³⁷ Vgl. <http://ntui.org.in> (Abrufdatum: 22.12.2009).

3.5 Gewerkschaftliche Bildungs- und Schulungsarbeit

a. AITUC

Bildungsarbeit wird beim AITUC von nicht hierauf spezialisierten Gewerkschaftsfunktionären gemacht (was auch bei anderen Gewerkschaften üblich ist). Angebote gibt es sowohl von der zentralen Ebene als auch auf Bundesstaatenebene und für einzelne Sektoren. Zielgruppe der Arbeit sind sowohl Funktionäre als auch normale Mitglieder,¹³⁸ wenn der Schwerpunkt auch auf den Funktionären zu liegen scheint.¹³⁹

Das Ziel einer Serie von Heften zur gewerkschaftlichen Bildung der Funktionäre wird wie folgt beschrieben: *„help the activists to understand the complicated situation and work out their tactics“*.¹⁴⁰

Die in dem Schulungsmaterial für die Funktionäre behandelten Themen zeigen, dass neben zeitlosen und historischen Themen (wie *„Evolution of Wage Structure“*, *„Birth & Growth of T.U. Movement in India“*, *„Role of working class in freedom struggle“*, *„Caste-Class“*, *„Agri-Labour“* oder *„Trade Union Organisation“*) auch aktuellere Themen (wie *„New Economic Policy“*, *„New Technology and Trade Unions“*, *„Industrial Sickness“*, *„Health, Safety and Environment“*, *„Unorganised Sector“* oder *„Splits and the Problems of T. U. Unification“*) behandelt werden. Interessant ist insbesondere ein Kapitel zu *„Teaching Technique“*, das Ratschläge für Funktionäre zur Durchführung von Seminaren enthält und von einer Kritik klassischer Seminare ausgeht, die eigentlich Vorlesungen sind:

„We usually follow the traditional method of delivering a lecture on a topic for one or two hours then allow students to ask any question for clarification and then sum up. Sometimes, a brief discussion takes place on one or two questions in a limited way.

*The bulk of the participants only hear the lecture and a few take down notes. Only a few ask questions and still less engage in a discussion. The bulk do not have a participatory role and many are not attentive all through the lecture. Some at least feel sleepy and some bored. [...] This method has to change [...].“*¹⁴¹

¹³⁸ Gefolgert aus dem Umstand, dass in einer Anleitung für die Durchführung von Seminaren durch Gewerkschaftsfunktionäre in einer Checkliste die Frage auftaucht, an welche Gruppe sich das Seminar richten soll („teachers or leadership or activists or for just members“), vgl. AITUC Education Series – 2: Trade Union Organisation, Teaching Technique, New Delhi 1997, S. 17.

¹³⁹ So richtet sich die „AITUC Education Series“, eine Reihe von sechs kleinen Heften zu verschiedenen gewerkschaftlichen Themen, an Funktionäre bzw. künftige Funktionäre.

¹⁴⁰ Vgl. Vorwort von K.L. Mahendra, General Secretary AITUC, in: AITUC Education Series (Heft 1-6), New Delhi 1997.

¹⁴¹ AITUC Education Series – 2: Trade Union Organisation, Teaching Technique, New Delhi 1997, S. 13.

Statt dieser angestammten Vorgehensweise solle nun teilnehmerorientiert gearbeitet werden, denn *„learning or study has to be undertaken individually as intake of food and water, although every person is part of a collective.“*¹⁴² Die Teilnehmenden sollten dazu gebracht werden, zuerst selbst über ein Thema nachzudenken, da sie nur dann aufmerksam, beteiligt und interessiert sein könnten.¹⁴³

Das Bildungsverständnis des AITUC zeigt sich auch in Aussagen wie *„to learn one has to unlearn“* oder *„a child learns to walk by falling several times“*, die allerdings relativ zusammenhanglos in einer Handreichung stehen. Hauptsächlich beinhaltet diese konkrete Ratschläge, was der *„tutor“* tun oder lassen soll und aus einer Checkliste für die Planung eines Seminars oder dem Hinweis, dass jedes Seminar ausgewertet und daraus entsprechende Schlussfolgerungen für kommende Seminare gezogen werden sollten. Auch wird die Durchführung von reinen Frauen-seminaren von Frauen für Frauen angeregt, da sie eine *„clearer understanding of the psyche and women's problems“* wie Aussteuer, Familienbeziehungen, häusliche Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hätten.¹⁴⁴

b. CITU

Bildung wird von der CITU primär als Bildung zum Klassenbewusstsein und einer aktiven antikapitalistischen Haltung verstanden. So heißt es vor dem Hintergrund der globalen Wirtschaftskrise: *„In this challenging situation trade union movement has to educate the working class about the bankruptcy of the capitalist system itself.“* Eine dermaßen gebildete Arbeiterklasse ist dann auch dazu in der Lage *„[to] chalk out its destiny by successfully achieving social transformation that would lead to abolition of exploitation of man by man.“*¹⁴⁵

c. HMS

Bildungs- und Schulungsarbeit nimmt beim HMS den wohl größten Platz unter den untersuchten linken Dachverbänden ein. Im Selbstverständnis wird dies aus der Parteiunabhängigkeit und dem demokratischen Anspruch abgeleitet:

*„HMS has always stressed that if trade unions are to be independent of party politics, they must be controlled and run by the workers themselves. With this objective in view, HMS and its affiliates have engaged themselves in constant training of their cadre.“*¹⁴⁶

¹⁴² AITUC Education Series – 2: Trade Union Organisation, Teaching Technique, New Delhi 1997, S. 14.

¹⁴³ Vgl. ebd., S. 14.

¹⁴⁴ Ebd., S. 18.

¹⁴⁵ M.K. Pandhe: Global Financial Crisis & the Indian Working Class“ (o.J.) auf: <http://citucentre.org/documents/details.php?id=268> (Abrufdatum: 13.11.2009).

¹⁴⁶ http://www.actrav.itcilo.org/courses/2008/A3-01018/work/CR-india_HMS.doc, S. 2 (Abrufdatum: 27.04.2011).

R. A. Mittal, HMS-Sekretär, beschrieb das Konzept des HMS im persönlichen Gespräch auch mit dem Motto: *„Organisation through education.“*

Auch in den proklamierten Prioritäten wird Bildungsarbeit einmal direkt erwähnt („(x) *Workers education to enable workers to participate in all matters concerning Trade Union movement.*“) und einmal in Zusammenhang mit der Jugendarbeit („(xiv) *Fullest opportunity for youth for development and progress through education, training and experience.*“), eine eigene Jugendbildungsarbeit gibt es allerdings nicht.

Sowohl der Dachverband als auch seine Mitgliedsorganisationen verfügen daher über eigene Forschungs- und Schulungsinstitutionen, so z.B. das Maniben Kara Institute, welches auch ein Partner der FES ist.¹⁴⁷ Während in der sonstigen Bildungsarbeit die Lehrenden gleichzeitig „normale“ Gewerkschaftsfunktionäre sind, sind die Mitarbeiter in den Forschungs- und Schulungsinstitutionen auf diesen Bereich spezialisiert.¹⁴⁸

Ein Partner in der Bildungsarbeit ist auch die International Transportworkers Federation (ITF). So fand z.B. im Juli 2009 ein viertägiger Workshop für Nachwuchsfunktionäre der HMS-Mitgliedsgewerkschaft N.F. Railway Mazdoor Union zusammen mit der ITF statt, in dem 'beteiligungsorientiert' gelernt wurde: *„The participants were trained through participatory learning methods on various laws & regulations of the railways, practice on how to deliver speech, how to organize the workers and service the society.“*¹⁴⁹ Um welche Methoden es sich handelte wird nicht erwähnt. In anderen Berichten von Gewerkschaftsseminaren des HMS bzw. seiner Mitgliedsgewerkschaften wird weder auf die konkreten Inhalte noch auf die Methoden eingegangen. Stattdessen werden (Begrüßungs- und andere) Redner genannt und ihre Reden zusammengefasst. Dennoch scheint es auch Bereiche zu geben, in denen Bildungsarbeit vermutlich beteiligungsorientierter und praxisbezogener orientiert ist, da Bildungsarbeit auch als Teil der Organising-Strategie des HMS dazu dienen soll, die Arbeiter zu befähigen und zu ermächtigen, ihre Interessen selbst zu vertreten (vgl. Kapitel 3.2).

d. NTUI

Die NTUI beschreibt es in ihrer Satzung als eines ihrer Ziele:

„to build a democratic trade union movement through the education of members: one that contributes to effective participation in and control of unions by members and to developing fraternal relationships between unions and federations.“ (Satzung, Artikel 3.10)

¹⁴⁷ Vgl. <http://www.fesindia.org/partner.asp> (Abrufdatum: 15.11.2009).

¹⁴⁸ So HMS-Sekretär R.A. Mittal im Gespräch, 26.09.2009.

¹⁴⁹ „NFRMU Organises four days TU Education Programme. Participants Trained Through Participatory Learning Methods.“ in: HMS Bulletin, Vol. III No. 9 September 2009, S. 14.

Ziel der Bildung ist es hiernach, die Mitglieder zur Kontrolle ihrer Gewerkschaft zu ermächtigen. Dies lässt sich auch als Bildung zum Klassenbewusstsein verstehen, auch wenn der Begriff nicht verwendet wird:

„to promote educational, research, cultural, media and communication institutions of the labour movement for the cultural and knowledge development of working people and to build general will in support of the interests, beliefs and values of the labour movement.“ (Satzung Artikel 3.20).

e. SEWA

Die Bildungsarbeit der SEWA ist im Unterschied zur Arbeit der linken Gewerkschaftsdachverbände keine politische Bildungsarbeit, sondern dient der Alphabetisierung, dem Erwerb von Englisch- und PC-Kenntnissen sowie von Geschäftspraktiken. Sie zielt auf den individuellen sozialen Aufstieg ihrer Mitglieder.¹⁵⁰

Beim Blick auf die Bildungsansätze der verschiedenen Gewerkschaften entsteht der Eindruck, dass zwar etwas über Bildung gesprochen wird, dem in der Regel jedoch keine entsprechende Praxis folgt (der HMS mag hier eine Ausnahme sein, allerdings müssten Tiefe und Reichweite für ein solches Urteil erst erforscht werden). Diese Einschätzung deckt sich mit denen anderer Beobachter.¹⁵¹

¹⁵⁰ Vgl. „DGB Bildungswerk zieht mit indischer Gewerkschaft SEWA am selben Strang“ auf: <http://www.nord-sued-netz.de/aktuelles/dgb-bildungswerk-zieht-mit-indischer-gewerkschaft-sewa-am-selben-strang.html> (Abrufdatum: 6.11.2009).

¹⁵¹ „The importance of training and education can never be over-emphasized. This is particularly true in the present-day South Asian economic environment, which is rapidly changing. There is need for training and education of workers as well as of their leaders so that they are adequately equipped to adjust to a rapidly changing industrial environment. [...] However, various studies evaluating workers' education programs in South Asian countries have pointed out that the nature and curriculum of workers' education programs have not been able to maintain the degree of desired flexibility. This has been primarily due to negligible importance accorded to training and education activities. The institutions are grossly under-equipped and courses being taught have little relevance to the existing or emerging situations. Further, with the industrial development, new areas of workers' concern have crept up but are not being handled or taught.“ Sinha: *Preparing Unions in Asia for the 21st Century*, S. 10 (Abschnitt: What needs to be done? 3. Education and Training).

4. Herausforderungen

Dass eines der offensichtlichsten Hauptprobleme der linken indischen Gewerkschaften ihre Zersplitterung ist, sollte aus dieser Darstellung deutlich geworden sein. In Zukunft wird genau zu beobachten sein, ob eine Vereinheitlichung der linken Gewerkschaften, die über die derzeit existierenden partiellen Kooperationen hinausgeht, gelingt.

Bei der Betrachtung der linken Gewerkschaften darf nicht vergessen werden, dass die hindufundamentalistische BJP mit der BMS und die Kongresspartei mit dem INTUC über die stärksten Gewerkschaftsdachverbände verfügen. Eine Angleichung an das deutsche Modell der Einheitsgewerkschaft ist daher, aus linker Perspektive, vielleicht gar nicht so wünschenswert.

Sollten sich innerhalb des INTUC die Ablösungstendenzen von der neoliberalen Politik der Mutterpartei verstärken, würden sich die inhaltlichen Unterschiede zu den linken Gewerkschaften verringern und es könnte sich die Basis für eine kontinuierliche Aktionseinheit mit den linken Gewerkschaften entwickeln.

Weiterhin wird ein Einigungsprozess, will er tatsächlich eine gewerkschaftliche Gegenmacht gegen die neoliberale Regierungspolitik etablieren, die nicht an Dachverbände angeschlossenen Betriebsgewerkschaften nicht ignorieren können. Gerade in Hinblick auf die für die Gewerkschaften überlebensnotwendige Globalisierung der Solidarität sollte ihnen ein besonderes Augenmerk gewidmet werden, da sie häufig die gewerkschaftliche Organisation in MNCs sind.

Die Gründung der klassenkämpferischen und basisdemokratischen NTUI und ihr bisher nicht durchschlagender, wohl aber bemerkenswerter Erfolg macht deutlich, dass die notwendigen und in den verschiedenen linken Gewerkschaften immer mehr thematisierten Veränderungen nicht nur das Verhältnis von Dachverbänden untereinander betreffen, sondern vielmehr die Organisationsweise und strategische Ausrichtung wie das (demokratische) Selbstverständnis der Gewerkschaften selbst. Ein zunehmender Erfolg der NTUI könnte – wie auch weitere mögliche Wahlniederlagen der Linken (z.B. bei den Bundesstaatswahlen in den bisher von der CPI(M)/Left Front regierten Bundesstaaten West Bengal und Kerala im Jahr 2011) – den Veränderungsdruck in den klassischen linken Gewerkschaften erhöhen, so dass sich die Möglichkeit zu einer Modernisierung, Radikalisierung und Demokratisierung jener linken Gewerkschaften ergeben würde, die sich im Indien vor der Neoliberalisierung eingerichtet hatten und nun merken müssen, dass ihnen im neoliberalen Indien die Felle davon schwimmen.

Trotz aller Unterschiede zwischen gewerkschaftlichen Strukturen in Indien und Deutschland gibt es einige gemeinsame Kennzeichen/Merkmale/Defizite:

- mangelnde gesellschaftliche Mobilisierung gegen staatliche Privatisierungspolitik
- Scheitern gewerkschaftlicher Stellvertreterpolitik und notwendige Entwicklung von Alternativen
- Abkopplung der gewerkschaftlichen Funktionärsspitze von der Basis (Top-Down oder Bottom-Up-Organisation)
- Schwache gewerkschaftliche Verankerung in bestimmten Bereichen (z.B. der IT-Industrie und in prekärer Beschäftigung bzw. im unorganised sector)
- Konkurrenz zwischen Gewerkschaften
- Verharren in Abwehrkämpfen wegen fehlendem gesellschaftlichem Alternativmodell
- geringe parteipolitische Vertretung der Arbeiterinteressen
- fehlende Antwort auf kapitalistische Globalisierung
- beschränkter Wirkungsbereich gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und nur ansatzweise vorhandenes Verständnis von Bildung als selbst-tätiger geistiger Aneignung der Welt und als Bestandteil innerorganisatorischer Demokratie

Hier sollte gemeinsam nach Lösungen gesucht werden indem man u.a. verschiedene gewerkschaftliche wie andere politische und akademische Akteure im Rahmen eines langfristigen Projekts zusammenbringt, um Erfahrungen auszutauschen und Lösungskonzepte für die aufgeführten Herausforderungen (mit) zu entwickeln. In den indischen wie in den deutschen Gewerkschaften existiert zumindest teilweise ein Bewusstsein für die Notwendigkeit von Veränderungen wie auch erste Lösungsansätze. Gleichzeitig werden diese Fragen auch außerhalb der Gewerkschaften, so in der politischen Linken und in Teilen der Wissenschaft diskutiert.

Um ein Verständnis der eigenen wie der fremden Situationen zu ermöglichen und eine gemeinsame inhaltliche Basis zu entwickeln, sollte solch ein langfristig angelegter Prozess mit spezifischen Bildungsangeboten für die genannten Zielgruppen beginnen und sich von hier aus auf die organisationspolitische Ebene ausdehnen.

5. Anhang

5.1 Wichtige Adressen, Webpages etc.

AITUC:

24 Pt. Ravi Shankar Shukla Lane (Canning Lane), New Delhi 110 001

Tel.: +91 (0)11 - 23217320, +91 (0)11 - 23220264

Email: aitucong@bol.net.in

<http://aituc.org>

CITU:

B. T. Ranadive Bhawan, 13 - A, Rouse Avenue, New Delhi - 110 002

Tel.: +91 (0)11 - 2322 1288; 2322 1306

Fax: +91 (0)11 - 2322 1284

Email: citu@bol.net.in

<http://citucentre.org>

(dort u.a. die Online-Version des monatlichen Zentralorgans „The working class“, politische Dokumente, Pressemitteilungen, Parlamentsanfragen etc.)

HMS:

Delhi Office: 120, Babar Road, New Delhi 110 001

Tel.: +91 (0)11 - 23413519

Fax: +91 (0)11 - 23411037

Email: hms@nde.vsnl.net.in

Email General Secretary (Umraomal Purohit): hms_gs@bol.net.in

Mumbai Office:

Shrama-Sadhana 57, D.V. Pradhman Road, Dadar, Mumbai 400 014

Tel.: +91 (0)22 - 24144336

Fax: +91 (0)22 - 24102759

Email: office@mkiindia.org

Maniben Kara Institute (Forschungs- und Bildungszentrum der HMS):

Email: mki@inbb.gn.apc.org

IMF:

IMF South Asia Office

Linz House, 159-A Gautam Nagar, New Delhi 110 049

Tel.: +91 (0)11 - 2653 7125, +91 (0)11 - 5184 1138, +91 (0)11 - 2651 4283

Fax: +91 (0)11 - 2685 2813

Email: sao@imfmetal.org

<http://imfmetal.org/>

ITF:

Asian Sub-Regional Office, 12 D College Lane, New Delhi 110 001

Tel.: +91 (0)11 - 335 4408

Fax: +91 (0)11 - 335 4407

Email: itfindia@del2.vsnl.net.in

Mahendra Sharma (Regional Secretary)

NTUI:

B-137, First Floor, Dayanand Colony, Lajpat Nagar Part IV, New Delhi 110 024

Tel.: +91 (0)11 - 2621 4538, +91 (0)11 - 2648 6931

Fax: +91 (0)11 - 2648-6931

Email: ntui@vsnl.net

Ashim Roy (General Secretary)

<http://ntui.org.in>

SEWA:

SEWA Reception Centre, Opposite Victoria Garden, Bhadra,
Ahmedabad 380 001

Tel.: +91 (0)79 – 25506444, +91 (0)79 -25506441

Fax: +91 (0)79 - 25506446

Email: mail@sewa.org

<http://sewa.org>

UNITES Pro:

#6/2, 1st Main, Next to Kodava Samaj, Vasanthnagar, Bangalore 560 052

Tel.: +91 (0)80 - 2235 5959, +91 (0)80 -4123 5499

Prithviraj Lekkad (President), Karthik Shekhar (General Secretary)

Email: contact@unitespro.org / unitesprofessionals@gmail.com

<http://www.unitespro.org>

WBITSA:

c/o WBEIDC Employees Union

Webel Bhavan, Block EP & GP, Sector -V, Bidhannagar, Kolkata 700 091

Email: info@wbitsa.org

<http://wbitsa.org>

Statistik zur Mitgliedschaft

Dachverband	Staatl. verifizierte Mitgliedschaft	%	Zuwachs im Vergleich zu 1989
BMS	6.215.797	25	3.098.473
INTUC	3.954.012	16	1.185.560
CITU	2.678.473	11	1.745.060
AITUC	3.442.239	14	879.886
HMS	3.338.491	13	2.418.696
Andere (zus. 8 Org.)	5.255.790	21	k.A.
Summe	24.884.802	100	

Quelle: Government of India, wiedergegeben auf:

<http://www.labourfile.org/superAdmin/Document/113/table%201.pdf>

5.2 Weiterführende Literatur

AITUC - 2006 [Author: Krishna Jha]: Organising Migrant Workers. A Study by AITUC, New Delhi (AITUC Publication).

Auf Grund der Fallschilderungen und der Statistiken zum unorganised sector lesenswert.

- **Ders.** - 1997: Education Series (Heft 1 – 6), New Delhi 1997 (AITUC Publication). *Insbesondere Heft 2 (Trade Union Organisation, Teaching Technique) und 3 (Unorganised Sector, Agri-Labour, Caste-Class) sind zum Verständnis des Selbstverständnisses und der Arbeitsweise lesenswert. Die Ausgabe der Education Series von 1997 ist die aktuelle.*

Chaudhury, Ismail - 2008: Independent Union: Challenging Traditional Unions?, in: Frontier, Vol. 41, No. 11-14, September 28 – October 25, 2008, p. 66-86.

Datt, Ruddar - 2008: Emerging Trends in Trade Union Movement, in: Mainstream, Vol. 46, No. 20, 2-8 May 2008, p. 11-14.

Kurzer und lesenswerter Artikel zu den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den Reaktionen oder Nicht-Reaktionen der Gewerkschaften hierauf.

EFYtimes - 2006: Country's first IT Association Strides To Move Forward (November 18, 2006).

Hirschfeld, Karin - 2005: IT Professionals Forums in India: Organisation at a Crossroads, Nyon (Union Network International).

HMS - 2009: [Report of HMS/ILO Workshop on „Realising ILO Decent Work in the Informal Economy, with conjunction of 60th Anniversary of ILO Convention No. 87 and No. 98“, 1st and 2nd July, 2009, Lonavala (Maharashtra)].

- **Ders.** – o. J. (ca. zwischen 2002-04): [Selbstdarstellungsflyer], Delhi / Mumbai. *Gut als Erstinformation, enthält u.a. eine Liste der Branchendachverbände der HMS – auf Grund der Amtszeiten der genannten Funktionäre wird der Flyer zwischen 2002 und 2004 entstanden sein.*

Indo-Asian News Service - 2006: Dial CITU for misbehaving bosses in Bengal IT (November 15, 2006).

Kolkata Newslite - 2006: CITU rallies to say IT: Want fast grow (November 15, 2006).

- Mahadevan, Hariharan** - 2006: Against Reforms... Against Globalisation... French Students & Workers on the Move, New Delhi (AITUC Publication).
- Mokherjee, Surya; Verma, Pramod** - 1982: Trade Unions in India. Concepts, Cases and Case-Law, New Delhi, Bombay, Calcutta (Oxford & IBH Publishing Co.).
- NTUI** - o.J.: [Publications Supplement] o.O.
Umfangreiche Zusammenstellung von verschiedensten Dokumenten und Publikationen der NTUI wie Satzung, Gründungsaufruf, Presseerklärungen, Konferenzberichte, Beschlüsse, Arbeitsmaterialien, monatliches Bulletin „Union Power“ u.a. (Stand den Ausgaben der „Union Power“ zufolge: Mai 2007).
- Press Trust of India / Newkerala.com** - 2006: BCCI prepares white paper for IT sector compliance (November 14, 2006).
- Purohit, Umraomal** [General Secretary HMS] - 2009: Sixty Years of Hind Mazdoor Sabha (HMS) (1948-2008), New Delhi (HMS Publication).
Kurzer geschichtlicher Abriss über die HMS, enthält ein paar politische Grundsatzbeschlüsse und eine Liste der gewählten nationalen Funktionäre / Sekretäre etc.
- Rajasekhar, D.; Anantha, K. H.** - 2006: Benefits to the Beedi Workers of Karnataka: Role of Trade Unions in: Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 41, No. 3, January 2006, p. 376-406.
Interessante Fallstudie, in der auch verschiedene Handlungsweisen der Gewerkschaften im unorganised sector erkennbar werden; allerdings werden diese Handlungsweisen nicht konkreten Gewerkschaften zugeordnet, sondern nur Prozentzahlen der untersuchten Gewerkschaften, so dass die Ergebnisse der Studie nicht für die Beschreibung und Einschätzung einzelner Gewerkschaften oder der Dachverbände genutzt werden können.
- Ramanujam, G.** - 1998: Indian Labour Movement, New Delhi (Sterling Publishers).
- Ramesh, Babu P.** - 2004: 'Cyber Coolies' in BPO. Insecurities and Vulnerabilities of Non-Standard Work, in: Economic and Political Weekly, Vol. 39 No. 5 (January 31, 2004), p. 492-497.
- Ratnam, CSV & Sinha, Pravin** - 2000: Trade Union Challenges at the Beginning of 21st Century, New Delhi (Excel Books).
- Rothermund, Dietmar (Hrsg.)** - 1995: Indien. Kultur, Geschichte, Politik, Wirtschaft, Umwelt. Ein Handbuch. C.H. Beck, München.
- Sandhu, Amandeep** - 2006: Why Unions Fail in Organising India's BPO-ITES Industry, in: Economic and Political Weekly, Vol. 41, No. 41, October 14 2006, p. 4319-4322.
- Shyam Sundar, K. R.** - 1999: Official Data on Trade Unions. Some Comments, in: Economic and Political Weekly, Vol. 34, No. 40, October 2 1999, p. 2839-2841.

- Singh, Arbind** - 2000: Organizing street vendors, in: Seminar, Vol. 491, July 2000, p. 35-40.
- Sinha, Pravin** - 2004: Dilemma of organising IT workers: the case of India - 1. publ. - New Delhi: Participatory Development Unit, 2004. – 29, III S. - Literaturverz. S. 28
Signatur(en): A 04-5134; A 04-5135 (in der Bibliothek der FES in Bonn).
- **Ders.** - 2002: Issues before the Indian Trade Union Movement (FES India, Delhi, www.library.fes.de/pdf-files/iez/01963.pdf).
- **Ders.** - 2002: Preparing Unions in South Asia for the 21st Century (FES India, Delhi, www.library.fes.de/pdf-files/iez/01966.pdf).
- **Ders.** - 1996: Workers Ownership: A Distant Goal for Indian Trade Unions, in: Indian Journal of Labour Economics, Vol. 39, No. 4, October-December 1996, p. 1055-1066.
- Spiess, Clemens / Pehl, Malte** – 2007: „...die im Schatten sieht man nicht.“ Strukturen, soziale Sicherung, Beschäftigungsschutz und Ansätze gewerkschaftlicher Arbeit im informellen Sektor in Indien. Hrsg. v. DGB-Bildungswerk, Düsseldorf.
Gute Einführung in den informellen Sektor, viele Absätze wurden für die Broschüre „Länderportrait Indien“ wiederverwendet. Einige interessante Literaturangaben.
- Spiess, Clemens / Zingel, Wolfgang-Peter** – 2008. Länderportrait Indien. Hrsg. v. DGB-Bildungswerk, Düsseldorf.
Die Broschüre wurde mit der FES und der IGM herausgegeben. Sie ist eine gute (Erst-)Einführung in die Arbeit indischer Gewerkschaften und insbesondere ihre (ökonomischen, sozialen, staatlichen etc.) Rahmenbedingungen. Passagen aus der Broschüre „...die im Schatten sieht man nicht.“ wurden übernommen. Auch sonst sind die Informationen zur ein Jahr älteren und kürzeren Informationsbroschüre oft redundant.
- Srivastava, D.K.** - 2001: Trade union situation in India: Views of Central Trade Union Organisations (CTUOs) in: Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 36, No. 4, April 2001, p. 463-78.
Zusammenstellung von Ergebnissen einer Befragung der Dachverbände.
- Sundaram, S.K.G.** - 2000: Organisations Working for the Unorganised Labour – the Case of Mumbai (FES Delhi, Delhi).
Fallstudie zu Mumbai mit verhältnismäßig umfangreicher Einführung zum unorganised sector generell und umfassender Literaturliste zum unorganised sector in Indien.

Taylor, Philipp / Noronha, Ernesto / Scholarios / Dora; D'Cruz, Premilla – 2008:

Employee Voice and Collective Formation in Indian ITES-BPO Industry, in:
Economic & Political Weekly, Vol. 43, No. 22, May 31 2008, p. 37-46.

Detaillierter Artikel zu UNITES Pro, enthält u.a. Ergebnisse einer Befragung von UNITES Pro Mitgliedern zu Gründen des Eintritts, Einschätzung der eigenen Arbeitsbedingungen etc.

The Hindu: Employees union set up in IT sector. CITU leader welcomes the growth of IT industries in West Bengal.

The Telegraph - 2006: Who says BPOs don't have unions? (November 5, 2006).

The Times of India – 2006 [Onlineversion]: CITU launches IT union in Bengal (November 15, 2006).

The Week - 2006: Labour Pain. Corporate honchos jittery over proposed union for IT employees in the state (November 12, 2006).