

Steven van Slageren

Mazdoor Zindabad

de vakbeweging in India



SOMO

Paulus Potterstraat 20

1071 DA Amsterdam

Steven van Slageren

Mazdoor Zindabad

de vakbeweging in India

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Slageren, Steven van

Mazdoor Zindabad : de vakbeweging in India / Steven van Slageren. -
Eindhoven: Stichting Onderzoek Bedrijfstak Elektrotechniek (SOBE)
Met lit. opg.

ISBN 90-70631-02-4

SISO az.m-indi 317.23 UDC 331.105.44 (540) NUGI 661

Trefw: vakbeweging; India

© SOBE, 1989

Zetwerk en productie: Jan van Arkel, Utrecht

Druk: Macula, Boskoop

Eerste druk, Eindhoven, mei 1989

Uitgave: Stichting Onderzoek Bedrijfstak Elektrotechniek (SOBE)

Demer 38, 5611 AS Eindhoven, tel.: 040-447021, giro 1557727

Inhoud:

SOMO

Paulus Potterstraat 20

1071 DA Amsterdam

Vooraf	5
Deel 1: Economiese geschiedenis van het onafhankelijke India	9
Deel 2: Arbeidsverhoudingen	18
Deel 3: Een deal is een deal	37
Deel 4: 'Het gaat om het veranderen van onze levens' De organisatie SUTRA in Himachal Pradesh	42
Deel 5: Philips India contra de vakbond	49
Deel 6: Eigen werk van vrouwen Het voorbeeld van SEWA	57
Deel 7: Werken voor een multinational	64
Deel 8: Tot besluit	73
Gebruikte literatuur	79

Vooraf

Er wonen 800 miljoen mensen in India, 50 maal zo veel als in Nederland. Maar wat weten we nu eigenlijk af van die Indiërs? Slechts zo nu en dan schenken de Nederlandse kranten aandacht aan India. Als het gebeurt, betreft het meestal natuurrampen, terroristiese aanslagen of andere 'echte' nieuwsfeiten. De harde strijd van miljoenen Indiërs om het naakte bestaan komt slechts summier ter sprake, als het al ter sprake komt.

India is een arm land en de meeste mensen denken daarbij aan mismaakte bedelaars, straatventers, kapotte kleding en gelatenheid. Maar er is ook een ander India. Een India waar mensen in actie komen, zich organiseren en proberen hun leven in de greep te krijgen en zo mogelijk te verbeteren. Dit is een kant van India, waar je veel minder vaak wat over hoort.

De Indiase vakbeweging vormt een deel van die kant van India. In Nederland is de vakbeweging een erkende maatschappelijke organisatie. Er wordt naar geluisterd en ze wordt bij allerlei vraagstukken betrokken. In India is dat ook zo. Natuurlijk is de vakbeweging daar anders dan hier. Ze richt zich op andere zaken, maar ze doet ook een hoop hetzelfde.

Dit boekje gaat daarover. Het gaat in op de vraag: wat doen vakbonden in India en wat betekent het om vakbondslid te zijn? Er is geprobeerd om die vraag niet met een prachtig theoreties verhaal te beantwoorden. Er is juist geprobeerd iets van het dagelijkse doen en laten van Indiase vakbonden te laten zien. Daarvoor zijn een aantal voorbeelden gekozen. Willekeurige voorbeelden, dat wel. Maar er zijn meer dan 30.000 vakbonden in India, dus er moet een keus gemaakt worden. Een keus, waardoor iets duidelijk

wordt wat verschillen en wat overeenkomsten zijn met vakbonden in Nederland. Er wordt wat uitgebreider ingegaan op vakbonden bij Nederlandse multinationals. Dat zijn immers kollega's voor veel Nederlandse vakbondsleden.

Dit boekje opent echter met twee algemene stukken. Het eerste gaat in vogelvlucht door de geschiedenis heen van India sinds de onafhankelijkheid. Daaruit wordt duidelijk wat er in India gebeurd is en welk economische beleid gevoerd is.

Het tweede deel volgt de geschiedenis van de vakbeweging en zaken die daarmee samenhangen. Daarbij moet gedacht worden aan: de arbeidswetgeving en de manier waarop in India de lonen zijn samengesteld.

Deel drie gaat in op het verschijnsel CAO. Tenslotte besteden de vakbonden een groot deel van hun tijd en energie aan het afsluiten ervan. In dit deel wordt ook duidelijk welke punten voorkomen in een Indiase CAO.

In het vierde deel wordt een organisatie bekeken die op het eerste gezicht weinig lijkt op een vakbond zoals we die in Nederland kennen. De organisatie SUTRA werkt op het platteland in de deelstaat Himachal Pradesh en lijkt toch ook wel wat op een vakbond.

Met deel vijf zijn we een heel stuk dichterbij huis, want dan worden de vakbonden bij Philips India onder de loep genomen.

Deel zes gaat over een vrouwenorganisatie met enige bekendheid in Nederland, namelijk SEWA. De leden van SEWA zijn zelfstandig werkende vrouwen die niet in loondienst zijn.

In deel zeven wordt niet een bepaalde organisatie gevolgd, maar wordt gekeken naar de opvattingen en denkbeelden van mensen die bij Nederlandse bedrijven in India werken. In dit deel worden de resultaten van een onderzoek gepresenteerd, waarbij de plaats van de vakbonden een belangrijk aandachtspunt is.

In het laatste gedeelte wordt nog eens teruggekeken naar de werknemers/sters in India en worden een aantal veranderingen aangeroerd.

Bij de tot standkoming van dit boekje is gebruik gemaakt van de documentatie van SOBE en de Landelijke India Werkgroep (LIW). In een aantal gevallen zelfs uitgebreid.

Verder hebben verschillende mensen hun licht laten schijnen over (delen van) de tekst. Opmerkingen heb ik in dank aanvaard, maar zullen ongetwijfeld niet voldoende verwerkt zijn. De inhoud van dit boekje is hen dan ook niet aan te rekenen. Speciaal genoemd kunnen worden Guust de

Schutter (India Werkgroep Tilburg), Pit Gooskens (LIW) en Kristoffel Lieten (Anthropologisch Sociologisch Centrum, Universiteit van Amsterdam). Dit boek verschijnt gelijk met het boek 'Nederlandse Multinationals in de Derde Wereld, het voorbeeld India', dat onder redactie van Pit Gooskens tot stand is gekomen. De boeken samen lijken een goede combinatie.

De tot standkoming van dit boek is mede mogelijk gemaakt door de financiële steun van de Nationale Commissie Ontwikkelingssamenwerking (NCO) en de X min Y-Beweging.

Steven van Slageren

Mei 1989



Deel 1:

Ekonomiese geschiedenis van het onafhankelijke India

SOMO

Paulus Potterstraat 20

1071 DA Amsterdam



Na de onafhankeljkheid

India kent sinds het vertrek van de Britten in 1947, een zogenaamde gemengde ekonomie. De eerste generatie bestuurders van het onafhankelijke India waren sterk beïnvloed door het ekonomiese model dat ook de Engelse Labourparty voorstond. Dit kwam tot uiting in het ekonomies beleid dat na 1947 gevolgd werd. In dit model van een gemengde ekonomie kreeg de overheid een belangrijke rol toebedeeld in de ekonomiese planning. De nadruk in het beleid lag op self-reliance (zelf-voorziening), overheidsinvesteringen in de infrastruktuur en basisindustrieën, en op een kontrole van nationale en buitenlandse monopolies door een licentiesysteem waarmee de produksie-omvang werd vastgelegd. Bovendien werd er een begin gemaakt met landhervormingen op het platteland om zo de grootgrondbezitters aan te pakken. India moest daarnaast vooral een demokraties land worden, ook op ekonomies terrein. Een te grote konsentrasie van ekonomiese macht werd daarbij onwenselijk geacht. Vandaar dat monopolies in de industrie en grootgrondbezitters in de landbouw aan banden gelegd werden. Met name het tweede Vijfjarenplan, dat liep van 1956 tot 1960, en welke werd opgesteld door de regering van minister-president Nehru, gaf uiting aan dit beleid.

De opstelling van de regering sloot aan bij de beloftes die de Congresspartij gedaan had tijdens de onafhankelijkheidsstrijd. Door deze beloftes was de steun van de binnenlandse ondernemers en de vakbonden van arbeiders en boeren verkregen. Deze hadden in ruil, ieder vanuit een eigen optiek, een groot aandeel gehad in de strijd tegen het Britse kolonialisme.

Het tweede Vijfjarenplan gaf de hoogste prioriteit aan de ontwikkeling van de industrie. De import van kapitaalgoederen (bijvoorbeeld machines) en technische kennis moest het industrialisatieproces versnellen. Voor deze ambitieuze plannen was veel buitenlandse valuta nodig om de importen te kunnen betalen. De regering hoopte dat geld terug te verdienen met de export van eigen produkten, gekombineerd met importbeperkingen voor niet-essentiële produkten.

In de eerste fase van de economische planning werden een aantal suksessen geboekt. De industriële produktie groeide met 8% per jaar tijdens het tweede en het derde Vijfjarenplan. Toch verliep niet alles zonder problemen. Op het einde van de vijftiger jaren raakte de voorraad buitenlandse valuta (vooral Engelse ponden die steeds minder waard werden) uitgeput. Om de import van kapitaalgoederen te kunnen blijven financieren moesten leningen afgesloten worden. Hiervoor werden het Internationaal Monetair Fonds (IMF) en de Wereldbank benaderd. De eerste leningen van het IMF waren snel uitgeput. In de zomer van 1958 nam de Wereldbank het initiatief voor de oprichting van het Aid-India Consortium (India Hulp Consortium), dat aan de leningen een betere basis moest geven. Aan het Consortium werd deelgenomen door Canada, Japan, Groot-Brittannië, West-Duitsland en de Verenigde Staten. Later voegde ook Nederland zich bij dit rijtje. Voornaamste drijfveer voor deze landen was het verzekeren van een exportmarkt en veel minder 'humanitaire' motieven. India flirtte immers met een socialisties ekonomies model, zodat het helemaal niet onwaarschijnlijk was dat het land zich zou terugtrekken uit het kapitalistiese handelssysteem. Het Consortium probeerde daarom India strakker aan het westen te binden. Daarnaast bestonden er ook volop direkte belangen. De rijke bovenlaag van India vormde immers een interessante markt voor de westerse bedrijven.

Toen de Indiase ekonomie halverwege de jaren zestig stagneerde, kreeg het regeringsbeleid de nodige binnenlandse kritiek te verduren. De oorzaak van de stagnatie lag evenwel eerder bij de wijze waarop de plannen werden uitgevoerd, dan bij de plannen zelf. De landhervormingen bijvoorbeeld waren slechts op zeer kleine schaal uitgevoerd, waardoor de dynamiek uit de landbouw verdween. De landbouw is, zeker in een overwegend agraries

land als India, de grootste afzetmarkt voor industrie-produkten. De vraag naar industrie-produkten bleef achter bij de verwachtingen. En hierdoor stagneerde vervolgens de industriële groei.

Het vertrouwen in een door de staat geleide economie wankelde. In 1966 werd daarom en door een crisis in de landbouw als gevolg van grote droogte, geen nieuw Vijfjarenplan gepubliceerd. In plaats daarvan werden er drie jaar lang alleen jaarplannen gemaakt.

De stagnerende economie was ook voor de donorlanden aanleiding om kritiek te geven op de regulerende rol van de overheid. Zij zochten de oplossing in een liberalisatie van het handelsbeleid en een bevordering van de landbouwproductie en export. Uiteindelijk ging India voor deze druk door de knieën. Een oorlog met Pakistan in 1965 en twee droogteperiodes hadden de economie verder verzwakt. India kon haar schulden niet meer afbetalen en kreeg van het IMF een noodlening. Deze lening was binnen een jaar opgebruikt. De landen van het Consortium dwongen een devaluatie van de Indiase roepie af van 36,5% en daarmee samenhangend de ontmanteling van het bestaande systeem van importtarieven en exportsubsidies. Deze maatregelen betekenden vooral dat India zich meer op de wereldmarkt ging richten. Onder druk van de Wereldbank werd tevens gestart met een nieuwe ontwikkelingsstrategie voor de landbouw: de Groene Revolutie. De regering ging over tot de import van kunstmest, zaden en pesticiden om de nieuwe strategie van gereedschap te voorzien.

De reactie kwam snel. De devaluatie van de nationale munt, de roepie, was niet populair in het land. De knieval voor buitenlandse mogendheden, zoals de maatregelen algemeen gezien werden, was dat evenmin. In 1967 sloeg de nieuwe minister-president Indira Gandhi een naar binnengekeerde weg in. De haast vergeten doelstelling van self-reliance werd weer tevoorschijn gehaald. Met de slogan 'garibi hatao' (weg met de armoede) werd het bankwezen genationaliseerd, monopolies opnieuw aan banden gelegd, evenals buitenlandse multinationals. Deze maatregelen leverden een stortvloed van westerse kritiek op. Toen India vervolgens in konflikt kwam met Pakistan vanwege de afscheidingsbeweging in Bangla Desh, grepen de westerse donorlanden in. De hulp aan India werd aanzienlijk beperkt. Tijdens het Driejarenplan voorafgaande aan deze ontwikkelingen (1966/67 tot en met 1968/69) werd voor 32 miljard roepie aan hulp ontvangen, gemiddeld 11 miljard roepie per jaar. Tijdens het vierde Vijfjarenplan (1969/70-1973/74) daalde dit tot 40 miljard roepie, 8 miljard roepie per jaar. Het verschil wordt echter nog duidelijker als we netto bedragen vergelijken, dus na betaling van de aflossingen van uitstaande schulden. Dan worden

de totaal bedragen respectievelijk 22 miljard (7 miljard per jaar) en 16 miljard roepie (4 miljard per jaar).

Na het konflikt met Pakistan ging het politiek hard achteruit met India. De belofte van Gandhi van afschaffing van de armoede werd niet ingelost.

De noodtoestand

De interne crisis na de politieke en financiële problemen liep zo hoog op, dat Indira Gandhi meende op 25 juni 1975 de noodtoestand te moeten afkondigen. Burgerrechten die voorheen door de Indiase grondwet waren gewaarborgd, werden opgeschort. Het parlement werd naar huis gestuurd, de belangrijkste oppositieleiders en tienduizenden politieke tegenstanders verdwenen achter de tralies. Tegelijkertijd werd er een nationaal economies programma afgekondigd, het zogenaamde Twenty Points Program (20 punten programma). De belangrijkste punten in dit programma waren erop gericht opnieuw steun te verwerven van enerzijds de massa's op het platteland en anderzijds het bedrijfsleven. Om dit te bereiken werden maatregelen getroffen ter bevordering van de sociale woningbouw, een minimumloon voor landarbeiders/sters ingevoerd, investeringsprikkels gegeven aan dynamiese sectoren van de economie, werk gekreëerd en de productie verhoogd. Daar tegenover stond de verlaging van de jaarlijkse bonus voor fabrieksarbeiders/sters.

Dit economies herstelprogramma werd niet ter discussie gesteld, maar werd door de volmachten onder de noodtoestand doorgedrukt. De Maintenance of Internal Security Act (interne veiligheidswet) maakte bijvoorbeeld staken vrijwel onmogelijk. De leuzen waren 'discipline' en 'harder werken, minder praten'. Binnen de Congresspartij werd steeds vaker afgunstig gekeken naar de economiese ontwikkeling van landen als Zuid-Korea, Taiwan en Brazilië. In deze drie landen zat overigens een (militaire) diktator in het zadel

De Janata-periode

Volkomen onverwacht kondigde Indira Gandhi begin 1977 verkiezingen aan voor de Lok Sabha, het Indiase parlement. Deze verkiezingen werden haar ingegeven door, naar later bleek, onjuiste informatie van haar eigen, elkaar bekonkurrerende inlichtingsdiensten. Er werd haar een overwinning voorspeld, die het onder de noodtoestand gevoerde beleid zou legitimeren.

De perscensuur werd afgeschaft en de meeste politieke gevangenen werden vrijgelaten.

De Congress partij van Indira werd evenwel vernietigend verslagen en behaalde slechts 28% van de zetels. De Janata-partij, een samenwerkingsverband van vier niet-kommunistiese partijen, kreeg 50% van de zetels en vormde een regering. Congress werd vooral weggestemd door de bevolking van de dichtbevolkte noordelijke deelstaten, die traditioneel Congress stemden. Behalve deze keer dus. Vooral mensen uit de lagere kasten stemden massaal op de Janata-partij, ondanks het ontbreken van een duidelijk programma. De industriële elite kreeg het zwaar te verduren. Onder leiding van de economiese beleidsmakers Charan Singh en minister-president Morarji Desai werd de 'Nehru-strategie' ingeruild voor een benadering die aansloot bij de ideeën van Mahatma Gandhi. De nadruk lag op de ontwikkeling van het platteland en de kleinschalige industrie. Bovendien kreeg armoedebestrijding een hoge prioriteit; althans op papier. De Janata-partij herstelde de meeste formeel-demokratiese rechten, waardoor partijen, vakbonden en andere organisaties weer meer speelruimte kregen.

Toch hebben de lagere en middengroepen niet van het Janata-beleid geprofiteerd. In praktijk verschilde het beleid niet zoveel van het liberale beleid van de Congress-partij. Direkte belastingen werden verlicht ten koste van de indirecte. Direkte belastingen worden echter alleen door de rijke bovenlaag betaald. Indirecte belastingen worden geheven op produkten die ook door de niet-rijken gekocht worden, zodat dit beleid ten nadele van de onderste lagen van de bevolking uitwerkte.

Het verschil in aangekondigd en werkelijk uitgevoerd beleid is niet typies voor de Janata-regering. Ook onder eerdere regeringen werd bijvoorbeeld de belofte over het laten verdwijnen van de armoede niet nagekomen. Voor een deel komt dit door de enorme omvang van het probleem, dat niet zomaar opgelost kan worden. Maar het is ook een politiek probleem. Elke politiek leider in India heeft de arme massa's nodig om aan het bewind te komen door hun grote aantal. Tijdens campagnes worden dus altijd beloftes gedaan om deze steun te winnen. De macht van de traditionele elite, de feodale landheren op het platteland en de monopoliehuizen in de stad, verhinderen een werkelijke sociaal-economiese verandering. Het is de vraag of het mogelijk is om een beleid te voeren dat zowel de instemming van deze machtsgroepen heeft, als sociaal-economiese gelijkheid bevordert.

Indira's terugkeer

De Janata-regering ging spoedig aan interne konflikten ten onder. De daarvoor ontstane politieke crisis leidde in 1980 tot hernieuwde algemene verkiezingen. Het resultaat was wederom spektakulair: Indira Gandhi's Congress-partij behaalde dankzij het distriktenstelsel en de verdeelheid van de oppositie, met 42% van de stemmen tweederde van de zetels. Janata werd volledig weggevaagd. Behalve de Congress-partij kwamen ook de linkse partijen goed uit de verkiezingen. De Kommunistiese Partij India-Marxist (CPI-M) behaalde 35 van de 542 zetels en werd daarmee de grootste oppositiepartij.

Al snel werd duidelijk dat de machtsgroepen in de landbouw en de industrie een belangrijk stempel bleven drukken op het gevoerde beleid. De Congress-partij streefde naar verdere liberalisaties en een uitbouw van een export-geleide economische groei. Het systeem van produktie-licenties werd in verschillende sectoren afgeschaft en buitenlandse oliemaatschappijen werden toegelaten voor de olie-winning op zee. Eind 1981 sloot de regering een uitgebreide overeenkomst met het IMF. Volgens vooraanstaande Indiase ekonomen, die vrijwel unaniem tegen de overeenkomst zijn, betekent de overeenkomst het einde van de pogingen van India om het land via economische planning tot ontwikkeling te brengen.

Tabel 1: Groei van het nationaal inkomen 1951/52-1984/85.

	Groeipercentages:								
	1e V-JP 51-55	2e V-JP 56-60	3e V-JP 61-65	III-JP 66-68	4e V-JP 69-73	5e V-JP 74-78	I-JP 79	6e V-JP 80-84	trend 51-84
1:	3,6	4,0	2,2	4,0	3,4	5,2	-5,2	5,3	3,7
2:	1,7	1,9	0,0	1,8	1,1	2,9	-7,3	3,0	1,5
3:	4,1	4,0	-1,4	6,2	2,9	4,2	-12,0	6,0	3,1
4:	7,3	6,6	9,0	2,0	4,7	5,9	-1,5	5,5	5,8

1: netto nationaal produkt (totale produktie zonder de vervangingsinvesteringen).

2: per capita N.N.P. (N.N.P. per hoofd van de bevolking).

3: agrarische produktie.

4: industriële produktie.

Bron: The Sixth Five-Yearplan 1980-85, Planning Commission.
The Seventh Five-Yearplan 1985-90, Planning Commission.
International Financial Statistics Yearbook 1984/IMF.
International Financial Statistics Yearbook 1986/IMF.

De economische groei moet komen van de opheffing van controles, aanmoediging van luxe consumptie, het binnenhalen van buitenlands kapitaal en de bevordering van de export-geleide groei.

Modernisering

Sinds 1980 is er een proces van openstelling en liberalisering van de Indische economie op gang gekomen. Dit beleid is ingezet door Indira Gandhi, maar versneld door haar zoon Rajiv Gandhi. Rajiv volgde in 1984 zijn vermoorde moeder op, door de verkiezingen op verpletterende wijze te winnen. Met 50% van de stemmen won de Congress-partij maar liefst 415 van de 542 zetels van de Lok Sabha. De Telugu Desam partij (30 zetels) en de CPI-M (22 zetels) zijn de grootste oppositiepartijen.

Met een dergelijke politieke overmacht, kon de Congress-partij gemakkelijk haar economies beleid doorvoeren. De problemen waar het economies beleid mee gekonfronteerd werd, waren groot: de economische groei bleef hangen op ongeveer 3,5%; de industriële productie stagneerde en bedroeg slechts 16% van de nationale productie; de lonen waren laag, maar de grote burokratie verhoogde de produktiekosten aanzienlijk; het land dreigde op technologies vlak verder achterop te raken; en hoewel de voedselproductie toenam, kwam er geen zicht op een einde in de strijd tegen de armoede. Feodaal-kapitalistische verhoudingen, corruptie en een omvangrijk zwart circuit kunnen zich handhaven, ondanks alle pogingen dit te voorkomen. De regering Rajiv Gandhi kondigde een grote ommekeer aan. De oude waarden, zoals een socialistiese maatschappijvorm, self-reliance en armoedebestrijding, werden in ere gelaten maar uit de invulling van het beleid bleek een hele andere benadering. Sleutelwoorden van het nieuwe beleid werden: efficiëntie, modernisering, bevordering van 'sunrise'-industrieën (vooral computers, bio-industrie en telekommunikatie), economische groei en liberalisatie van de handel.

Deze doelstellingen werden gekoncretiseerd door de volgende beleidsprogramma's:

- Een hervorming van de belastingen.

De inkomstenbelastingen werden verlaagd en technologiese ontwikkeling werd ook fiscaal voordelig. Belastingontduiking zou strenger bestreden worden.

- Een liberaler industriebeleid.

De overheid zou zich verder uit het economies leven terugtrekken door enerzijds onrendabele staatsbedrijven te sluiten en anderzijds moderne

sektoren zoals de telekommunikatie toegankelijk te maken voor privé-bedrijven. De kern van het oude beleid, de licentie-politiek, werd sterk versoepeld.

- Een nieuw beleid inzake de buitenlandse handel.

Prioriteit werd verleend aan: een integratie van de buitenlandse handel in de economische politiek (dus een open economie), selectieve import-substitutie (bijvoorbeeld bij kunstmest, staal, olie en spijsolie), mogelijkheid om technologie te importeren, wegnemen van handelsbarrières.

Het nieuwe beleid werd in eerste instantie gedragen door de grote industriële bedrijven, de stedelijke middenklasse en sommige (namelijk de regeeringsgetrouwe) delen van de vakbeweging. Het succes was echter maar van korte duur. Op 31 januari 1986 organiseerde de gezamenlijke oppositie een nationale protestmars tegen de prijsverhogingen van een groot aantal voedselprodukten zoals graan, suiker, rijst en van olie en gas. Prijsverhogingen die veroorzaakt werden door de afschaffing van overheidssubsidies. De protestmars was een kentering in de euforie over het nieuwe beleid. De successen die de regering Gandhi tot dan toe behaald had, waren: een stijging van de economische groei tot boven de 5%; de produktie in de landbouw en van elektriciteit ontwikkelden zich goed; de industriële produktie groeide meer dan het gemiddelde en er was een hausse op de kapitaalmarkt te bespeuren. Daar tegenover stond echter, dat verschillende industriële sectoren afzetproblemen kregen; de werkgelegenheid zelfs terugliep; buitenlandse investeerders aarzelden en dat het tekort op de handelsbalans hard op weg was zich te verdubbelen. Dit tekort werd voor 60% gedekt door overmaking van geld door Indiërs die in het Midden-Oosten werkten. Maar ook daar werd de spoeling dunner en dunner. Het olopemd tekort werd gedekt door leningen van internationale financiers. In 1981 was reeds \$ 5 miljard geleend bij het IMF. De schulden liepen echter steeds verder op. Het Aid India Consortium leende voor het begrotingsjaar 1987/88 \$ 5 miljard. De Wereldbank deed daar nog eens \$ 350 miljoen bovenop. Door dat alles moest India 18% van haar exportinkomsten terugbetalen aan rente en aflossing. Momenteel is dat percentage gestegen tot 28%, waarmee India een van de grootste schuldenlanden van de wereld is geworden. De Wereldbank en het IMF vinden 20% de kritiese grens, waarna een schuldenval dreigt zoals in Latijns-Amerika. Die grens is dus door India bereikt.

Indiase onderzoekers hebben nog niet allemaal de stormbal gehesen, maar constateren wel een aantal grote risico's voor de toekomst.

Tabel 2: De Indiase economie onder Rajiv Gandhi (1984-1989)

	85/86	86/87	87/88	88/89 ¹
Groei BNP (%)	5,5	4,9	1,7 ²	7
Voedsel prod. (milj ton)	150,4	144,1	137,0	168
Industriële prod. (%)	8,7	9,1	7,7	9
Inflatie (%)	3,8	5,3	10,6 ³	--
Handelsbalans (Rs mrd)	-87,6	-78,0	-67,0	-70

1: Raming.

2: Agrarische productie daalde door de slechte monsoon met 6,8%.

Manufaktuur groeide met 6%, na 3 jaar van 9% groei.

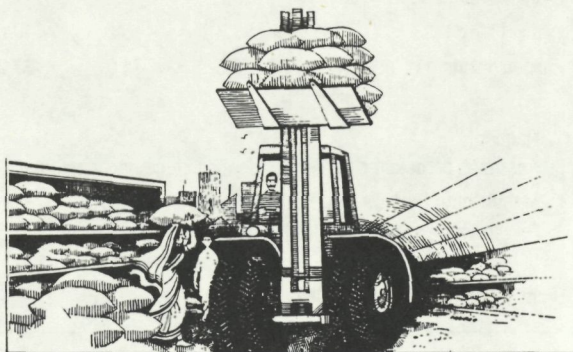
3: Prijzen van agrarische producten stegen met 15%, die van industrie-producten met 6%.

Bron: The Policy Group, 1988.

De verwachtingen voor het komende jaar zijn haast zonder uitzondering gunstiger dan de resultaten van het afgelopen jaar. Wat daarvan terecht komt, moet echter nog blijken. De grote doorbraak naar een moderne economie is nog niet tot stand gekomen. Onenigheid in de Congress-partij, aantegingen van corruptie en verkiezingsverlies hebben de regering Gandhi in moeilijkheden gebracht. Het budget voor armoedebestrijding-programma's is inmiddels drasties verhoogd, evenals de belasting op dure konsumptiegoederen. De verlaging van de inkomstenbelasting, waar Rajiv Gandhi mee begon kwam maar een kleine groep mensen ten goede, slechts 3,5 miljoen Indiërs (0,5% van de bevolking) betalen inkomstenbelasting. En zelfs in officiële cijfers leven 273 miljoen mensen onder de armoedegrens. Met nieuwe verkiezingen in zicht, kan die laatste groep niet over het hoofd gezien worden.

Deel 2:

Arbeidsverhoudingen



Inleiding

Afgaande op de nieuwsberichten in Nederland lijkt het soms wel of Rajiv Gandhi de Indiase economie in z'n eentje draaiend houdt. Een argeloze krantenlezer/es kan gemakkelijk deze indruk krijgen uit de manier waarop Rajiv hier in het nieuws komt. Sinds hij in het voetspoor trad van zijn in 1984 vermoorde moeder, waait er een nieuwe wind door India. Een nieuw elan, economische groei en stijgende welvaart. Rajiv lijkt de hele Indiase maatschappij om te kunnen gooien.

Het zal duidelijk zijn, dat dit natuurlijk niet waar is. Elk land kent talloze belangengroepen en tegenstellingen en niemand kan dat met een pennestreek veranderen. Dus ook Rajiv Gandhi niet. Wat al die verschillende groepen van het beleid van de regering Gandhi vinden, krijgt in de Nederlandse media echter veel minder aandacht. Ten onrechte, zeker nu het eerste enthousiasme over het economische beleid begint weg te ebben. De Indiase regering lijkt soms naar zondebokken te zoeken, nu haar beleid niet meer klakkeloos wordt onderschreven. En zondebokken zijn snel gevonden. Na de burokratie, die de slagkracht uit het beleid haalt, zijn het vooral de arbeiders/sters en de vakbonden die dwars liggen. Met stakingen en overdreven eisen, belemmeren zij een voortgang van de economische groei. Eind oktober 1986 beweerde de minister-president op een kongres in New Delhi, dat de Indiase arbeidskrachten inefficiënt waren en te veel privilégés

hadden waar geen bijdrage aan de verhoging van de produktiviteit tegenover stond. Bonden beschuldigen Gandhi ervan om pro-management te zijn in tijden van harmonieuze arbeidsverhoudingen en anti-vakbond in tijden dat het niet zo goed gaat.

De vakbeweging heeft een tweeslachtige positie in India. Van de ene kant wordt ze belangrijk gevonden binnen de socialistiese ideologie van India waarbij een groot belang gelegd wordt bij massa-organisaties van het volk en dergelijke. Van de andere kant wordt ze gezien als bevoorrecht en zou ze zich meer op het 'nationale belang' moeten richten. In ieder geval heeft Gandhi, evenals zijn moeder, inmiddels de nodige konfrontaties met (delen van) de vakbeweging achter de rug. Over vakbondsakties hoor je echter in Nederland maar weinig. Nu is de vakbeweging in India ook niet zo vrese-lijk groot, maar ze heeft wel verschillende keren haar kracht laten zien.

Naar de preciese omvang van de vakbonden is het overigens maar gissen. Cijfers die door verschillende instanties en de bonden zelf gegeven worden lopen ver uiteen en het is onduidelijk of de waarheid in het midden ligt. Met die voorbehoud lijkt een schatting van 10 miljoen vakbondsleden toch aardig in de buurt te komen. Met een beroepsbevolking van 475 miljoen, betreft het dus slechts enkele procenten. In de industrie is 17% lid van een vakbond. Het totaal aan vakbondsleden is overigens ook nog eens verdeeld over meer dan 30.000 verschillende bonden. Voor een deel zijn deze bonden aangesloten bij een tiental landelijke federaties. Daarnaast zijn er nog federaties op deelstaat nivo, per sektor of per regio. Tel daar nog een groot aantal onafhankelijke bedrijfsbonden bij en het wordt duidelijk, waarom de omvang van de Indiase vakbeweging niet een-twee-drie te bepalen is. Zeker niet als je weet, dat de meeste bonden hun eigen ledenaantal sterk overdrijven.

In het algemeen kan gezegd worden, dat vakbonden hun leden hebben onder mensen met een vaste baan, bij de overheid en de grotere bedrijven, en in de steden. Op deze plaatsen is ongeveer 35% georganiseerd. Dit betekent dus, dat in de kleine bedrijfjes en op het platteland nauwelijks vakbondsinvloed bestaat. Dit zijn wel de plaatsen waar de werkomstandigheden en inkomens verreweg het slechtste zijn. Het nagenoeg ontbreken van vakbonden is dan ook een groot gemis. Zeker op het platteland, want daar werkt driekwart van de bevolking.

Dat zo weinig mensen lid van een bond zijn, komt onder andere door de moeilijkheden bij het organiseren van mensen. Op het wettelijke vlak vallen deze problemen nog wel mee, want 7 mensen in hetzelfde bedrijf kunnen al een vakbond oprichten. De regering Gandhi wil de drempel overi-

gens hoger maken, maar daarover verderop meer. Los van de wettelijke strubbelingen, moeten er veel hindernissen overwonnen worden. Om er een paar te noemen:

1. Op veel plaatsen is er sprake van zogenaamde 'gebonden arbeid'. Zeker in de landbouw is dit een nog vaak voorkomend verschijnsel. Bij gebonden arbeid staan mensen via leningen hun hele leven lang in het krijt bij hun werkgever. In de praktijk is gebonden arbeid een moderne vorm van slavernij. Deze mensen kunnen en durven geen protest te laten horen, laat staan zich organiseren in een vakbond.
2. Er worden nieuwe industriegebieden opgezet ver weg van de traditionele vestigingsplaatsen. De bedrijven die zich daar vestigen trekken landarbeiders/sters aan die (nog) geen vakbondstraditie kennen en vakbondsactivisten uit de steden worden zoveel mogelijk weggehouden. De grote steden (Bombay, Calcutta, Madras) blijven zitten met verouderde bedrijfstakken met krachtige vakbonden. Deze bedrijfstakken verkeren echter in moeilijkheden en dreigen zelfs grotendeels te verdwijnen. Dit tast uiteraard de positie van de vakbonden aan.
3. Is het kapitaal mobiel, de arbeiders/sters zijn het voor een groot gedeelte ook. Zij trekken van de ene plaats naar de andere op zoek naar werk. Vergeet daarbij niet, dat India bijna zo groot is als Europa. Iemand uit de zuidelijke deelstaat Kerala, die werk vindt in de oostelijke deelstaat Assam, is net zover van huis als een Turkse arbeider in Nederland. De verschillen in taal, religie en cultuur zijn eveneens groot. En het rondtrekken maakt vakbondsactivisme ook niet gemakkelijker.
4. De meeste bedrijfjes in de industrie zijn heel klein. Mensen werken daardoor verspreid over een groot aantal plaatsen, waardoor organiseren moeilijk wordt. Bovendien zijn de verschillen in gebruikte technologie en arbeidsomstandigheden groot. Alles bij elkaar is het niet gemakkelijk om gezamenlijk (actie-)punten te vinden, waarop je mensen kunt organiseren.
5. De wetgeving maakt het eveneens niet gemakkelijk om lid te worden van een vakbond. Op dit punt wordt later nog nader ingegaan.

Bovenstaande punten vormen nog maar een deel van alle problemen waar de vakbeweging mee geconfronteerd wordt. Het maakt het wat begrijpelijker, dat vakbondsleden slechts op een beperkt aantal plaatsen kunnen worden aangetroffen. En des te indrukwekkender is de inzet en volharding waarmee sommige acties gevoerd zijn.

Een voorbeeld van een ware uitputtingsslag is de in India zeer bekende textielstaking van 1982 in Bombay. De staking begon in oktober 1981,

toen 30.000 mensen van 7 textiel fabrieken in staking gingen. De staking richtte zich in de eerste plaats op een loonsverhoging en daarnaast op de verbetering van de positie van tijdelijke krachten. Deze tijdelijken, badli's genaamd, maakten 40% van het personeelsbestand uit. Aanstellen op een vast kontrakt werd mede inzet van de staking. Vanaf 19 januari 1982 breidde de staking zich uit over alle 62 textiel fabrieken in Bombay. Vanaf dat moment waren er 225.000 stakers. In augustus 1982 werd een groot-scheepse 'fill the jails' (vul de gevangenis) actie gehouden. Ruim 12.000 stakers lieten zich arresteren en voegden zich bij de naar schatting 30.000 stakers die al vast zaten. Het mocht allemaal niet baten. De werkgevers, verenigd in de Millowners Association, weigerden te onderhandelen. Uiteindelijk werd de staking op 9 mei 1983, na ruim anderhalf jaar, verboden door het Indiase Hoogerechtshof. De eisen waren niet ingewilligd. Voor de stakers waren de gevolgen vreselijk. De werkgevers hadden tijdens de staking 15 fabrieken gesloten en de resterende bedrijven gemoderniseerd. Bijna de helft van de stakers raakte zijn of haar baan kwijt. De anderen konden nog aan het werk, zij het meestal voor een lager loon dan voor de staking. De desillusie was groot. De Rashtriya Mill Mazdoor Sangh (RMMS), de met de regerende Congress-partij verbonden textielarbeidersbond, was tegen de staking geweest. Dit gaf de staking een politiek tintje. Tijdens de staking kwam er daarom nog een eis bij: afschaffing van de Bombay Industrial Relations Act (BIR). Volgens de BIR wordt alleen de grootste bond in een bedrijf als onderhandelingspartner erkend. De RMMS was de grootste bond, maar tegen de staking. Het politieke karakter van vakbondsacties is iets dat veelvuldig voorkomt in de Indiase verhoudingen. Omdat de RMMS geen leiding gaf aan de staking, kon een plaatselijke vakbondsaktivist Datta Samant zich opwerpen als de onafhankelijk leider van de staking. Hij mobiliseerde de stakers en organiseerde steunacties. Hele gezinnen van stakers werden geadopteerd door andere gezinnen en er kwam opvang voor de stakers in hun geboortedorpen. Veel stakers zitten nu nog, na 7 jaar, aan de grond. Tijdens de staking hebben ze fors geld moeten lenen van woekeraars. Van de toen opgelopen schulden komen ze waarschijnlijk de rest van hun leven niet meer af. Staken in India betekent geen inkomen meer hebben, want een stakingskas bestaat bijna niet. In het geval dat de staking niet ondersteund wordt door de grote bonden, kun je financiële steun helemaal wel vergeten. Na de beëindiging van de staking zakte dan ook alles in elkaar. Daarnaast duurde de staking veel te lang. De stakers hadden de RMMS de rug toegekeerd, maar keerden nu in grote

getalen terug. Het ledenaantal van de RMMS in Bombay steeg in korte tijd van 15.000 tot 75.000.

De textielstaking is niet voor niets een mijlpaal geworden in de vakbondsgeschiedenis van India. In zekere zin was het de afsluiting van een tijdperk. Lange tijd waren de textiel- en jutefabrieken de speerpunten geweest van zowel de industriële ontwikkeling als van de arbeidersbeweging. Het waren grote bedrijven waar veel mensen werkten, regionaal gekoncentreerd en met sterke vakbonden. Die tijd lijkt nu definitief voorbij. Maar laten we eerst eens kijken hoe het allemaal is begonnen.

Een stukje geschiedenis

De Indiase vakbeweging kwam pas betrekkelijk laat tot ontwikkeling. Later in ieder geval dan die in Europa. Belangrijkste reden hiervoor was, dat de industrialisatie in India ook pas later op gang kwam. Net als in Europa gaat de opkomst van de vakbeweging hand in hand met de opkomst van de fabrieksmatige productie. De industriële revolutie verving de huisarbeid voor een groot gedeelte door arbeid in fabrieken. Arbeiders/sters werkten nu niet meer verspreid en geïsoleerd, maar werden bij elkaar gebracht in eenzelfde ruimte, waar zij samen aan het werk waren. Zo ook in India.

Dat de opkomst van de fabrieksmatige arbeid pas laat op gang kwam, kwam omdat India een (Britse) kolonie was. Engelse industriëlen waren bang voor concurrentie uit de eigen kolonies. Elke industrialisatie werd dan ook tegengegaan. De rol die India kreeg toebedeeld was in de eerste plaats het leveren van grondstoffen. Daarnaast was het een aardige afzetmarkt voor de Britse industrie. De Britse regering investeerde daarom niet in de industriële ontwikkeling, maar in het leger, het bestuursapparaat, grondstofwinning en plantages. Wel werd het spoorwegennet uitgebouwd. Het vervoer van grondstoffen, eindprodukten en niet te vergeten het leger, moest immers optimaal verlopen. Het gevolg van dit beleid was de afbraak van de Indiase industrie voor zover die bestond. Het land raakte hierdoor jaren achterop in haar ontwikkeling.

Het vernietigen van de Indiase industrie ging niet zonder slag of stoot. Een sterke lobby van Indiase ondernemers probeerde tegen deze stroom in te roeien. De textielindustrie, van oudsher in India aanwezig, slaagde er als eerste in om zich tegen de verdrukking in te ontwikkelen. Het is dan ook in deze industrietak, dat de Indiase vakbeweging werd geboren.

In 1890 werd de Bombay Millhand Association opgericht. Dit was geen vakbond in de zin zoals we die vandaag de dag kennen. Het was meer een

vereniging, opgezet door sociaal bewogen mensen om de bittere armoede en miserabele werkomstandigheden in de textiel fabrieken te verbeteren. Daar was ook wel reden voor, zoals een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden in de Indiase textielindustrie had uitgewezen. Dergelijke onderzoeken werden rond die tijd ook in de meeste Europese landen uitgevoerd. In India leidde het tot de Indian Factories Act (Indiase Fabriekwet). Door deze wet werd kinderarbeid voor kinderen onder de 7 jaar verboden. Kinderen tussen de 7 en 12 jaar mochten niet meer dan 9 uur per dag werken en er kwam aandacht voor de veiligheid bij het werken met machines. Waren deze bepalingen een verbetering, in de praktijk maakte het weinig uit want controle op de naleving van de wet onbrak bijna volledig. Werk te over voor de Millhand Association dus.

De Association kreeg meteen invloedrijke steun, zij het uit een onverwachte hoek. Britse textielabrikanten zagen hun eigen fabriek welvaren bij een stijging van de lonen bij hun Indiase concurrenten. Zij stimuleerden activiteiten van de Association, die de kostprijs van de Indiase textiel zou verhogen. Naast het eigenbelang van de Britse textielbaronnen, was de belangrijkste drijfveer van mensen achter het opzetten van dergelijke organisaties van arbeiders: menslievendheid. Dit charitatieve motief zou spoedig veranderen in meer politiek ingegeven motieven.

In 1918 werd in de zuidelijke stad Madras de Madras Labour Union Congress als eerste vakbond officieel geregistreerd. Het jaar daarna richtte Mahatma Gandhi de Textile Labour Association op in de westelijke deelstaat Gujarat. En het jaar daarna, het is dan inmiddels 1920, werd de eerste overkoepelende federatie opgericht, de All India Trade Union Congress (AITUC). De vakbeweging had toen al enige omvang bereikt en werd een beweging waar steeds meer rekening mee gehouden moest worden. De AITUC stond vanaf haar oprichting bol van de politieke discussies. De Russiese revolutie en de onafhankelijkheidsstrijd in India hadden grote invloed binnen de vakbeweging. De AITUC werkte nauw samen met de Congress partij en verenigde in zich een groot aantal verschillende politieke opvattingen. De verwevenheid met de Congress-partij, als politieke organisatie was groot, zo stonden de leiders van de Congress-partij ook aan het roer van de AITUC. De meeste leiders van de Congress partij oriënteerden zich op het Britse model en de rol die de Labour partij en de vakbondsfederatie TUC (Trade Union Congress) daar speelden. Met deze opvattingen oefenden zij een matigende invloed uit op de radikaliserende Indiase vakbeweging. Desondanks won de kommunistiese partij van India langzamerhand aan invloed en een politieke breuk met de Congress partij

leek onvermijdelijk. Deze kwam dan ook, zij het pas in 1947, na de onafhankelijkheid. De op de Congress partij georiënteerde stroming binnen de AITUC splitste zich af en ging verder onder de naam Indian National Trade Union Congress (INTUC). Het zou beslist niet de laatste splitsing zijn. In 1948 verloor de AITUC weer een deel van haar aanhang. Na de nationalistiese stroming, was het nu de socialistiese die eruit stapte. Zij vormden de Hind Mazdoor Sabha (HMS). Tien jaar later, in 1958, splitste de HMS zich op haar beurt. De Hind Mazdoor Panchayal (HMP) ontstond. De HMS dunde in 1972 nog verder uit door de afscheiding van de National Labour Organisation (NLO), die haar belangrijkste aanhang in de westelijke deelstaat Gujarat heeft. Een laatste splitsing die we hier noemen (in werkelijkheid waren het er veel meer) is het ontstaan van de CITU, het Center of Indian Trade Unions. De CITU ontstond in 1969 als afsplitsing van de AITUC.

Tabel 3: Overzicht Indiase vakbonden

FEDERATIE	START	LEDENTAL	VERBONDENHEID
Indian National Trade Union Congress (INTUC)	1947	2.000.000	Congress (IVVV ¹)
Center of Indian Trade Unions (CITU)	1969	1.000.000	CPM (of CPI-M) (WVV ²)
All Indian Trade Union Congress (AITUC)	1920	1.000.000	CPI (WVV)
Bhartiya Mazdoor Sangh (BMS)	1966	750.000	Jan Sangh (BJP)
Hind Mazdoor Sangh (HMS)	1948	500.000	Socialist Party/Congress (IVVV)
Hind Mazdoor Panchayal (HMP)	1958	400.000	Socialist Party
National Labour Organisation (NLO)	1972	250.000	Janata/Congress-O ³
National Front of Indian Trade Unions (NFITU)	1967	200.000	onafhankelijk
United Trade Union Congress (UTUC)	1948	150.000	CPM/Socialist Party
United Trade Union Congress (UTUC-LS)	1974	?	Socialist Party
Onafhankelijke federaties		meer dan 7 miljoen leden	
LOKALE VAKBOND			
Textile Labour Association (TLA)	1918	130.000	NLO
Rashtriya Mill Mazdoor Sangh (RMMS)	1939	75.000	INTUC
Self Employed Women Association (SEWA)	1972	15.000	onafhankelijk

- 1: Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen, een van de drie internationale vakorganisaties. Bij het sociaal-demokraties georiënteerde IVVV is ook de FNV aangesloten.
- 2: Wereld Vak Verbond is eveneens een internationale vakorganisatie. Het WVV is kommunisties georiënteerd.
- 3: Congress-O staat voor Congress-Old en is een van de delen van de uitelkaar gevallen Congress partij. Verreweg het grootste gedeelte, die nu de Indiase regering vormt, heet officieel Congress-I waarbij I voor Indira Gandhi staat.

Om in dit schema ook een kolom over de (politieke) verbondenheid op te nemen is geen overbodige luxe. De Indiase vakbeweging wordt gekenmerkt door een grote invloed van politieke partijen. Konkreet komt dat tot uitdrukking in de moeite die politici zich troosten om te helpen tijdens onderhandelingen. Niet zelden wordt in ruil daarvoor een gedeelte van het behaalde resultaat aan de betreffende politieke partij afgedragen.

In het begin van deze eeuw was de vakbondsstrijd nauw betrokken bij de politieke strijd om onafhankelijkheid van India. Binnen de AITUC waren verschillende politieke stromingen vertegenwoordigd. De nationalistiese stroming onder leiding van Nehru werd gekonfronteerd met een groeiende radikale stroming. De verschillen daartussen liepen met het naderen van de onafhankelijkheid hoog op, met als gevolg de afsplitsing van de AITUC. De INTUC was vanaf haar ontstaan nauw verbonden met de Congress partij. Met de afsplitsing van de AITUC (Congress), HMS (Socialist Party) en CITU (CPM) bleef alleen de op de kommunistiese partij van India (CPI) georiënteerde stroming binnen de AITUC over. Het uittreden van de CITU is misschien nog wel het meest duidelijke voorbeeld van de rol van politieke partijen binnen de vakbeweging. In de jaren '60 richtte India zich steeds meer op de Sovjet-Unie. Binnen de CPI leidde dit tot heftige discussies. Het resultaat was het uittreden van de groep die een meer onafhankelijke koers ten opzichte van Moskou en Beijing (China) voorstond. Deze groep vormde de CPI-Marxist, afgekort tot CPM. Vanwege de nauwe bindingen tussen vakbonden en politieke partijen zette de splitsing zich door binnen de AITUC. Zo ontstond de CITU.

De invloed van de politieke partijen en daaraan verbonden vakbonden strekt zich ook over het platteland uit, al is die daar veel minder. Lange tijd waren het vooral de kommunistiese partijen die zich op de boeren richtten. De Congress-partij heeft zich het belang daarvan ook beseft en ontplooit steeds meer activiteiten op het platteland.

Dat de situatie op het platteland lange tijd zo weinig aandacht gekregen heeft is geen toeval. Zoals al eerder gezegd is, heeft de vakbeweging in India vooral invloed in stedelijke overheidsbedrijven en in de industrie. En dan nog vooral de grote bedrijven. Behalve de landbouw, is ook in de kleinschalige bedrijven, de zogenaamde ongeorganiseerde sektor met bedrijven tot 20 personeelsleden, de vakbondsinvloed gering. Dit betekent ondermeer, dat vrouwen een haast vergeten groep vormen in 'vakbondsland', want zij werken voornamelijk op het platteland en in de informele sektor. In de landbouw is er geen groot verschil tussen mankracht en vrouwkracht, beide sexen werken in grote getalen op het land en zijn

slecht georganiseerd. In de industrie ligt dit anders, daar bestaat een opvallend verschil tussen mannen en vrouwen. Van de vrouwen die in de georganiseerde sektor werken was in 1974 maar 12% lid van een vakbond. Een aanzienlijk lager percentage dan dat voor mannen. De Indiase vrouwen wijken daarmee overigens weinig af van hun westerse sexe-genoten. Ook in Europa is de organisatiegraad van vrouwen lager dan die van mannen. De reden hiervoor moet ondermeer gezocht worden in de dubbele belasting die de meeste vrouwen te dragen hebben. Naast hun werk zijn ze ook nog verantwoordelijk voor het huishouden, zodat weinig tijd overblijft voor vakbondsactiviteiten. En veel mannen hebben weinig op met dergelijke activiteiten van hun vrouwen, waar dus ook geen stimulerende werking vanuit gaat. Maar dat is maar de ene kant van het probleem. De andere kant is dat de meeste vakbonden weinig aandacht gehad hebben voor vrouwen en hun specifieke wensen en problemen. De praktijk is zelf vaak, dat wettelijke regelingen die vrouwen moeten beschermen of meer kansen geven (zoals de wet op gelijke beloning, aparte sanitaire voorzieningen en zwangerschapsverlof) tot ontslag van vrouwen leidden, omdat ze daardoor te duur werden.

Hoewel aandacht voor de positie van vrouwen langzaam doordringt, hebben slechts enkele vakbonden vrouwenorganisaties binnen hun gelederen. Op dit terrein is nog een grote achterstand in te halen. Wel zijn er inmiddels steeds meer organisaties en bonden die op lokaal nivo proberen arbeidsters te organiseren.

Onderhandelingen

Bij het werk van vakbonden wordt naast individuele belangenbehartiging, meestal gedacht aan onderhandelen en het afsluiten van CAO's en dergelijke. Maar waarover onderhandelen de vakbonden in India nu?

Het merendeel van de onderhandelingen gaat over: lonen, bonussen, werktijden en dergelijke. Net als in Nederland dus. Voordat er ingegaan wordt op welke zaken in CAO's geregeld worden, is het goed er nogmaals op te wijzen, dat we het hier over een klein gedeelte van de Indiase beroepsbevolking hebben. Hier blijkt des te meer de tegenstelling tussen diegenen die bij grote bedrijven in de steden werken en de rest. De laatste groep heeft weinig wettelijke bescherming om op terug te vallen.

Voor de fabrieksarbeiders werd in het onafhankelijke India in 1948 de eerste wet vastgesteld, de Factory Act. Hierin werden regelingen omtrent de veiligheid in de fabriek vastgelegd, werd de maximale werkweek op 48

uur gesteld, werden minimumleeftijden voor bepaalde soorten werk bepaald, enzovoorts. De Factory Act geldt echter alleen voor bedrijven waar:

1. Twintig of meer mensen in loondienst zijn in het bedrijf zelf.
2. Een fabricageproces uitgevoerd wordt in het gebouw met de hulp van een krachtbron.

Voor de kleinere bedrijfjes, de zogenaamde ongeorganiseerde sektor, bestaan geen nationale wetten. Soms is er op deelstaat nivo het een en ander geregeld, maar dit is eerder uitzondering dan regel. De situatie op het platteland is nog veel sterker een kwestie van willekeur van de landheer of werkgever. Er bestaan wel organisaties van boeren en landarbeiders, maar de organisatiegraad op het platteland is erg laag. Als we het over vakbonden hebben, hebben we het dus bijna alleen over mensen in de steden met een relatief goede baan.

Het loon van mensen die in een fabriek werken bestaat uit vier componenten:

1. Basisloon.
2. Prijskompensatie.
3. Bonus.
4. Andere toeslagen.

somo

Paulus Potterstraat 20

1071 DA Amsterdam

Het basisloon is over het algemeen zeer laag. Veel belangrijker is de prijskompensatie. Het Engelse woord voor prijskompensatie is Dearness Allowance. Dit wordt afgekort tot D.A. De afkorting D.A. is dan ook een begrip in India in de onderhandelingen met de bedrijfsdirectie. Het opnemen van de prijskompensatie als belangrijk onderdeel van het loon werd in 1947 voor het eerst wettelijk erkend door de zogenaamde First Pay Commission.

In tegenstelling tot Nederland wordt in India de D.A. strikt gescheiden gehouden van het basisloon. In de loop der jaren is de D.A. dan ook een steeds groter gedeelte van het loon gaan uitmaken. De D.A. omvat de prijsstijging van vele jaren en wordt elk jaar groter. Het loon blijft bijna elk jaar hetzelfde, of stijgt in ieder geval veel minder snel. Een voorbeeld geeft aan hoe groot dat deel inmiddels kan zijn geworden. In de PEICO (Philips India) Lampenfabriek bij Bombay bedraagt het gemiddelde basisloon ruim 200 roepies. In de CAO is in de loontabel de volgende regel opgenomen:

" Basisloon van Rs. 200,00 tot 229,99; D.A. Rs. 1481,50."

Dit betekent dat bij een maandloon van 1700 roepies, 87% bestaat uit prijskompensatie en maar 13% (Rs. 220) uit basisloon. De loonsverhoging

gen die plaatsgevonden hebben, zijn dan ook voornamelijk te danken aan prijsstijgingen. Het belang van de D.A. betekent, dat er bij onderhandelingen een strijd losbrandt over de vraag hoe de prijsstijging moet worden vastgesteld. De tabel uit de PEICO CAO, waar bovenstaand voorbeeld uitgehaald is, is dan ook voorzien van de toevoeging:

"Consumer Price Index (CPI) no. 2510 - 2520." Dit betekent dat de prijsstijging (in Roepies) is vastgesteld voor iemand die 24 dagen per maand werkt. En het is de prijsindex nummer 2520, waarbij uitgegaan is van de verhoging van de prijzen sinds de vorige meting (nr 2510). Bij een prijsindex worden de kosten voor een bepaald pakket uitgaven (kosten van het levensonderhoud) op een bepaald moment op 100 gesteld. Als sommige produkten duurder worden, stijgt de index tot bijvoorbeeld 105, de D.A. wordt dan met 5/100 verhoogd. Het in de CAO opnemen van een CPI, geeft dus aan hoe de prijsstijgingen berekend zijn.

Ondanks deze toevoeging is het niet altijd even duidelijk hoe de CPI wordt vastgesteld. Bovendien kan deze nogal variëren afhankelijk van waar je in India bent. De prijzen van het levensonderhoud in Bombay zijn vele malen hoger dan op het platteland. Daar wordt in principe wel rekening mee gehouden, maar al die verschillen geven aanleiding om de juistheid van de CPI in twijfel te trekken.

Aan het D.A.-systeem kleeft nog een ander probleem. In de praktijk blijkt, dat arbeidsrechtbanken het niet toestaan om prijsstijgingen voor 100% te compenseren. De loonsverhogingen lopen daardoor steeds verder achter de prijsstijging aan. De koopkracht gaat dus langzaam achteruit.

Deze achteruitgang wordt gedeeltelijk opgevangen door de bonus, de derde komponent van het loon. De bonus kan gezien worden als een soort eindejaarsuitkering of winstdeling. In de zestiger jaren begon in de deelstaat West-Bengalen voor het eerst een strijd om de jaarlijkse bonus. Deze strijd is sindsdien uitgebreid over heel India. In 1964 had deze strijd resultaat: er werd een Bonuswet aangenomen. In deze wet werd bepaald, dat alle bedrijven met minstens 20 personeelsleden een jaarlijkse bonus moeten betalen van minimaal 4% van het jaarloon. De bonus werd in 1972 verhoogd tot 8,33% van het jaarloon, maar werd tevens gekoppeld aan de winst van het bedrijf. Tijdens de Noodtoestand, in 1976, werd de omvang van de bonus weer verlaagd tot 7,5%, maar bij een winstgevend bedrijf kon dat hoger worden. Er werd vervolgens een maximum ingevoerd van 20% of Rs. 1800. Een paar jaar geleden werd het minimum verhoogd tot 12%. Al deze wettelijke regelingen namen niet weg, dat veel bedrijven simpelweg

weigerden om de bonus te betalen. Hierdoor werd het een jaarlijks terugkerend punt van vakbondsactie.

Het vierde en laatste onderdeel van het loon bestaat uit allerlei toeslagen.

De belangrijkste toeslagen zijn:

- Vakantiegeld (Leave Travel Assistance).
- Huurbijdrage (House Rent Assistance).
- Studiebijdrage (Education Allowance).
- Ploegtoeslag (Shift Allowance).
- Ziektekostenbijdrage (Reimbursement of medical expenses).
- Exgratia bonus (bonus van het hele bedrijf, de jaarlijkse bonus die hierboven genoemd werd, wordt betaald per vestiging).
- Pensioenvoorziening (Gratuity Fund).

Behalve deze toeslagen, zijn er nog vele andere denkbaar afhankelijk van de kracht van de vakbond en de grootte van het bedrijf. Voor alle duidelijkheid: we hebben het over de grotere bedrijven, kleine bedrijven betalen meestal helemaal geen toeslagen.

Een werknemer/ster van de eerder genoemde lampenfabriek van PEICO in Bombay, komt met al deze toeslagen op een maandinkomen van ongeveer Rs 2230 (*f* 360,-). Dit bedrag geeft naast het feit dat ze door een van de grote bedrijven betaald wordt, ook een vertekend beeld omdat Bombay de plaats in India is met de hoogste kosten voor het levensonderhoud. Bovendien staat de PEICO-fabriek bekend als een van de beter betalende bedrijven. Des te veelzeggender is het feit, dat het gemiddelde maandinkomen op minder dan 400 gulden ligt. De overgrote meerderheid van de Indiase beroepsbevolking verdient dus veel minder. Een ongeschoolde landarbeider in de deelstaat Bihar verdient bijvoorbeeld wettelijk een minimumloon van Rs. 8,50 per dag (*f* 1,40). In werkelijkheid moeten velen het doen met Rs. 3 per dag (*f* 0,50) omdat hun baas simpelweg niet meer betaald. Zij komen niet boven de 15 gulden per maand uit. En het is nog seizoenswerk ook, zodat ze niet het hele jaar van werk verzekerd zijn. Geen wonder dat in deze gezinnen alle leden die kunnen werken, dit ook moeten doen.

In de CAO's van de meeste grote bedrijven zijn een aantal voorzieningen geregeld. Voorzieningen die we in Nederland 'sociale voorzieningen' zouden noemen en hier in principe voor iedereen gelden. In India bestaan dit soort voorzieningen ook, zij het dat ze lang niet voor iedereen gelden. Over het algemeen komen alleen mensen in vaste loondienst in de steden voor deze voorzieningen in aanmerking.

De belangrijkste van dit soort voorzieningen zijn:

- Voorzorgsfonds (*Providence Fund*):
Werkgever en werknemer storten elk 8% van het loon in een fonds. De werknemer krijgt hier een uitkering uit in bijzondere gevallen, zoals bij het kopen van een huis, of als hij/zij trouwt.
- Ziekte/ongevallen verzekering (*Employees State Insurance Scheme*):
Gratis hulp voor werknemers en hun gezinnen. Bij ziekte wordt maximaal 120 dagen lang de helft van het laatst verdiende loon uitbetaald. Onder de ESIS is tevens een ongevallenverzekering en zwangerschapsverlof geregeld.
- Pensioen (*Gratuity Fund*):
Voor elk dienstjaar wordt een halve maand loon ineens uitbetaald, met een maximum van 20 maanden (na 40 jaar of langer dienstverband).
- Werkloosheidsvoorziening:
 - * *Lay-off benefit*: 50% van het loon bij een tijdelijk stilvallen van de produktie.
 - * *Retrenchment compensation*: bij blijvende werkloosheid wordt voor elk dienstjaar een halve maand loon uitbetaald.

Verreweg de meeste mensen hebben deze voorzieningen niet en moeten dus bij ziekte, ongeval of werkloosheid teren op het inkomen van andere gezinsleden of terugvallen op hun familie.

Wetgeving

"Onze moeilijkste tegenstander is niet eens de regering. Maar de leiders van de vakcentrale INTUC, die nauwe banden heeft met het regiem. Zij gebruiken grove methoden om ons het zwijgen op te leggen en fungeren zo als een verlengstuk van de werkgevers en regering".

Woorden van Nandana Reddy in de Vakbondskrant van 19 augustus 1982. Deze vakbondsleidster was op bezoek bij de FNV en deed tijdens dat bezoek enkele pittige uitspraken. Intimidatie en vechtpartijen, ja zelfs moord, schijnen een onderdeel van vakbondsstrategie te zijn. Meer dan eens gaat de beschuldigende vinger in de richting van de INTUC. En niet alleen door Reddy. De INTUC is er veel aan gelegen om haar positie als grootste vakbondsfederatie veilig te stellen. Naast de hierboven genoemde intimidatie, waar de INTUC overigens niet het monopolie op heeft, kan de federatie terugvallen op de officiële wetgeving. Een wetgeving die de grootste vakbond sterk bevoordeeld.

In de laatste 10 jaar is de arbeidswetgeving aanzienlijk verscherpt. Deze verscherping heeft al tot een aantal internationale klachten geleid bijvoor-

beeld bij de International Labour Office (ILO), een orgaan verbonden met de Verenigde Naties. Naast de INTUC heeft overigens ook de HMS, waar de bond van Reddy bij aangesloten is, deze wetgeving ondersteund. Voor de duidelijkheid zij hier vermeld, dat India verschillende resoluties van de ILO die betrekking hebben op het funktionieren van vakbonden niet heeft ondertekend. De ILO heeft als orgaan van de Verenigde Naties niet de mogelijkheid om straffen op te leggen of andere sankties te treffen. De ILO heeft alleen haar morele gezag. De leden van de ILO kunnen dit erkennen door de ondertekening van resoluties en aanbevelingen, waarbij dan verwacht wordt dat de betreffende regering zich daaraan houdt. Belangrijk in dit verband zijn resolutie nummer 87 en 98. Resolutie 87 uit 1948 legt het recht vast om vakorganisaties te vormen en daar vrij lid van te worden. Bovendien is erin vastgelegd dat het funktionieren van deze organisaties niet door de overheid bemoeilijkt mogen worden. Resolutie 98 uit 1949 richt zich tegen diskriminatie van vakbonden. Tevens roept de resolutie op tot het starten van kollektieve onderhandelingen. Dit zou voor iedereen gelden, behalve voor mensen die bij het leger of de politie werken. Deze resoluties zijn door 28 landen niet ondertekend. Een van die 28 is India.

Toch wekt de officiële Indiase wetgeving de indruk, dat alle procedures en rechten netjes vastgelegd en geregeld zijn. Op papier is dat ook het geval. De praktijk is helaas anders. Aan deze tegenstelling tussen papier en praktijk komt overigens langzaam een einde. De nieuwe arbeidswetten zijn steeds openlijker tegen de vakbonden gericht.

Laten we eens in grote lijnen de ontwikkeling van de wetgeving inzake vakverenigingen bekijken. In 1947 werd de Industrial Dispute Act (IDA) uitgevaardigd. In deze wet werd de procedure vastgelegd, welke bij een arbeidsconflict gevolgd dient te worden. Deze procedure houdt in, dat een staking 2 weken van te voren aangemeld moet worden bij het Ministerie van Arbeid. In deze 2 weken moet er opnieuw onderhandeld worden. Als er geen kompromis bereikt kan worden, wordt het konflikt voorgelegd aan het ministerie. Het ministerie kan een verzoeningsperiode inlassen, die tot enkele maanden gerekt kan worden. Als er geen kompromis gevonden is, wordt het aan de volgende bemiddelende instantie voorgelegd: de Labour Commissioner. Als deze de beide partijen niet bij elkaar krijgt, gaat het terug naar het ministerie. Tot 7 dagen na deze verzoeningsperiode mag de vakbond geen staking uitroepen en mag de werkgever niemand uitsluiten (zonder loon naar huis sturen). Na deze week kan er, wettelijk gezien, een staking uitbreken. Lopen de onderhandelingen tijdens de staking weer vast,

dan moet het konflikt voorgelegd worden aan een voor beide partijen acceptabele derde. Als deze derde niet gevonden kan worden (wat meestal het geval is), gaat het konflikt naar de regering, die het ter behandeling geeft aan een Arbeidsrechtbank of Arbeidstribunaal. Deze doet een uitspraak, maar daartegen kan beroep worden aangetekend bij het Hoog Gerechtshof. Alles lijkt prima geregeld, behalve dat het lang, zelfs erg lang kan gaan duren. Over het algemeen is deze slepende procedure nadelig voor de vakbond. De vakbond moet immers haar leden blijven activeren terwijl er geen lonen meer uitbetaald worden. De praktijk is dan ook, dat een staking van start gaat en dat alle partijen vervolgens naar de rechtbank lopen en elkaar aanklagen. Uiteindelijk moet de rechter maar beslissen wie er nu gelijk gehad heeft.

Een tweede belangrijke wet, naast de IDA, werd in 1980 uitgevaardigd. Het betrof de Bombay Industrial Relations Act (BIR). De wet gold eerst alleen voor de deelstaat Maharashtra, waar Bombay de hoofdstad van is, maar wordt later uitgebreid naar de rest van India. De wet bevat twee elementen, die ten nadele zijn van kleinere bonden, zeker als deze geen bescherming van de regering genieten. Het eerste element betreft de onderhandelingspartner in het bedrijf. Per bedrijf wordt maar één bond erkend als onderhandelingspartner. Vooral de INTUC was erg ingenomen met deze maatregel. Zij heeft de meeste leden en is in veel bedrijven de grootste bond. Deze bepaling uit de BIR speelde ook een rol tijdens de textielstaking van 1982 in Bombay. De RMMS ontleende haar positie in eerste instantie aan deze bepaling. Toen de RMMS de staking niet steunde, werd het intrekken van de BIR ook inzet van de staking.

Het tweede element uit de BIR gaat over de herkomst van vakbondsbestuurders. Minimaal de helft moet namelijk uit het betreffende bedrijf zelf komen. Veel vakbondsleden werken echter 48 uur per week in het bedrijf, zodat voor het bestuur vaak een beroep gedaan wordt op mensen van buiten. Deze 'buitenstaanders' zijn vaak gespecialiseerd in onderhandelen en hebben overal hun kontakten. Met politieke partijen bijvoorbeeld, een van de redenen waarom partijen zo'n grote invloed op de vakbeweging hebben. De BIR probeerde de vakbonden te ontpolitiseren en was vooral gericht tegen de invloed van de CPI en CPM binnen de vakbeweging. Door deze bepaling verloren de vakbonden bovendien een deel van hun onderhandelaars.

Het jaar 1980, het jaar van de BIR, is om meer redenen een belangrijk jaar wat betreft de arbeidswetgeving. In dat jaar sloot de Indiase regering een grote lening af met het Internationaal Monetair Fonds (IMF). In andere

landen hadden de IMF-voorwaarden (herstel van het marktmechanisme, afschaffing van subsidies op dagelijkse levensmiddelen, ed) tot broodoproer en andere onrust geleid. Om de Indiase overheid in zo'n geval meer armslag te geven in het voorkomen en onderdrukken van opstanden en rellen, werd in 1980 de National Security Act (NSA) uitgevaardigd. Deze wet maakte het mogelijk om mensen zonder directe aanleiding te arresteren als de autoriteiten dat in het belang van de nationale veiligheid vonden. De overheid en de politie hebben de mogelijkheid deze vage wet vrij ruim te interpreteren. Gezien de rol van veel vakbonden in het protest tegen de prijsverhogingen, kregen zij meerdere malen te maken met de NSA.

Veel direkter tegen de vakbeweging gericht, is de Essential Service Maintenance Act (ESMA) uit 1982. Met deze wet werd het mogelijk om een stakingsverbod op te leggen in sectoren die essentieel zijn voor de nationale economie.

'Nationale veiligheid' en 'essentieel' zijn nogal rekbare begrippen. De NSA en ESMA veroorzaakten dan ook een golf van protest in binnen- en buitenland. De vakcentrales van India, met uitzondering van de regeringsgetrouwe INTUC, organiseerden uit protest een nationale staking. De staking vond plaats op 19 januari 1982. Naar schatting gaven ruim 25 miljoen Indiërs gehoor aan de stakingsoproep. Het was in de eerste plaats een industriële staking, maar ook buschauffeurs, journalisten en anderen deden mee. In veel steden werden zogenaamde bandhs georganiseerd: solidariteitsakties en demonstraties, waardoor veel winkels dicht gingen. De autoriteiten reageerden hard. Uiteindelijk waren er 14 doden te betreuren en zaten 50.000 aktievoerders/sters in de cel. Ondanks het felle verzet, werden de wetten niet ingetrokken.

Er zijn veel manieren om bepalingen in de arbeidswetgeving te ontduiken en wetten die het werk van vakbonden onmogelijk maken. Toch worden de arbeiders nog te veel beschermd. Althans, volgens sommige werkgevers. Dit werd ondermeer gesteld door baksteenfabrikanten in de deelstaat Gujarat begin 1983. Zij weigerden hun kalksteenovens op te starten als de deelstaat regering en de centrale regering in Delhi geen vrijstelling gaf van minstens een gedeelte van de arbeidswetgeving. Er bestond een overvloed aan bewijsmateriaal, dat de baksteenfabrikanten de wetgeving op grote schaal ontdoken. Hun eis aan de regering werd dan ook niet ingegeven door de angst dat de wetten eens op hun uitvoering zouden worden gecontroleerd. Nee, het probleem zat bij het personeel. De arbeiders/sters in de ovens komen voornamelijk uit de onderste maatschappelijke lagen van kasteloze of onaanraakbaren. In India worden zij 'scheduled casts' ge-

noemd. Deze groep is erg moeilijk in vakbonden te organiseren. Zo zijn ze afkomstig uit andere deelstaten dan Gujarat en spreken verschillende talen. Ze zijn zoals gezegd kastelozen en de fabrikanten verbieden hun om de bedrijfsterreinen buiten werktijd te verlaten waardoor contact met anderen moeilijk is. Bovendien gaan de meesten gedurende de 5 maanden van de regentijd terug naar huis. Allemaal factoren die het funktionieren van vakbonden ernstig bemoeilijken. Desondanks werd er op 31 januari 1983 een vakbond opgericht en een eisenpakket opgesteld. Er werden eisen opgenomen over de loonhoogte, bonussen en een reisvergoeding om terug naar huis te gaan tijdens de moesson. De werkgevers reageerden niet en in maart trokken duizenden arbeiders naar het hoofdkantoor van de Brick Manufacturers Association. Er volgde een sitdown-staking, gevolgd door een 6 dagen durende honger- en dorststaking. Uiteindelijk werd er een akkoord gesloten, waarin de meeste eisen werden ingewilligd. Het akkoord werd niet uitgevoerd en door de naderende moesson werden nieuwe akties in de kiem gesmoord. Het bestaan van de vakbond, die wettelijk erkend werd, veroorzaakte zoveel angst dat de werkgevers de ovens niet meer wilden openen voordat ze vrijstelling gekregen hadden van de betreffende wetgeving waar de vakbond zich op beriep. Hoewel het opnieuw organiseren van de arbeiders/sters na de moesson erg moeilijk is, is er opnieuw een begin gemaakt met het opzetten van een vakorganisatie.

Inmiddels dreigt er een nieuwe aanval van de regering Gandhi op de arbeidswetten. Nu het verzet, zoals dat tegen de NSA en ESMA gerezen was, geluwd lijkt te zijn, dreigt er een nieuwe golf van repressieve maatregelen te komen. Zo zijn er plannen om een Industrial Relations Committee (IRC) op te zetten, waarvan de leden benoemd worden door de regering. Taak van het komitee is het toezicht houden op de arbeidsrechtbanken. Dit is vreemd, want op die manier zal de uitvoerende macht (de regering) controle gaan uitoefenen op de rechtelijke macht. Volgens de Indiase grondwet (en trouwens ook de Nederlandse) is dat absoluut uit den boze, omdat de onafhankelijkheid van de rechtbanken gewaarborgd moet blijven. De Congress-regering probeert echter meer greep te krijgen op arbeidsconflicten. Het IRC kan namelijk bij elke staking onderzoeken of zij de staking rechtmatig vindt. Bovendien kan het komitee een bindend voorstel doen in de onderhandelingen. De invoering van de IRC is nog niet voldoende volgens de regering Gandhi, er worden meer wetsveranderingen voorbereid, zoals:

1. De invoering van een 'check-off'-systeem. Mensen moeten hun vakbondslidmaatschap bekend maken aan de bedrijfsleiding. Zo wordt vast-

gesteld welke bond de hoofdonderhandelaar wordt. Wil een bond erkend worden, dan moet minimaal 25% van het personeel lid zijn. Is dat niet het geval, dan worden deze leden en alle niet-georganiseerden bij het ledenaantal van de hoofdonderhandelaar geteld. Bij de grootste vakbond dus. Deze grootste wordt dus bevoordeeld en leden van meer radicale bonden zullen hun lidmaatschap verzwijgen uit angst voor represailles. Opvallend genoeg is een voor de hand liggend alternatief, namelijk geheime verkiezingen, niet in het voorstel opgenomen.

2. Er zal over vakbondsakties gestemd moeten worden. Minimaal 75% van het personeel moet voor de actie stemmen, anders mag het niet door gaan. Solidariteitsakties met een konflikt in een ander bedrijf worden helemaal niet meer toegestaan. Het stakingsrecht wordt zodoende drasties ingeperkt.
3. Volgens de BIR mag het bestuur van een vakbond maar voor de helft uit mensen van buiten bestaan. De regering Gandhi wil nu het voorstel gaan doen om dit terug te brengen tot 25%. Als argumentatie wordt gegeven, dat op deze wijze leiderschapskwaliteiten ontwikkeld kunnen worden. De praktijk zal zijn, dat bonden omgevormd worden tot zwakkere bedrijfsbonden.

Nu er een aantal ingrijpende veranderingen in het ekonomies beleid worden doorgevoerd, wordt het de vakbeweging zo moeilijk mogelijk gemaakt. Het is echter maar de vraag of dit gemakkelijk zal lukken. De voorgestelde veranderingen van de arbeidswetgeving hebben veel oppositionele vakbonden in elkaars armen gedreven. Op 14 juli 1988 werd in New Delhi een kongres gehouden waar meer dan 1200 afgevaardigden aanwezig waren van de AITUC, UTUC-LS, HMS, CITU, TUCC en UTUC. De afgevaardigden besloten tot een actie-programma tegen de Trade Unions and Industrial Relations (Amendment) Bill en de Hospital Employees and Other Institutions (Redressal of Grievances) Bill. Ondanks de fraaie namen van deze wetsvoorstellen, staat de inhoud uit de hierboven genoemde maatregelen om de vakbondsinvloed verder te beperken. In een amendement op de Vakbondswet (TU&IR-Act) wordt tevens voorgesteld om het minimum aantal oprichters van een vakbond te verhogen van 7 personen naar 10%, zoals in het begin van dit hoofdstuk al vermeld is. Het verzet tegen deze wetsvoorstellen is zo groot, dat ook bestuurders van de INTUC die als enige federatie de akties niet steunde, gedwongen werden afstand te nemen van de voorstellen.

De regering heeft niet alleen rondom deze wetsvoorstellen te kampen met heftig vakbondsverzet. Ook haar beleid om een groot aantal staatsbedrijven

af te stoten verloopt niet zonder slag of stoot. Massale demonstraties en werkonderbrekingen zijn daar een uiting van. Gandhi probeert in zijn poging om de Indiase ekonomie met een pennestreek te veranderen, desnoods met grof geschut door alle barrières heen te breken. De vakbeweging wordt daarbij steeds zwaarder onder druk gezet.

Deel 3:

Een deal is een deal



Elders hebben we kunnen lezen, dat het grootste gedeelte van de mensen in India geen CAO heeft en ook andere wettelijke bescherming van de arbeidsplaats. CAO's, en zeker als daar meer in staat dan alleen de loonhoogte, treffen we alleen aan bij de grotere bedrijven en bij de overheid. Ook dan nog lopen de bepalingen die daar in opgenomen zijn sterk uiteen. India is een arm land, veel armer dan Nederland, lonen zijn dan ook veel en veel lager dan hier. Toch zijn er ook CAO's te vinden die veel verdergaande bepalingen bevatten dan de CAO's in Nederland. Daar kunnen we hier nog wat van leren.

Een voorbeeld van zo'n, misschien wel verrassende, CAO werd in november 1988 gesloten tussen de ketchup- en sausenfabrikant Herbertsons in Bombay en de betreffende bedrijfspakbond. Herbertsons is een dochter van United Breweries, een voedselgigant. In de fabriek en op het kantoor van Herbertsons werken samen ongeveer 280 mensen. Door de nieuwe CAO kregen zij allemaal Rs 400 (f 65,-) loonsverhoging per maand. En verder:

- Naast het bestaande vakantiegeld ontvangt iedereen ook nog Rs 300 (f 50,-) zogenaamde 'hill station allowance'. Door de hete zomers in India wil iedereen liefst vakantie vieren in een stadje in de bergen (hill station), omdat het daar koeler is. Hotels en restaurants zijn daar echter wel duurder.
- Bij een huwelijk krijgt de betreffende persoon een week betaald verlof om op huwelijksreis te gaan (honeymoon leave).

- Als een van de 70 vrouwelijke personeelsleden een abortus moet ondergaan, krijgt ze een maand betaald verlof (abortion leave).
- Mannen krijgen een week betaald verlof als hun vrouw bevallen is. De vakbond vindt namelijk dat mannen meer verantwoordelijkheid moeten tonen bij de opvoeding van hun kinderen. Dit verlof geldt echter alleen voor mensen met maximaal twee kinderen. "We moeten ook een bijdrage leveren aan het gezinsplanningsbeleid van de regering."
- Maandelijks is er een extra toelage van Rs 50 (f 8,-) voor de aanschaf van een krant. Op die manier kan de algemene ontwikkeling door het lezen van kranten bevorderd worden.

Over de CAO is maar liefst 14 maanden onderhandeld, maar ook de directie toont zich tevreden. De loonkosten van het bedrijf vlogen door de nieuwe CAO wel omhoog, maar de directie verwacht dat de motivatie en daarmee de arbeidsprestatie ook sterk omhoog zal gaan.

De CAO bij Herbertsons is zelfs in Nederlandse ogen een gunstige en progressieve overeenkomst. Dat ook het omgekeerde het geval kan zijn bleek bij een van de vestigingen van schoenenfabrikant Bata. Bata heeft 4 fabrieken in India, waarvan de grootste met 9000 werknemers/ster in de omgeving van Calcutta staat op een terrein met de toepasselijke naam Batanagar (Batadorp). De Bata Mazdoor Union (Bata Arbeiders Bond) werd eind 1988 gekonfronteerd met een eisenpakket van de directie in plaats van omgekeerd. De fabriek was toen al 124 dagen door de directie gesloten. En al die tijd zat het personeel zonder inkomen thuis. De minister-president van de linkse deelstaatregering van West-Bengalen, Jyoti Basu, noemde de sluiting illegaal en wilde een voorschot van Rs 2000 voor elk personeelslid in afwachting van een definitieve regeling. De directie weigerde en legde de verantwoordelijkheid voor het verlies van de fabriek bij het personeel. Door indisciplinair gedrag en traagheidstactieken was deze grootste Bata-fabriek als enige van de 4 vestigingen in de rode cijfers geraakt. De directie wilde de fabriek pas weer openen als een 230 punten tellend 'overlevingsprogramma' geaccepteerd werd. De vakbond noemde het chantage, maar ging uiteindelijk door de knieën. "We hadden geen keus," zeiden vakbondswoordvoerders. Door de acceptatie van het programma werden alle bonussen en regelingen ingetrokken, werden 2 afdelingen gesloten, 7 anderen uitgedund en produktiviteitsnormen drasties verhoogd. Verder beloofde de BMU geen verzet te plegen tegen het uitbesteden van werk aan kleine (en goedkopere) bedrijfjes in de omgeving en de introductie van nieuwe apparatuur, technologie en produktiemethoden.

Uiteraard was de woede over het 'diktaat' in vakbondskringen groot. Woordvoerders van de AITUC, verbonden met de CPI welke een van de regeringspartijen is in West-Bengalen, verklaarden zich verraden te voelen door de regering. Zij beschuldigden Bata ervan er alleen op uit te zijn om de capaciteit in te krimpen en werk uit te besteden. De Bata-direktie ontkent dit en beweert Rs 50 miljoen (f 8 miljoen) in Batanagar te willen investeren om er een hypermoderne fabriek van te maken. En het uitbesteden van werk is, volgens de direktie, alleen maar in overeenstemming met het beleid van de regering om de kleinschalige industrie te stimuleren. Feit blijft wel dat voor de sluiting Batanagar 70% van de Indiase Bata-productie leverde, na heropening is dat nog maar 35%. Ondertussen is Bata erin geslaagd om de vakbond in het linkse bolwerk West-Bengalen te breken. En dat is een belangrijk precedent voor de andere werkgevers.

CAO's kunnen dus nogal uiteen lopen, zoals uit bovenstaande voorbeelden blijkt. Genoemde voorwaarden zijn echter vrij uitzonderlijk. Bij de PEICO (Philips India) CAO zijn een aantal meer gebruikelijke voorwaarden opgenomen. Wel geldt, dat het hier een groot bedrijf betreft, dat meestal meer betaalt dan een kleintje. Bovendien ligt de fabriek in een voorstad van Bombay, waar het levensonderhoud veel duurder is dan in de meeste andere regio's in India. Laten we met dit voorbehoud in het achterhoofd de CAO van 1986 eens bekijken. Elders wordt uitvoerig ingegaan op de problemen die er inmiddels bij PEICO bestaan, waardoor er nog steeds geen nieuwe CAO is.

Het maandelijks inkomens van een PEICO-werknemer in de lampenfabriek in Kalwa bij Bombay bestond in 1986 uit:

Tabel 4: Loonopbouw bij Philips Lampenfabriek Kalwa in 1986

Loon:	Rs	225	(f 37,50)
D.A. ¹ :		1480	(f 245,00)
Aanvullende D.A.:		55	(f 9,00)
Huishuurtoeslag:		90	(f 15,00)
Vakantiegeld:		30	(f 5,00)
Bonus (per mnd):		150	(f 25,00)
Ex-gratia bonus (per mnd):		200	(f 33,00)
TOTAAL:	Rs	2230	(f 369,50)

somo
Paulus Potterstraat 20
1071 DA Amsterdam

1: DA staat voor Dearness Allowance, de prijskompensatie.

Het bovenstaande is de globale opbouw van het loon per maand, hoewel bijvoorbeeld de bonussen slechts éénmaal per jaar worden uitbetaald. Voor het gemak zijn ze hier per maand toegerekend. Daarnaast zijn in de CAO nog een groot aantal andere toeslagen en bepalingen opgenomen. De belangrijkste zijn:

- Ziektekostentoeslag van Rs 400 (f 70,-) per jaar als de werknemer in het ziekenfonds (ESIS) valt. Valt hij of zij daar niet in, dan wordt een ziektekosten vergoeding van maximaal Rs 1200 (f 200,-) verstrekt.
- Werkdagen: er wordt 6 dagen per week gewerkt. Als de wekelijkse vrije dag op een feestdag valt, wordt er wel loon uitbetaald. Er zijn 28 vakantiedagen en 9 snipperdagen per jaar.
- Pensioen: maximaal 20 maal een half maandloon. Bij een basis maandinkomen van Rs 2230 zoals hierboven voorgerekend, zou dat Rs 22.300 (f 3700,-) zijn. Het pensioen wordt in één keer uitbetaald.
- Ploegentoeslag:
Bij een 1-ploeg systeem: geen.
Bij een 2-ploegen systeem: Rs 2 (f 0,35) per dienst.
Bij een 3-ploegen systeem: Rs 4 (f 0,65) per dienst.
Het ploegensysteem kan per afdeling verschillend zijn.
- Andere toeslagen:
 - * Rijden op zware wagens: Rs 50 (f 8,-) per maand.
 - * Geld verhandelen zonder dat de kassier daarbij is: Rs 12 (f 2,-) per dag.
 - * Fietstoeslag als er geen gebruik gemaakt wordt van het busvervoer van het bedrijf: Rs 35 (f 6,-) per maand. Bovendien kan eens in de 5 jaar Rs 500 (f 85,-) geleend worden voor de aanschaf van een nieuwe fiets.
 - * Getrouwde vrouwen, die minstens 2 kinderen hebben, kunnen een crèche-toeslag krijgen van Rs 25 (f 4,25) per maand.
 - * Aan maximaal 35 werknemers/sters per jaar, leent het bedrijf Rs 20.000 (f 3500,-) tegen 8% rente voor de bouw van een eigen huis. Een rente van 8% is voor Indiase begrippen een vrij lage rente. Deze lening wordt in 60 maandelijkse termijnen van het loon ingehouden.
 - * Als iemand voor werkzaamheden buiten het bedrijf moet zijn en dus niet naar de kantine kan komen, wordt een vergoeding betaald van Rs 7 (f 1,25) voor elke gebruikte lunch of diner en Rs 3 (f 0,50) voor elke thee- of snackpauze.

Bij alle bedragen moet uiteraard rekening gehouden worden dat een aantal

zaken, zoals wonen en eten, veel goedkoper zijn van in Nederland. Een preciese vergelijking tussen India en Nederland is door de grote maatschappelijke verschillen, niet zomaar door een rekensommetje te maken. Een voorzieningenpakket zoals dat in Nederland (nog) bestaat, is ondenkbaar in India. Als je dat allemaal zelf zou moeten organiseren door het afsluiten van allerlei verzekeringen, zou het uiteraard volstrekt onbetaalbaar zijn.

Deel 4:

'Het gaat om het veranderen van onze levens' de organisatie SUTRA in Himachal Pradesh'



Het overgrote deel van de Indiase bevolking woont op het platteland en is werkzaam in de landbouw. Hoewel er boerenorganisaties bestaan met miljoenen leden, valt dit in het niet ten opzichte van de bijna 600 miljoen mensen op het Indiase platteland. De boerenorganisaties zijn bovendien sterk gekoncentreerd in een aantal gebieden. Bijvoorbeeld in West-Bengalen en Kerala, waar de CPM en andere linkse partijen in de regering zitten. De All India Kisan Sabha (Boerenbond) heeft vooral in die deelstaten een sterke groei ondergaan en heeft nu ruim 9 miljoen leden. Ook een betrekkelijk jonge organisatie als de All India Agricultural Workers Union (Landarbeidersbond) kent een behoorlijke groei. Er zit dus wel ontwikkeling op het Indiase platteland. Op veel andere plaatsen is daar evenwel nog nauwelijks sprake van. Het gat dat vakbonden daar noodgedwongen laten vallen, wordt voor een gedeelte opgevuld door zogenaamde non-

- 1: Dit deel is een bewerking van twee artikelen van de hand van Sushash Mandhapurkar. Deze artikelen verschenen in MANUSHI nummers 39 en 40, 1987. Zie daarvoor de literatuurlijst.

governmental organisations (NGO). Dus organisaties die onafhankelijk zijn van de overheid in het betreffende land. Dat geldt niet alleen op het platteland, en niet alleen voor India. NGO's zijn een belangrijke rol gaan spelen in de verdeling van ontwikkelingsgelden uit de westerse landen op verschillende maatschappelijke terreinen. Zij vormden een alternatief voor overheidsorganen die niet altijd vertrouwd werden als gevolg van corruptie en vriendjespolitiek. Bovendien zijn de staatsinstellingen vaak onderdeel van bestaande machtsstructuren.

Het is hier niet de plaats om de rol en functie van de NGO's uit de doeken te doen. Maar als NGO's omschreven kunnen worden als: 'vormen van zelforganisatie van een groep mensen met een gemeenschappelijk belang', zal duidelijk zijn dat het verschil met een vakbond niet altijd even duidelijk is.

Er zijn meer factoren die dat onderscheid onduidelijk maken. Zo kunnen de meeste boeren, in tegenstelling tot de landarbeiders/sters, vaak eerder beschouwd worden als kleine zelfstandigen dan als arbeiders/sters. Het ontbreken van een baas-knecht verhouding laten boerenorganisaties dan ook afwijken van een meer 'traditionele' definitie van een vakbond. Op dit meer theoretische punt wordt hier niet verder ingegaan. We laten het bij een konstatering dat de situatie op het platteland niet zomaar vergeleken kan worden met die in de stedelijke industrie.

Plattelandsontwikkeling

De organisatie SUTRA is een voorbeeld, niet alleen van de rol en de ontwikkeling van belangenorganisaties op het platteland, maar ook van het bewustwordingsproces onder vrouwen in vaak afgelegen gebieden. SUTRA staat voor Social Uplift Through Rural Action, oftewel vrijvertaald: sociale verbetering door activiteiten op het platteland.

SUTRA is actief in de noordelijke deelstaat Himachal Pradesh. Zoals de naam al zegt ligt deze deelstaat in het Himalaya-gebergte, daar waar de vlaktes van de welvarende deelstaten Haryana en Punjab overgaan in het hooggebergte. In november 1986 was de hoofdstad Simla getuige van een belegering van de regeringsgebouwen door enkele honderden vrouwen. De vrouwen waren na meer dan 4 dagen lopen in de hoofdstad aangekomen. En voor velen was het de eerste keer sinds hun huwelijk dat ze hun dorp verlieten. De actie was een hoogtepunt in de bewustwording van veel vrouwen uit de berggebieden.

Het leven in de bergdorpen is verre van gemakkelijk. Verafgelegen, vaak

vele uren lopen verwijderd van een bushalte, ontbreekt het vaak aan goede watervoorziening, elektriciteit, onderwijs en mediese verzorging. De dorpen zelf zijn uitgestrekt over kilometers berghelling, evenals de akkers. Een tochtje van huis via de waterpomp naar de akker, een vrouwenklusje, komt neer op enkele uren sjouwen. Het meeste werk op het land, zaaïen, wieden, irrigeren, oogsten en dorsen, wordt gedaan door de vrouwen. De mannen zorgen traditioneel voor het ploegen en voor de verkoop op de markt. Zij krijgen dan ook de verkoopopbrengsten, ergens tussen de 1000 en 5000 roepies (f 150-750) per jaar, in handen. Minimaal één gezinslid is genoodzaakt buitenshuis te werken om voor extra inkomsten te zorgen. De Public Works Department is met haar programma's voor de aanleg van wegen, een van de grootste werkgevers. Op die manier kan er 1200 tot 1500 roepies (ong. f 200) per jaar bijverdiend worden. Om zo'n baantje te krijgen moeten er echter 'fooiën' gegeven worden aan tussenpersonen. De vrouwen hebben weinig greep op het geld en al helemaal niet op het land. Zelfs als weduwe hebben haar zoons meestal meer over het land te zeggen dan zij. Het werk op de afgelegen akkers en het uitgesloten zijn van de handel leidt tot een geïsoleerd bestaan. Een enkele keer komt het echter voor dat vrouwen lid zijn van de panchayat, de dorpsraad. Echte invloed hebben ze evenwel nauwelijks en ze danken hun lidmaatschap vaak aan een invloedrijke man, waar ze dan ook gehoorzaamheid aan verschuldigd zijn.

Met het bovenstaande als achtergrond werd in 1977 SUTRA opgezet door de welzijnsinstelling Social Work & Research Center. SUTRA startte met voorlichtingscampagnes over het gebruik van zaaigoed, het opzetten van krèches en dergelijke. De campagnes hadden een ad hoc karakter want ze waren afhankelijk van het feit of het SUTRA lukte om er geld voor te krijgen. Desalniettemin breidden de activiteiten zich uit en in 1982 was SUTRA actief in een twintigtal campagnes waar 50 stafleden bij betrokken waren. Een kritiese evaluatie had echter als konklusie dat de programma's voor zaaigoed en kunstmest vooral ten goede kwamen aan de rijkere boeren. Alleen de rijkere boeren konden het zich veroorloven om dure materialen en zaden aan te schaffen. De programma's om vrouwen een eigen inkomen te verschaffen, bijvoorbeeld door de produktie van zeep, lucifers en kalk, verhoogden alleen de werklust, maar brachten nauwelijks extra roepies in het laatje. Bovendien werd er in de programma's geen rekening gehouden met bestaande machtsstructuren, waardoor initiatieven van vrouwen geregeld tegengewerkt werden en ook de bestaande lucifer-, kalk- en zeepindustrie kwamen in het geweer.

Organiseren van vrouwen

SUTRA voerde na deze konstateringen een koerswijziging door en vanaf 1984 kwam de nadruk meer te liggen op het organiseren en scholen van vrouwen. Er werden 10-daagse scholingskampen georganiseerd die veelal de eerste activiteit van de deelnemende vrouwen buitenshuis vormden. In de dorpen werden 'vrouwenraden' opgezet, de zogenaamde Mahila Mandals. De Mahila Mandals waren in eerste instantie een verlengstuk van de oude programma's van het uitwisselen van informatie en recepten, maar richtten zich steeds meer op meer algemene zaken als watervoorziening, wegeaanleg en onderwijs. De vrouwenraden bleken aan te slaan, zij het aarzelend.

In grote delen van Himachal Pradesh bestaat grote weerstand tegen dergelijke activiteiten. Vrouwen zijn vaak niet in de positie om zelf te beslissen over deelname aan cursussen of niet. Maar ook binnen de Mahila Mandals en binnen SUTRA ontstonden wijvingen door de veranderende onderwerpen van de programma's. Steeds vaker wilden vrouwen praten over vrouwengezondheid, zwangerschapsproblemen en de onderworpenheid aan hun echtgenoten, broers of vaders. De stafleden van SUTRA waren voornamelijk mannen. Niet alleen wisten zij weinig van de genoemde onderwerpen af, het was ook niet 'behoorlijk' om deze in gemengd gezelschap te bespreken. Bovendien was de dominerende rol van mannen in de SUTRA-staf in tegenspraak met de tijdens scholingen gepropageerde opvatting, dat vrouwen zelf voor hun belangen moesten opkomen en het heft in eigen handen moesten nemen. Het werven van vrouwen als staflid bleek evenwel geen gemakkelijke zaak. Niet alleen moest daarvoor de weerstand van de SUTRA-kollega's doorbroken worden, er moesten ook vrouwen gevonden worden die staflid wilden en konden worden. Het werk bij SUTRA betekende veelvuldig reizen, buitenshuis slapen en contact met 'vreemde' mannen. Allemaal zaken die sterk in de taboe-sfeer voor vrouwen zitten. Voor jongere vrouwen werd gevreesd dat hun huwelijkskansen zouden afnemen en oudere vrouwen waren veelal analfaabeet en moeilijker te bewegen tot activiteiten buitenshuis. Uiteindelijk werden er twee ingangen gevonden. De eerste was bij vrouwen uit hogere sociale lagen, iets dat vaker zichtbaar is in India omdat deze vrouwen over het algemeen een grotere bewegingsvrijheid hebben. Vandaaruit wordt nu actief geworven onder vrouwen uit andere maatschappelijke groeperingen. De tweede ingang werd gevonden bij vroedvrouwen, gezondheidswerksters en chulha-mistress. Chulha-mistress zijn vrouwen die binnen allerlei voorlichtingsprogramma's

het gebruik van rookloze ovens propageerden. Deze groepen vrouwen hadden reeds contact met de vrouwen in de verschillende dorpen en waren vanuit hun functie al met vragen over vrouwengezondheid en aanverwante onderwerpen bezig.

Inmiddels zijn er vrouwen gevonden die een betaalde functie binnen SUTRA vervullen. Veelzeggend in dit verband is wel, dat de eerste full-time werknemster een vrouw was die zelf al over geld beschikte en besloot niet te trouwen om zich volledig aan het werk van SUTRA te wijden. Een aantal vrijwilligsters hebben als taak het bezoeken van de verschillende Mahila Mandals om discussies over zaken die niet door mannen besproken kunnen worden in gang te zetten. Mede door de verwijzingen naar hun eigen ervaringen werd daar enthousiast op gereageerd en groeiden de Mahila Mandals aan kracht. Verschillende Mandals zijn inmiddels in staat om eigen activiteiten op te zetten. Zo werd er op verschillende plaatsen actie gevoerd voor het plaatsen van waterputten. In veel gevallen werden deze putten geplaatst in dat deel van het dorp waar mensen uit de hogere kasten wonen. Voor de zogenaamde scheduled casts en harijans (kastelozen) betekende dat veel lopen en altijd helemaal achteraan sluiten. Soms zelfs dat hen het gebruik van de put ontzegd werd. Met behulp van SUTRA werden nieuwe putten geslagen en werd de gouverneur gedwongen voor de kosten op te draaien.

Anti-alkohol

Een heftige strijd ontwikkelde zich rond het vestigen van drankwinkels. De verkoop van alcoholhoudende dranken is een ingewikkelde aangelegenheid in India. Tot in afgelegen dorpen in de Himalaya is een groeiend aantal drankzaken te vinden. Dit leidt geregeld tot de opmerkelijke situatie dat er in een dorp geen goede wegen zijn, geen zuiver drinkwater, maar wel een drankzaak. Hoewel er ook alcoholconsumptie onder vrouwen voorkomt, zijn het vooral de mannen die naar de fles grijpen. Zij beschikken immers over het geld. Zeker in de tijd van het jaar dat de oogst verkocht wordt, wordt er veel gedronken. Het verdiende geld dat hard nodig is om de rest van het jaar door te komen wordt vaak voor een groot gedeelte opgemaakt. Een dagloon bedraagt meestal niet meer dan 10 tot 15 roepies. Een fles drank komt snel op 25 à 30 roepies. Bovendien zitten in deze periode de laatste bussen naar de verschillende dorpen vol met dronkaards, die vrouwen lastigvallen. Naast de aanslag op het gezinsinkomen en het lastigvallen van vrouwen, betekent het drankgebruik ook nog eens een vegroting

van de werkdruk voor de vrouwen, omdat zij niet meer veilig met de laatste bus naar huis terug kunnen en een bus eerder moeten nemen.

De regering trekt, via het ministerie voor Human Resource Development (zeg maar welzijnswerk), dan ook fondsen uit voor campagnes tegen alcoholmisbruik. Dit sluit vaak aan bij de campagnes van strenge Moslim- en Hindu-groepen, die vanuit religieuze overwegingen tegen het gebruik van alcohol zijn. Probleem is echter, dat er fors aan de verkoop van alcohol verdiend wordt. Niet in de laatste plaats door de deelstaatregeringen. Het verkrijgen van een licentie voor de verkoop van drank kan oplopen tot een bedrag van 100.000 roepies (f 15.000,-). De deelstaatregering int dit geld. Geen wonder dat er vanuit die kant weinig gedaan wordt om de verkoop drasties te beteugelen.

Op 23 februari 1986 verzamelden zich meer dan 2000 vrouwen in het stadje Jagjitnagar. Met steun van SUTRA werd deze bijeenkomst beledigd voor vrouwen van een groot aantal Mahila Mandals. Op de bijeenkomst werd een voorstel aangenomen om de aanvragen voor een licentie openbaar te maken, een soort bezwaar-procedure in te stellen waardoor alleen een licentie afgegeven zal worden als 2/3 van het betreffende dorp daar vóór stemt. verder zouden de licenties jaarlijks verlengd moeten worden.

Op 20 maart verzamelden 500 vertegenwoordigsters van de Mahila Mandals zich bij de distriktskommissaris, omdat op een brief van de vrouwen geen antwoord gekomen was. De kommissaris schoof de zaak door naar de deelstaatregering, maar stelde wel voor enkele zaken te sluiten en een aantal andere te verplaatsen zodat ze verder van de bushalte of schoolgebouw af zouden komen te liggen. De nieuwe licenties gingen per 1 april in en daarom blokkeerden de vrouwen op 31 maart de drankzaken welke ook volgens de kommissaris gesloten zouden moeten worden. Een van de eigenaren bood aan om zijn zaak te verplaatsen, een gedeeltelijk succes dus. In een naburig dorp werden de vrouwen echter in elkaar geslagen door een goonda (knokploeg) van de eigenaar. De aanwezige politie greep niet in. De vrouwen werden weggeslagen en de actie ging verloren.

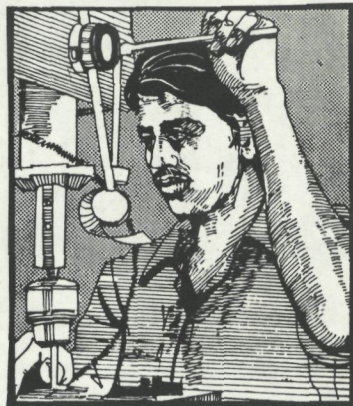
Pas in september waren de Mahila Mandals weer in staat een vervolgbijeenkomst te organiseren, met wederom meer dan 500 vrouwen. Besloten werd tot een zogenaamde padyatra, een mars. Doel waren de regeringsgebouwen in de deelstaathoofdstad Simla.

Mars op Simla

Dertien november 1986 verzamelden zich 120 vrouwen voor de tocht van 55 kilometer naar Simla. SUTRA en de Mahila Mandal van het dorp Samanu zorgden voor de organisatie. Door een verordening van de Public Order Act mochten geen leuzen meegevoerd worden. De stoet groeide aan tot meer dan 200 vrouwen, die een gesprek met de minister-president kregen. Deze deed echter geen toezeggingen en de demonstratie werd door de vrouwen omgezet in een blokkade. De blokkade werd zelfs een hongerstaking. Uiteindelijk beloofde de minister-president dat er overleg zou komen voordat er nieuwe licenties uitgevaardigd zouden worden. De vrouwen gingen hiermee na lang aarzelen akkoord. Het overleg kwam uiteindelijk pas 31 maart 1987, dus één dag voordat de nieuwe licenties van kracht werden. Alle zaken kregen de aangevraagde licentie. Een nieuwe blokkade van de drankzaken volgde, maar trok slechts weinig vrouwen. De vrouwen die wel opkwamen gingen uiteindelijk noodgedwongen akkoord met halfslachtige toezeggingen en een rechtzaak, die evenwel jaren kan duren. De strijd was voor het moment verloren, maar de actie had wel het nodige losgemaakt. De vrouwen van de Mahila Mandals hebben in korte tijd een enorme bewustwording doorgemaakt, welke onomkeerbaar lijkt. Ondanks het (voorlopige) verlies van de actie, is de Mahila Mandal in veel dorpen een niet meer uit te vlakken organisatie geworden, waar zeker op lokaal nivo rekening mee gehouden moet worden. Binnen SUTRA is een discussie losgebarsten tussen een groep die terug wil naar de dienstverlening waar de organisatie mee begonnen is en een groep die SUTRA om wil vormen tot een stimulator van zelforganisatie. De voorbereiding van de actie en zeker het samenzijn tijdens de mars heeft een hechte band gesmeed tussen de vrouwen, welke door de grenzen van het verschil in dorp van herkomst, kaste en maatschappelijke positie heenbrak. Vrouwen deden in de eerste plaats mee om de verkoop van alcohol aan banden te leggen, maar ook om onder de controle van echtgenoot en sociale plichten uit te komen.

Deel 5:

Philips India contra de vakbond



"De arbeidsverhoudingen verbeteren normaal gesproken na het tekenen van een overeenkomst door de directie en de vakbond. Het vreemde van de arbeidsverhoudingen in ons bedrijf is, dat deze gekenmerkt worden door ernstige verstoringen. De directie wil eenzijdig haar verlangens doordrukken," aldus S. K. Lotlikar, de algemeen sekretaris van de Philips Workers' Union (PWU) van de lampenfabriek in Kalwa, een voorstad van Bombay. Hij richtte deze woorden tot de leden van de PWU om ze te informeren over het zoveelste konflikt in de fabriek. Konflikten die de laatste jaren aan de orde van de dag zijn. Konflikten ook, waardoor de vakbond op de knieën gedwongen lijkt te worden.

Het begint allemaal in 1948, als Philips een radiofabriek in het net onafhankelijk geworden India vestigde. Philips was al langer in India aanwezig, ondermeer door een aandeel in de lampenfabriek ELMI, maar nog niet onder eigen naam. De beide fabrieken stonden in Calcutta, destijds de grootste haven en het belangrijkste industriële centrum van India. Calcutta was echter ook een centrum van vakbonden en linkse partijen. Door hun inbreng en door de relatief grote vraag naar arbeidskrachten waren de lonen er hoger dan elders in India. Als Philips met uitbreidingsplannen komt, is het dan ook ver weg van Calcutta. In 1957 werd een radio-assemblage bedrijf geopend in Loni, een klein dorpje onder de rook van Poona in het westen van India. Philips was niet het enige bedrijf dat westwaarts trok

richting Poona, zodat Poona kon uitgroeien tot een belangrijk centrum van de deelstaat Maharashtra. De keuze voor Poona was weloverwogen. De stad lag betrekkelijk dicht bij de grote haven van Bombay. Maar belangrijker was, dat Poona het centrum was van een overwegend agrarisch gebied met een zeer ruim aanbod van arbeidskrachten. Verder was er nauwelijks sprake van een linkse beweging, zodat alles bij elkaar het gebied een ideale vestigingsplaats was voor grote bedrijven. De expansie van de industrie verliep trager dan de groei van het aantal arbeidskrachten, zodat de lonen laag bleven.

Philips vestigde zich dus in Loni. In 1970 zou er een tweede fabriek verrijzen op het industrieterrein van een dorpje in de buurt, Pimpri. Deze twee dorpjes vormden de bakermat van de vakbeweging bij Philips India.

Philips Employees' Union

De fabriek in Loni is net in bedrijf, als er met steun van de directie een soort personeelsvereniging wordt opgezet. Deze vereniging laat zich registreren als: Philips Employees' Union (PEU). De PEU funktioneert zoals de directie het zich had voorgesteld: als aanspreekpunt voor het personeel en zondig als onderhandelingspartner. Aan deze harmonieuze verhouding komt in 1969 echter een einde. Er wordt een nieuwe vakbondsleiding gekozen. De nieuwe voorzitter en zijn sekretaris vormen een koppel dat spoedig angst en enthousiasme teweeg zal brengen bij directie en personeel. Een van de eerste daden van de PEU is het samengaan van de bond in Loni met die in de vestiging in Pimpri. De nieuwe vakbondsleiding bestaat uit goede organisatoren, want bijna het volledige personeel sluit zich aan. Alleen het hoger personeel niet, omdat de Indiase arbeidswetgeving dat verhindert. Deze wet heeft als doel om het verschil tussen arbeiders en leiding duidelijk te houden. De eerste acties van de bond zijn succesvol en de lonen bij de Philipsfabrieken stijgen. De PEU verovert door deze acties het vertrouwen en de loyaliteit van haar leden. Twijfelaars worden aangespoord alsnog lid te worden. Hierbij is het verschil tussen aansporen en dreiging niet altijd even duidelijk. In een enkel geval is volgens sommigen zelfs sprake van geweld. Dat die grens onduidelijk is, wordt mede veroorzaakt door de sociale positie die de leiders van de bond hebben in het bedrijf en thuis. De meeste Philips arbeiders/sters zijn afkomstig van het platteland en het grootste deel van hun familie werkt daar nog. De vakbondsleiding, met de voorzitter voorop, is afkomstig uit het dorpje Loni-Kalbhori, waar zij vooraanstaande posities innemen als lid van

een familie van landeigenaren. De positie van vakbondsleider wordt gekombineerd met die van lid van een belangrijke familie op het platteland. De combinatie vormt een hechte machtsbasis. Die macht is zo groot, dat bijvoorbeeld het aanstellen van nieuw personeel via voordracht door de vakbond verloopt. De leiding van de vakbond is autoritair en duldt geen tegenspraak.

Het beleid van de bond is strikt gericht op het directe belang van de leden en alles wat verder gaat wordt afgehouden. De bond noemt zich dan ook 'onafhankelijk' en gaat elke politieke actie uit de weg. De PEU deed niet mee aan de algemene staking tegen de ESMA en NSA in januari 1982, hoewel deze wetten ook het funktionieren van de PEU bedreigen. De onafhankelijke opstelling heeft overigens niet verhinderd dat de PEU Poona, als enige Philipsvakbond in India, is aangesloten bij de Internationale Metaalbewerders Federatie (IMF). Dit is opvallend, omdat de IMF vooral leden heeft onder westerse vakbonden. De prestatie van de Mahindra-jeep waarmee de leiding van de PEU zich voortbeweegt, is echter een zichtbaar bewijs van het IMF-lidmaatschap en -solidariteit.

Ondanks deze internationale affiliatie blijft de bond sterk op het directe eigenbelang van haar leden gericht. Dit blijkt ondermeer in 1978. Een plaatselijke vakbond, Sarva Shramik Sanghatana (SSS), organiseert in dat jaar een demonstratie gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in kleinschalige elektrotechnische bedrijfjes. De omstandigheden in deze bedrijfjes, die veelal afhankelijk zijn van werk wat ze in opdracht van grote bedrijven als Philips doen, zijn zeer slecht. De demonstratie voert naar de poorten van de Philips-fabriek om een blijk van solidariteit. De PEU weigert dit echter en er ontstaat een woordenwisseling. De demonstranten gooien vervolgens stenen naar de achter de omheining verscholen Philips arbeiders/sters, die teruggooien met het interieur van de bedrijfskantine. De ruzie drijft een grotere wig tussen de arbeiders/sters van de grote, vaak buitenlandse, bedrijven en de mensen werkzaam bij kleine plaatselijke bedrijfjes.

In sommige gevallen treedt de PEU echter wel naar buiten. Er moet dan wel sprake zijn van een belangwekkende aangelegenheid, bijvoorbeeld als het om een 'goed doel' gaat. Dat bleek bij de start van een Technische School in Loni in 1981. Deze school werd door Shri Vasantdada Patil, de minister van arbeid van de deelstaat Maharashtra, geopend. De stichting van de school was mogelijk gemaakt door een forse gift van de PEU. "Nu konden de kinderen van de Philips arbeiders/sters een betere technische opleiding krijgen".

Akties

Ondanks (of misschien wel juist dankzij) deze opstelling en de strakke manier van leidinggeven, zijn de leiders van de PEU erg populair bij de meeste leden. Tijdens een groot aantal acties is dit overduidelijk gebleken. De leden kwamen verschillende malen massaal in beweging. Dat was ook nodig. In 1973 werd na 2 maanden actie voeren bereikt, dat de jaarlijkse bonus eerder werd uitbetaald, namelijk tegelijk met de uitkering van het dividend van de aandeelhouders. Behalve de NV Philips Gloeilampenfabrieken, waren er een groot aantal Indiase aandeelhouders. Na het verliezen van de strijd rondom de bonus wilde de directie wraak. De door Indira Gandhi in 1975 afgekondigde noodtoestand maakte dat mogelijk. In 1977 werd de voorzitter van de PEU ontslagen. Een algemene staking volgde. Toen de noodtoestand opgeheven werd, volgde een juridische procedure die door de PEU gewonnen werd. De voorzitter moest weer aangenomen worden en kreeg 18 maanden achterstallig loon uitbetaald. In de fabrieken in Poona volgde vanaf dat moment de ene actie op de andere. De verhouding tussen de PEU en de directie zakte peilsnel tot het nulpunt.

In 1978 volgde een actie voor een verhoging van de bonus. Enkele actievoerders werden ontslagen en de vakbond organiseerde zogenaamde 'gerao's'. Tijdens deze gerao's worden doorlopend allerlei vragen gesteld aan de voorman, om zo het werk onmogelijk te maken en de directie onder druk te zetten. De actie mislukt: de bonus wordt niet verhoogd en mensen die ontslagen waren, werden niet opnieuw aangenomen.

In 1980 volgt een nieuw konflikt. Een groep vrouwen wordt ontslagen, omdat zij zich verzetten tegen een verhoging van de produktienorm. Een langzaam-aan-actie komt op gang en zal een heel jaar duren. April 1981 is de directie het zat en sluit de fabriek. Er volgen demonstraties, demonstraties van vrouwen naar het Ministerie van Arbeid, demonstraties op de fiets en een tocht naar Bombay. De Lichtfabriek in Kalwa, bij Bombay, gaat anderhalve dag in staking uit solidariteit. In juli van dat jaar haalt de directie bakzeil: de fabriek in Poona gaat weer open.

De vlam is nu wel in de pan, het contact verloopt uiterst stroef en het is wachten op het volgende konflikt. Dat komt twee jaar later.

In juni 1983 word een van de vrouwelijke personeelsleden gepromoveerd. Deze promotie is in strijd met een overeenkomst tussen de vakbond en de bedrijfsleiding. Er wordt dan ook door de PEU geprotesteerd. De protesten worden echter genegeerd en er volgen acties. Op 29 juni worden 5 vakbondsleiders, waaronder de voorzitter, ontslagen. Achtentachtig anderen

worden geschorst en het regent officiële waarschuwingen. Het harde verzet van de vakbond en de direktie in deze, geeft al aan dat het om veel meer gaat dan de promotie van een werkneemster. De direktie zet alles op alles om de macht van de vakbond te breken. De vakbond zou als personeelchef functioneren en ook het produktienivo bepalen. Vooral dat laatste is een groot probleem voor de direktie. Philips India probeert met alle mogelijke moeite om de produktiviteit te verhogen. Daarvoor moet echter eerst de vakbond opzij gezet worden. De bonden in de andere Philipsvestigingen realiseren zich dit ook. Op 29 augustus wordt een 'bundh' uitgeroepen, een algemene staking. Die dag liggen alle Philips-vestigingen in India stil. De akties zullen 6 maanden gaan duren. In die periode ontvangt 80% van het personeel geen loon. Op 27 november wordt een akkoord gesloten. Een slecht akkoord zegt de vakbond. "Maar we konden niet anders. Onze leden konden het niet meer opbrengen om nog langer zonder inkomen te zitten," aldus de sekretaris van de PEU. Na het akkoord worden nog eens 5 mensen ontslagen. Samen met de 5 die al eerder ontslagen zijn, worden ze naar de rechtbank verwezen. Een weg die in India snel 6 à 7 jaar kan duren. De PEU realiseert zich dit en betaalt de lonen van deze mensen uit. In mei 1984 krijgen ze echter een bedrag ineens om een eigen zaak te beginnen. Er is dan nog geen uitspraak van de rechter en de regeling doet een zware aanslag op de kas van de bond. Inmiddels heeft de direktie niet stil gezeten. Opnieuw verleent ze steun bij het opzetten van een vakbond, maar nu eentje die de oude moet gaan bekonnkurreren. Wat dan volgt heeft veel weg van een wild west verhaal. Er zijn een aantal ernstige vechtpartijen waar ook leiders van de PEU bij betrokken zijn. De sfeer is zo grimmig, dat Herman Rebha bestuurder van de Internationale Metaalbewerkers Federatie in het NRC Handelsblad van 18-4-1984 zich laat ontvalen: "Philips staat in Nederland bekend als een fatsoenlijk, maar paternalistisch bedrijf. Philips in India werkt daartegen met huurmoordenaars en een korrupte politiemacht om onafhankelijke vakbonden uit te roeien." Een uitpraak waar Philips zich uiteraard van distancieerd, maar die wel aangeeft hoe de partijen tegenover elkaar staan.

De Maha-union

Is het nu zo toevallig, dat er aan de lopende band konflikten uitbreken? Nee, natuurlijk niet. Allereerst werkt in 1983 ongeveer de helft van het totale Indiase Philips-personeel in de beide vestigingen rond Poona. Dit personeel is verenigd in een hechte vakbond, waar de direktie na de aan-

vankelijke steun bij de oprichting, inmiddels weinig greep meer op heeft. Bovendien nam de PEU het voortouw bij de oprichting van de Mahaunion. Al langer bestonden er in de Philipsvestigingen in Calcutta, Poona, Bombay, Madras en Delhi bedrijfsbonden. In 1974 werd er vanuit Poona de aanzet gegeven tot de oprichting van een federatie waarin al deze bonden verenigd zijn. Deze federatie, bedoeld om te voorkomen dat verschillende vestigingen tegen elkaar uitgespeeld worden, krijgt de naam 'Mahaunion' mee naar de deelstaat MAHARashtra. Philips wordt daarmee een van de weinige buitenlandse bedrijven in India met een dergelijke overkoepelende vakbondsorganisatie. Dit is een niet geringe prestatie. De verschillende vestigingen liggen immers duizenden kilometers uit elkaar. De bedrijfsbonden onderhandelen over onderwerpen die per bedrijf nogal kunnen verschillen, zoals loonhoogte en arbeidsomstandigheden. De Mahaunion onderhandelt over een aantal gemeenschappelijke zaken, zoals reiskostenvergoeding, vakantiegeld en pensioenen. De Mahaunion is een doorn in het Philips oog. De verdenking rijst, dat de directie er bewust op aanstuurt de vakbonden in het bedrijf kapot te maken. Deze verdenking wordt gevoed door het aantrekken van een nieuwe personeelchef. Deze is afkomstig van het chemiese bedrijf ICI, waar hij een reputatie heeft opgebouwd als 'vakbondskraker'. De strategie van de directie lijkt inmiddels vruchten af te werpen. De werknemers/sters in Poona raken verdeeld en de PEU verliest veel van haar kracht. Precies op dat moment beginnen er problemen te ontstaan in de tot dusverre tamelijk rustige lampenfabriek in Kalwa, een voorstad van Bombay. Kort na de Philips-bundh van augustus 1983, loopt de CAO in Kalwa af. In november formuleert de vakbond aldaar, de Philips Workers' Union (PWU), haar eisen. Onderhandelingen beginnen echter pas in maart 1984. Ze slepen zich voort tot augustus en dan zitten ze muurvast. De bond start een actieprogramma: langzaam-aan-akties, geen overwerk en demonstraties. Als dat niet helpt, wordt er overgegaan op dagelijkse werkonderbrekingen. De directie gaat boetes uitdelen, schorsingen opleggen en beide partijen lopen naar de rechter. Op 28 februari 1985, dus na anderhalf jaar actie, wordt er eindelijk een CAO getekend. De belangrijkste punten zijn: een loonsverhoging, extra verlofdagen en het intrekken van de schorsingen. In ruil daarvoor staat de PWU toe dat er met mensen geschoven kan worden tussen verschillende afdelingen, als het personeelsbestand van 1250 mensen maar gehandhaafd blijft. Er is bovendien nog een punt: de wekelijkse vrije dag gaat van vrijdag naar zondag. Dit is belangrijker dan het lijkt. Door de gebrekkige stroomproductie in India hebben niet alle bedrijven op dezelfde dag 'weekeind'.

Op die manier wordt het elektriciteitsnet enigszins ontlast. Als in een gezin meerdere personen werken, kan dat heel vervelend zijn. Er is nooit een dag dat iedereen thuis is.

Ondanks de ondertekening van de CAO worden de punten niet nagekomen. Op 29 juli 1985 leidt dit tot een grote demonstratie voor het Philips' hoofdkantoor in Bombay. Onder de 4000 demonstranten bevinden zich 2000 mensen uit de Poona-vestigingen. Ook zij hebben nog een appeltje te schillen met de direktie. Inmiddels nadert 1 november 1985. Vanaf die datum wisselt de vrije dag van vrijdag naar zondag. De PWU adviseert dan ook om vrijdag 1 november te gaan werken. Dit gebeurt en de bedrijfsleiding raakt in discussie met het personeel en deelt waarschuwingen uit, want zij beschouwt de vrijdag nog als vrije dag. Zondag 3 november wordt er niet gewerkt. Op maandag 4 november eist de bond intrekking van de waarschuwingen. Dat gebeurt niet en het personeel legt het werk neer. De direktie schorst onmiddellijk de vakbondsleiders. Dat maakt de staking alleen nog maar harder. Iedereen doet mee aan de staking die uiteindelijk meer dan 100 dagen zal duren. Na een maand roept de bond de hulp in van Nakul Patil, de minister van Arbeid. Er volgen eindeloze gesprekken. Pas op 14 februari 1986 wordt er een akkoord ondertekend en vanaf de 17e februari wordt er weer gewerkt. Het akkoord is echter weinig concreet: de geschorsten mogen weer aan het werk, de partijen zeggen toe verschilpunten door onderhandelingen op te lossen en over de hoeveelheid mensen bij een nieuw type glasblaasmachine moet nog gepraat worden.

Het akkoord is mager, maar winstpunt voor de PWU is, dat voorkomen is dat de direktie wraak kon nemen op de aktievoerders. Bovendien stonden ook de tijdelijke arbeidskrachten achter de aktie. Maar akkoord of niet, de problemen blijven. De eenheid in de Maha-union is verbroken. Een aantal bonden is door de knieën gegaan en heeft een overeenkomst getekend met de plaatselijke direktie. Naar het voorbeeld van Poona worden er nu ook in Kalwa mensen benaderd om een 'direktie-vriendelijke' bond op te zetten. Tot dusverre is dat in Kalwa nog voorkomen, maar in Poona is het inmiddels behoorlijk uit de hand gelopen. In India wordt zoals gezegd per vestiging alleen de grootste bond als hoofdonderhandelaar erkend. In Poona is dat de PEU. De overeenkomst die de direktie met de andere bond getekend heeft, is dus niet rechtsgeldig. De enige manier om deze erkent te krijgen is als minstens 50% van het personeel deze CAO alsnog individueel ondertekend. Gevolg is dat mensen door de direktie zwaar onder druk gezet worden om te tekenen en dat de PEU hetzelfde doet om dat te voorkomen.

Dit spanningsveld schijnt inmiddels al enkele doden tot gevolg gehad te hebben.

Via de IMF wordt zelfs de Nederlandse Industriebond FNV ingeschakeld om te bemiddelen met de Philips-direktie in Eindhoven.

Maha-union zindabad

De Maha-union heeft de druk op de aangesloten leden niet kunnen verlichten en is uiteindelijk bezwaken. Sinds de onderhandelingen met de Maha-union in 1986 vastliepen, is er geen overeenkomst meer getekend. De direktie deed vervolgens voorstellen aan de (kantoor-)bonden in Bombay, New Delhi en Madras. Een overeenkomst kan echter alleen getekend worden als de betreffende bonden zich terugtrekken uit de Maha-union. Alle drie zwichten zij hiervoor. Bij de lampenfabriek van ELMI en de Audiofabriek, beide in Calcutta, zijn ook al problemen gerezen. Nu de kantoorbonden zich teruggetrokken hebben en de bond in Poona zwaar in de problemen zit, is alleen de PWU uit Kalwa nog lid van de Maha-union. Het doel van de direktie lijkt bereikt te zijn. Toch zijn de vakbonden nog niet helemaal verslagen. De bonden in Calcutta zijn een actieprogramma begonnen uit solidariteit met de bond in Kalwa. Onderdeel daarvan is een massademonstratie die op 6 augustus 1988 plaatsvond. Ruim 1500 Philipsarbeiders/sters waren op de demonstratie aanwezig. Een week eerder, 31 juli, was het feest geweest in Poona. Na een maandenlange juridische strijd werden er eindelijk vakbondsverkiezingen gehouden in Poona. Waarschijnlijk voor het eerst in India vonden deze verkiezingen plaats in het gerechtshuis zelf. Eerder had de rechter de nog steeds ontslagen voorzitter van de PEU erkend als kandidaat in de verkiezingen. De direktie in Poona had dit uit alle macht proberen te voorkomen. De voorzitter won de verkiezingen met 97% van de stemmen. Op het feest dat volgde waren vertegenwoordigers aanwezig van een 30-tal bonden uit de regio. Zij vertegenwoordigden duizenden vakbondsleden van grote bedrijven.

"Philips Workers' Maha-union zindabad" (De Philips Maha-union zal overwinnen) klinkt het nog steeds, maar daar zal nog een zware strijd voor nodig zijn.

Deel 6:

Eigen werk van vrouwen, het voorbeeld van SEWA



Slechts een kleine minderheid van de Indiase beroepsbevolking heeft een reguliere arbeidsovereenkomst. De overgrote meerderheid van de Indiërs is werkzaam op het platteland als klein boertje of boerinnetje of als dagloner ingehuurd door een rijke boer of grootgrondbezitter. In de steden en in de industrie buiten de steden, is een groot gedeelte van de mensen werkzaam in de kleinschalige industrie. Daar ontbreekt eveneens bijna overal een formele arbeidsverbintenis in de vorm van een kontrakt of iets dergelijks. En tenslotte zijn er mensen, naast de hierboven genoemde categorieën, werkzaam in de ondoorzichtige informele sektor. Het betreft hier een breed scala van activiteiten, die een aantal kenmerken gemeenschappelijk hebben. Bijvoorbeeld dat een formeel dienstverband ontbreekt. En verder dat het vooral vrouwen zijn, die in deze sektor, indien je daarvan kan spreken, hun emploti proberen te vinden.

Dat het om aanzienlijke aantallen mensen gaat blijkt uit verschillende studies die naar deze sektor zijn verricht. Het zwarte en ondoorzichtige karakter van de werkzaamheden bemoeilijkt een gedetailleerde overzicht, maar schattingen geven wel een aanwijzing. Een studie uitgevoerd in opdracht van het International Labour Office (ILO) naar de informele sektor in de

miljoenenstad Calcutta¹ (S. Sethuraman, 1981) komt tot de konklusie dat 40% tot 50% van de werkende bevolking werkzaam is in de informele sektor. Een andere studie naar de situatie in het zuiden van de deelstaat Gujarat² (J. Breeman, 1977) komt zelfs tot een percentage van 75%.

Informele sektor

Zoals gezegd bevinden zich een groot aantal vrouwen in de informele sektor. Zij moeten, veelal elke dag opnieuw, zich tussen het grote aantal werkzoekenden storten om voor die dag weer wat inkomsten binnen te halen. Wie door de grote steden van India loopt, zal het zeker opvallen dat veel mensen heel de dag over straat slenteren om zich beschikbaar te houden voor mogelijk werk. Of iets weten in te kopen wat ze met wat winst elders weer proberen te slijten. Veel van dit soort werkzaamheden hebben één ding gemeen: je moet over een beginkapitaaltje beschikken. Of het nu gaat om de verkoop van groente, het naaien van een broek of het vervoeren van een stapeltje hout, je moet behalve je arbeid nog iets extra's meenemen. Voor de groenteverkoopster is dat haar voorraad handelswaar, voor de naaister een naaimachine, stof en garen en voor de handkartrekster haar handkar. Juist dit gegeven zorgt voor veel extra problemen voor de betreffende vrouwen. De enige manier om aan het benodigde beginkapitaal te komen is het te lenen want mensen verdienen te weinig om het zelf te sparen. Reguliere banken vallen voor dit lenen af, want deze vragen om een onderpand of andere garanties. Iets wat juist niet aanwezig is. Geldleners lijken dan de enige oplossing. Het gevolg is wel, dat de vrouwen zich tot ver over de oren in de schulden moeten steken en volledig afhankelijk worden van de woekeraars. Rentepercentages van 25% zijn daarbij geen uitzondering. Vijfentwintig procent per maand dan wel te verstaan. Uiteraard eisen de geldleners ook een zekerstelling. Ze accepteren daarbij ondermeer kinderen als onderpand. Onderzoek naar beedi-draaisters in het zuiden van India bracht aan het licht, dat kinderen als onderpand gegeven worden voor leningen ter grootte van Rs 200 (*f* 30,-). De kinderen worden

- 1: S.V. Sethuraman ed, 'The urban informal sector in developing countries: employment, poverty and environment, ILO, Geneva, 1981.
- 2: J.C. Breeman, 'Labour relations in the formal and informal sector: report of a case study in South Gujarat, India', in: Journal of peasant studies, London, 4(3) April 1977 & 4(4), July 1977.

elders te werk gesteld en verdienen Rs 2,50 per dag. Daarvan wordt de helft ingehouden als afbetaling van de lening.¹

Niet voor niets is kredietverlening voor verschillende Indiase organisaties een belangrijke doelstelling geworden om mensen aan de onderkant van de economie een steuntje in de rug te geven. Een voorbeeld van een dergelijke organisatie is de Self-Employed Women's Association (SEWA), de Bond voor Zelfstandig Werkende Vrouwen.

Hoewel het bankieren inmiddels een belangrijke activiteit van SEWA is, was dat in eerste instantie niet de bedoeling. Om het ontstaan van SEWA te begrijpen moeten we eerst wat verder teruggaan in de geschiedenis, namelijk helemaal naar 1917. In dat jaar werd met ondersteuning van Mahatma Gandhi de Textile Labour Association (TLA) opgericht, de Bond voor Arbeiders in de Textielindustrie. De TLA werd opgericht in Ahmadabad, de hoofdstad van de westelijke Indiase deelstaat Gujarat. Nog steeds is in Ahmadabad de ashram, zeg maar vormings- en scholingscentrum, gevestigd van waaruit Gandhi lange tijd zijn activiteiten ondernam. Dat de TLA in Ahmadabad werd opgericht mag geen verwondering wekken, want de stad is ook nu nog het centrum van de Indiase textielindustrie. In het actieprogramma van Gandhi was een belangrijke plaats ingeruimd voor de sociale emancipatie van vrouwen. Hij steunde dan ook de eerste vrouwelijke voorzitter van de TLA, die in 1921 in functie trad. Ook dit is niet zo verwonderlijk, want in de textielindustrie zijn altijd veel vrouwen werkzaam geweest. Zij waren vooral te vinden op de afdelingen voor het kammen en opwinden van de katoen, en bij het verzamelen van katoenafval. Opvallend genoeg veel minder op de spinafdelingen, hoewel spinnen traditioneel een huishoudelijke taak voor vrouwen was. Dit komt wellicht omdat het gebruik van de spinmachines enige scholing vereisten en de meeste vrouwen ongeschoold waren. Bovendien wordt vaak gedacht dat vrouwen niet met machines om kunnen gaan omdat ze geen technies inzicht zouden hebben. Met de toenemende mechanisering van de textielfabrieken, nam het aandeel van vrouwen onder het personeel gestaag af. In 1950 bestond het personeel in de textiel voor 25% uit vrouwen. In 1980 was dat afgenomen tot slechts 5%. We praten hier over de zogenaamde georganiseerde sektor, dus over fabrieken met minimaal 20 personeelsleden. Veel vrouwen verdwenen namelijk wel uit de statistieken, maar niet uit de textielsector.

1: 'Why do Workers want to join Unions', in: Voices, May 1984.

Om technologiese redenen verdwenen zij uit de georganiseerde sektor om massaal in de kleinschalige en informele sektor terecht te komen.

Ontstaan SEWA

Terwijl dit proces op gang begon te komen, werd er binnen de TLA een vrouwensekretariaat opgericht. Dit vrouwensekretariaat had verschillende doelstellingen. Allereerst werden er beroepskursussen gegeven, om de vrouwen van enige scholing te voorzien. Het betrof naai-, spin- en breikursussen en kursussen in het maken van poppen en kleding. Ten tweede had het vrouwensekretariaat een bemiddelende functie voor de werkverschaffing in de ateliers van de TLA zelf. En ten derde werden de vrouwen getraind in een aantal sociale vaardigheden door middel van kursussen maatschappijleer, gezondheidszorg en huishoudkunde.

Door haar activiteiten zag het vrouwensekretariaat het verdwijnen van vrouwen uit de formele sektor van nabij aan. Als reactie wilde ze haar activiteiten eveneens verleggen. Met deze beleidswijziging rezen echter de eerste conflicten met de leiding van de TLA. In 1972 werd SEWA opgericht, wat de nodige problemen veroorzaakte. Allereerst met de TLA. Dit werd opgelost door nadrukkelijk binnen het TLA-kader te blijven werken, ondermeer door de voorzitter van de TLA ook SEWA-voorzitter te maken. Daarnaast waren er bureaucratiese en juridiese problemen, ondermeer bij de officiële registratie van SEWA. De autoriteiten waren niet ingesteld op een organisatie waar uitsluitend vrouwen lid van waren. Vrouwen die bovendien geen werkgever kenden. In de vakbondswet van 1926 was het begrip 'arbeider' gedefinieerd en het bestaan van een werkgever en bijbehorende arbeidsverhouding was daarbij een onderdeel. Uiteindelijk lukte het SEWA toch, mede door de druk van de invloedrijke TLA, om als officiële instantie geregistreerd te worden. SEWA heeft aanvankelijk dankbaar gebruik gemaakt van de beschutting van de invloedrijke TLA om zich hechter te organiseren. In 1978 had SEWA bijvoorbeeld al ruim 3.000 leden.

Een van de eerste punten die door SEWA werd aangepakt was de kredietvoorziening voor zelfstandig werkende vrouwen. Daartoe werd in 1974 de SEWA Mahila Bank opgericht, met 4.000 aandeelhoudsters en snel ruim 2.000 rekeninghoudsters. De registratie van de bank veroorzaakte, net als de registratie van SEWA zelf, de nodige juridiese problemen. Zo moesten de direktieleden een groot aantal stukken kunnen ondertekenen, terwijl de betreffende vrouwen, SEWA-leden, analfabeet waren. In één nacht tijd leerden zij allen om hun handtekening te zetten. De volgende stap was het

uitgeven van identiteitskaarten met pasfoto voor het opnemen van geld. De praktijk leert inmiddels dat leningen voor gemiddeld 98% terugbetaald worden, wat een hoger percentage is dan bij de meeste andere banken.

Op eigen benen

De onorthodoxe werkwijze van SEWA leverde echter steeds vaker problemen met de TLA op. Zo postten SEWA-leden in 1980, dagenlang onafgebroken in een aantal straten van Ahmadabad. Zij wilden op die manier voorkomen dat de groenteverkoopsters verjaagd werden door de officiële groentewinkels uit de buurt. De massale actie van SEWA zorgde uiteindelijk voor de overwinning. Deze wijze van actie voeren werd echter met gefronste wenkbrauwen door de leiding van de TLA gadegeslagen. De samenwerking met de TLA bleek dan ook niet meer vol te houden en in 1981 ging SEWA onafhankelijk verder. De organisatie telt momenteel bijna 25.000 leden. De leden zijn in drie groepen onder te verdelen. Allereerst de kleine handelaarsters. Dit zijn verkoopsters van groente, fruit, tweede hands kleding, huishoudelijke en een groot aantal andere producten. Een tweede groep bestaat uit thuiswerksters. Vrouwen die naast hun huishoudelijke taken geld proberen te verdienen met het draaien van wierookstokjes, beedi's (Indiase 'arme lui sigaretten'), bedruksters van lappen stof en weefsters die eigen spullen maken. Een derde groep SEWA-leden is al even gevarieerd als de andere twee en kan omschreven worden als aanbieder van diensten. In deze categorie vallen de handkartreksters, bouwvakarbeidsters, landarbeidsters en de verzamelaarsters van voden, oud papier en metaalafval.

De 'verzelfstandiging' van SEWA zorgde voor extra problemen, zo moest er een nieuwe kantooruimte gevonden worden, maar dat heeft de organisatie niet op de knieën gekregen. Met grote voorvarendheid zijn een groot aantal initiatieven genomen. In grote lijnen verlopen de activiteiten als volgt. Een groep vrouwen wordt bij elkaar gehaald en een eerste werkverband wordt gevormd. Vervolgens bemiddelt SEWA bij het verkrijgen van een beginkapitaal en de scholing van de vrouwen. Als het initiatief levensvatbaar is, wordt er een koöperatie opgezet en vervolgens overgedragen aan de desbetreffende vrouwen. Een voorbeeld is de textielkoöperatie Sabina. Een groep thuiswerksters maakte tegen zeer lage lonen lappen en spreien voor enkele handelaren. Een actie van SEWA voor hogere vergoedingen mislukte en de thuiswerksters werden door de handelaren onder druk gezet. Er werd een koöperatie opgezet waar de vrouwen bij in dienst zijn,

of eigenlijk eigenaresse zijn, met een hoger inkomen dan wat ze daarvoor verdienen. Sabina heeft inmiddels een eigen winkel waar zonder tussenhandelaren de produkten verkocht worden en is een succes gebleken.

Opleidingen

Eenzelfde werkwijze werd gebruikt bij de oprichting van de AABO-DANA Blokdruk Associatie. AABO-DANA bedrukt papier en textiel met behulp van in hout en steen uitgesneden patronen. Ook hier was de uiterst lage beloning van een groep thuiswerksters de reden om in te grijpen. SEWA zorgde niet alleen voor het beginkapitaal van de associatie maar bemiddelde tevens met de All India Handicraft Board (Indiase Organisatie voor Handarbeid). De Board verzorgde, ondanks een overdosis sceptis, de vakopleiding van de thuiswerksters. Het hele project had een enorme bewustwording bij de betreffende vrouwen tot gevolg. Er werd een eigen produktiewerkplaats opgezet, en in 1983 werden de activiteiten overgedragen aan de koöperatie, waar de vrouwen het bestuur van vormden.

De met hulp van SEWA gevormde koöperaties leveren vaak kwalitatief goede produkten af. Dat is zeker het geval bij Bansri, een Cane and Bamboo Workers' Cooperative (Koöperatie van Riet- en Bamboe-bewerksters). Door Bansri kregen de vrouwen een opleiding, werd de aanvoer van grondstoffen verzekerd, aangezien 90% van alle riet en bamboe door de papierindustrie wordt opgekocht, en worden de vrouwen beschermd bij de straatverkoop.

De betrouwbaarheid van de SEWA initiatieven is inmiddels zo groot geworden, dat soms de omgekeerde weg bewandeld wordt. Zo zocht een grote overheidsinstelling een groep schoonmaaksters voor het onderhoud van haar gebouwen. SEWA wist hiervoor een dertigtal papierverzamelaars, uiterst laag betaald werk, te interesseren. Zo ontstond de Saundarya Safaikam Cleaners' Cooperative, die meteen een grote opdrachtgever had. Inmiddels heeft SEWA haar activiteiten ook naar het platteland verplaatst en werkt daarbij samen met de Agricultural Labour Association (ALA) die eveneens uit de TLA is voortgekomen. In verschillende dorpen zijn koöperaties opgezet, bijvoorbeeld voor de aanschaf van melkvee en landbouwwerktuigen. Maar ook voor het installeren van spinnewielen met bijbehorende kursussen. Veel mensen op het platteland zijn immers seizoensarbeiders/sters. Alleen in de drukke periode, met name in de oogsttijd, vinden zij werk. De rest van het jaar trekken ze naar de steden op zoek naar een

baantje. Dankzij de initiatieven van SEWA is er nu ook buiten de oogsttijd een roepie te verdienen.

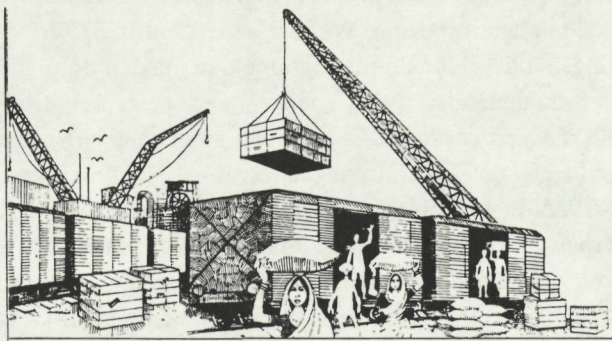
SEWA heeft met haar activiteiten flink aan de weg getimmerd en is een van de bekendste vrouwenorganisaties in India geworden. SEWA initiatiefneemster Ela Bhatt is tevens mede-oprichtster van de Vrouwen Wereldbank. Wat de internationale kontakten betreft heeft SEWA dan ook een goede uitgangspositie. Wat dat betreft vormt SEWA dan ook een uitzondering, omdat door de internationale kontakten de organisatie ook makkelijker buitenlandse steun (onder meer geld) krijgt. Neemt niet weg, dat SEWA een voorbeeld is voor een groot aantal vrouweninitiatieven in India om tegen de stroom in te gaan.

SEWA maakt ook nog iets anders duidelijk. En dat is de vorm waarin vrouwen zich organiseren. Mannen domineren de meeste vakbonden. Bovendien richten de meeste bonden zich vooral op de georganiseerde sektor. Vrouwen vallen daarom systematies uit de boot. Gevolg is dat veel vrouwen die zich organiseren, dat niet doen binnen vakbonden maar binnen vrouwenorganisaties. Deze organisaties krijgen daardoor een steeds belangrijker rol als belangenbehartigers van vrouwen.

somo
Paulus Potterstraat 20
1071 DA Amsterdam

Deel 7:

Werken voor een multinational¹



Inleiding

Het maakt nogal uit of je in India als dagloner op het platteland werkt, of in de stad bij een groot bedrijf. Het inkomen dat je verdient en de omstandigheden waaronder je moet werken verschillen als dag en nacht. Is het voor vakbonden mogelijk om deze verschillen te overbruggen? Dat het niet eenvoudig zal zijn is duidelijk, maar is het onmogelijk? Zou het betekenen dat arbeiders/sters bij multinationals zich 'veel beter' voelen dan minder gelukkige kollega's? Kortom, voelen zij zich een elite met weinig binding met andere arbeiders/sters? Met deze vragen in het achterhoofd is er in 1982/83 een onderzoek gedaan onder 497 mensen in India. Deze mensen werkten bij Hindustan Lever, Nocil, PEICO, Century Enka, Wavin, Organon, Hind Lamps, Kinetics Technology en Masmeyer. De overeenkomst tussen deze bedrijven is, dat ze allemaal eigendom zijn van Nederlandse of Brits/Nederlandse multinationals. Nou ja, eigendom. Sinds de Foreign Exchange Regulation Act (de zogenaamde FERA-wet) in 1979 in werking trad, werd het aandeel van de buitenlandse multinational (MNO's) in de meeste gevallen teruggebracht tot maximaal 40% van de aandelen. Unile-

- 1: Dit deel is een bewerking van twee artikelen van de hand van Kristofel Lieten. Deze artikelen verschenen in ECONOMIC AND POLITICAL WEEKLY en SOCIAL SCIENTIST. Zie daarvoor de literatuurlijst.

ver, Philips, Shell en andere MNO's hebben dan ook maar een minderheidsbelang in de meeste van de bovengenoemde Indiase bedrijven. In de praktijk is dat minderheidsbelang echter voldoende om zo'n bedrijf volledig te controleren. Ook in India zelf worden deze bedrijven als 'buitenlands' bestempeld. Dat doen we hier dus ook.

Het totale personeelsbestand van deze bedrijven bestaat uit ongeveer 20.000 mensen. Daarvan zijn er rond de 9.000 werkzaam bij Philips (PEICO, Hind Lamps, ELMI, Webel) en nog eens 9.000 bij Unilever (Hindustan Lever, Lipton). Deze twee bedrijven 'leverden' ook de meeste mensen voor het onderzoek. Daarnaast moet er nog een opmerking gemaakt worden: ongeveer 80% woont en werkt in de regio Bombay/Poona en de regio Calcutta, dus in de grote industriecentra van de grote steden. Het onderzoek is dan ook niet bedoeld als een representatief onderzoek, waaruit algemene konklusies getrokken kunnen worden.

De meeste onderzochten werkten al lang bij het huidige bedrijf, tweederde al meer dan 10 jaar. Dit lange dienstverband kan onder meer verklaard worden door een laag verloop onder het personeel van deze bedrijven. Blijkbaar wordt een baan bij een MNO niet snel ingewisseld voor die bij een ander bedrijf. Een tweede reden voor het lange dienstverband is de groei van de onderzochte MNO's. De meeste bedrijven namen elk jaar een groot aantal nieuwe mensen aan. Er waren geen inkrimpingen zodat in de meeste gevallen mensen die wilden blijven werken dat ook konden doen.

Kortom, de onderzochten zijn geen doorsnede van 'de industrie-arbeider/ster in India', maar dat was ook niet de bedoeling. Het gaat er om, om zicht te krijgen hoe er binnen deze groep over een aantal zaken gedacht wordt. Lijken werknemers/sters bij MNO's meer op kollega's in de geïndustrialiseerde landen dan op hun buurman of buurvrouw die bij een Indiaas bedrijf werkt? De opvattingen van de onderzoeksgroep zijn bekeken op een aantal punten. Een gedeelte van de resultaten zijn hieronder weergegeven. Er is gekeken naar: de tevredenheid over het werken bij een MNO; naar de rol die MNO's in de Indiase economie spelen; de opstelling ten opzichte van een vakbond; en naar politieke en levensbeschouwelijke opvattingen.

(On)tevredenheid

Over het algemeen is het personeel van MNO's afkomstig uit de betere families. Ze hebben een redelijke opleiding en vaak een lange ervaring opgedaan in andere bedrijven. De hogere opleiding leidt ertoe dat deze

groep arbeiders/sters vaak een wat 'bredere' kijk op de wereld hebben. In ieder geval wat vaker een krant leest of anderszins informatie krijgt. Mensen met wat meer algemene ontwikkeling blijken zich gemakkelijker aan te passen aan andere dan traditionele werkzaamheden. Dit is een belangrijk punt om de veelal moderne produktie-apparatuur te bedienen waar MNO's gebruik van maken.

De eerste opvallende uitkomst van het onderzoek is de grote ontevredenheid die er bestaat bij veel mensen, ondanks het relatief hoge inkomen. Van de onderzochten verdiende eenderde deel meer dan 1200 roepies per maand in 1982. Omgerekend naar de huidige koers is dat Rs 1800, ongeveer 325 gulden. Dit is naar Indiase begrippen niet zo'n slecht inkomen, velen verdienen hetzelfde per jaar! Desondanks was bijna 60% ontevreden met de werkomstandigheden in het bedrijf waar zij werkten.

Rol MNO's

Multinationals werden in veel Derde Wereldlanden verwelkomd om hun inbreng van kapitaal, van technologie en om de introductie van moderne, efficiënte managementsmethoden. Van de onderzochten had de helft een positieve opstelling ten opzichte van MNO's, maar zelden om de gehanteerde managementsmethoden. Een uitzondering werd gevonden bij Shell-dochter Nocil. Of zoals daar iemand zei: "We hebben geen staking gehad sinds 1967. Ook in andere opzichten speelt het bedrijf een voortrekkersrol. Het levert veel essentiële petro-chemiese produkten aan het land en levert ook een goede bijdrage aan de inkomsten van de staat". Kritiek kwam er wel op het interen op de deviezenvoorraad van India, omdat de MNO's gemakkelijker toestemming krijgen om onderdelen en materialen te importeren, dan Indiase bedrijven. In de praktijk komt van de verwachte exporten meestal niet zoveel terecht. Uiteindelijk worden er dan ook deviezen opgebruikt.

Kritiek werd ook geuit op het ondemokratiese beleid van de direkties. Vooral Hindustan Lever heeft in deze een slechte naam, evenals de PEICO-direktie. Bij de Hindustan Lever- en Organon-fabrieken in Calcutta was bovendien sprake van het tegen elkaar opzetten van Hindu's en Moslims.

Gevraagd naar hun mening over MNO's, bleken lager geschoolden over het algemeen meer kritiek te hebben:

Tabel 5: Opleidingsnivo en mening over MNO's.

	Positief	Slecht management	Slecht voor het land	Geen mening
Ongeschoold	32%	34%	32%	2%
Half-geschoold	47	41	8	4
Geschoold	55	30	13	2
Hoger personeel	77	18	5	0

Per bedrijf kunnen er ook grote verschillen bestaan. In een Philips-vestiging in Calcutta gaven drie mensen, alle drie lid van dezelfde politieke partij, alle drie een ander antwoord. Dergelijke verschillen bestaan er ook tussen verschillende vestigingen van hetzelfde bedrijf, zoals blijkt uit een vergelijking van de verschillende Philips-vestigingen.

Tabel 6: Houding tov MNO's bij Philips India.

	Positief	Negatief
Bombay Hoofdkantoor	96%	4%
Kalwa Lichtfabriek	80	20
Madras Regiokantoor	66	33
Poona Audio/Elcoma	59	41
Calcutta Audio	30	63
Calcutta-ELMI Licht	12	88
Gemiddeld	54	44

Vakbonden

Het kopje 'Vakbonden' is extra belangrijk in het onderzoek. Het onderzoek richtte zich namelijk voor een belangrijk deel op de rol die verschillende vakbonden hebben op de opstelling van hun leden. In het onderzoek is dan ook veel gesproken met actieve vakbondsleden en -bestuurders.

De organisatiegraad in alle onderzochte bedrijven is hoog. De vakbondssituatie in de bedrijven liep evenwel enigszins uiteen. De meeste nieuwe (en vaak kleinere) vestigingen liggen in recent opgezette industrie-terreinen, buiten de traditionele vestigingsgebieden. In een aantal van deze nieuwere vestigingen worden radicale vakbonden buiten de deur gehouden

of eruit gewerkt. Dit laatste was onder andere het geval bij de vestigingen van Shell-dochter Wavin in Ghaziabad en Ambattur. In de grotere vestigingen was meer kritiek op de beleid van de direktie, ongeveer eenderde beschuldigde de direktie van 'brut optreden'. Deze kritiek kwam voor een groot gedeelte van de dagloners (mensen zonder vast kontrakt, die per dag wel of niet aangenomen worden). Zij hadden overigens ook veel kritiek op het beleid van de bonden voor de vaste arbeiders/sters.

Waarom worden mensen lid van een vakbond? Is dat door de lage kontributie die varieert tussen 50 paisa en 2 roepies (zeg maar tussen een dubbelte en een kwartje) per maand, waardoor mensen goedkoop hun bescherming kunnen kopen? Het onderzoek wijst uit, dat de bonden over het algemeen groeiden in tijden van akties. Een kwart van de ondervraagden gaf als reden op voor het lidmaatschap van een vakbond de economische voordelen die de vakbonden uit de onderhandelingen haalden. 40% wil door het lidmaatschap de positie van de arbeiders/sters ten opzichte van de direktie versterken en 30% geeft 'bescherming tegen repressie van de direktie' als reden op.

Het merendeel van de vakbondsleden is erg honkvast. Voor tweederde van de ondervraagden geldt: eenmaal lid, dan verandert dat ook niet meer. Rond de 30% veranderde wel, maar pas toen de bond waar zij lid van waren zich bij een andere federatie aansloot. De honkvastheid ging zelfs op in de periode van de Noodtoestand, hoewel radikale bonden toen aan banden gelegd werden en veel bonden een leiding kregen bestaande uit stromannen van de direktie.

De grote honkvastheid is des te opmerkelijker, omdat blijkt dat nogal wat mensen de voorkeur geven aan een vakbond waar ze zelf geen lid van zijn.

Tabel 7: Feitelijk lidmaatschap en voorkeur voor vakbonden.

	Lid	Voorkeur
Onafhankelijke bonden	222	95
INTUC	108	96
CITU	70	162
Datta Samant	65	60
BMS	10	1
HMS	5	2
AITUC	0	5
Geen lid	15	74

Uit de onderste regel van de tabel is te lezen, dat 15 mensen geen lid waren, en dat 74 mensen geen lid zouden willen zijn.

Het meest opvallende uit bovenstaande tabel is het grote aantal leden van onafhankelijke bonden, terwijl daar lang niet zo'n grote voorkeur voor is. En het omgekeerde is het geval bij bonden die bij de CITU zijn aangesloten. Daar zijn niet zoveel mensen lid van, maar velen spreken uit dat ze wel zouden willen dat hun bond daarbij aangesloten zou zijn. Dit kan verklaard worden door het feit dat in India per bedrijf maar één bond erkend wordt als onderhandelaar. Het heeft voordelen daar lid van te zijn, ook al is het niet de bond van je voorkeur. Daarnaast is het op veel plaatsen gevaarlijk om lid van een radicale bond te zijn, ook al ligt daar je voorkeur. Hierdoor en vanuit de redenering dat lid zijn van een bond vaak beter is dan geen lid zijn, verklaren voor een groot deel te bovenstaande cijfers.

Uit het onderzoek blijkt ook, dat 193 van de 497 ondervraagden zich uitspreken tegen aansluiting van hun bond bij een federatie die op nationaal niveau opereert. Logieserwijs vindt deze opvatting bij de bedrijfsbonden meer weerklank dan bij bonden die al aangesloten zijn bij een landelijke federatie. Voor velen is dit ook een manier om de politiek buiten de deur te houden. Veel federaties hebben immers een nauwe samenwerking met politieke partijen.

Politiek/levensbeschouwing

In veel verhalen over India komt het, voor een westerling onbegrijpelijke, kastensysteem op de proppen. Maatschappelijke verhoudingen in India zouden zoveel anders zijn dan in westerse landen door de invloed van dit systeem. En inderdaad heeft het kastensysteem in India op veel terreinen de nodige invloed, ondanks wettelijke regelingen om dit te voorkomen. Geldt dat ook voor de (arbeids-) verhoudingen bij MNO's? Het antwoord is: nee! Het merendeel van de ondervraagden had geen band met religieuze activiteiten (het kastensysteem maakt officieel deel uit van het Hinduïsme en is dus een religieus verschijnsel). Op de vraag waarmee iemand zich verbonden voelde, antwoordde 72%: met de arbeiders/sters en minder dan 1% antwoordde: met kaste. Verder antwoordde iets meer dan 1% met: boeren en 16% zei: zowel met de arbeiders/sters als met kaste. De resterende 10% tenslotte had of gaf geen mening. Mensen voelen zich dus maar zeer beperkt verbonden met een kaste of anderszins religieuze organisatie.

Dit beeld blijkt ook, als er uitgesplitst wordt naar de activiteiten waaraan

iemand deelneemt. In onderstaande tabel is weergegeven wat de leden van een bepaalde vakfederatie doen op het gebied van religieuze activiteiten en kastenorganisaties.

Tabel 8: Vakbondslidmaatschap en kaste/religieuze activiteiten.

	INTUC	CITU	Samant	Bedrijfs- bond	Onafhan- kelijk	Rest	Totaal
Kastegebonden stemmen	2%	0%	0%	6%	1%	0%	1%
Lid kaste-org.	11	1	9	13	12	0	10
Bezoek festivals	11	15	23	23	28	9	20
Geen of actief tegen	76	83	68	58	58	82	68
Weet niet	0	1	0	0	2	10	1

Konkluderend kan gesteld worden, dat leden van vakbonden met een duidelijke politieke binding zich weinig met religieuze activiteiten bezighouden. De grootste invloed van godsdienst is merkbaar bij bedrijfsbonden. De politiek opvattingen van de bedrijfsbonden zijn over het algemeen wat gematigder dan die van de andere bonden. Dit gaat samen met het meestal ontbreken van een duidelijke visie op de maatschappij als geheel bij de bedrijfsbonden. Veel bedrijfs- en onafhankelijke bonden stellen zich zelfs expliciet op tegen het 'misbruik' van vakbonden voor politieke doeleinden. Zij willen zich hier verre van houden en beperken zich mede daardoor uitsluitend tot directe belangenbehartiging.

De meeste mensen nemen slechts sporadies deel aan religieuze activiteiten zoals festivals of bezoeken af en toe een tempel. Dit beeld lijkt vrij nauw overeen te komen met het beeld van westerse landen en de rol die godsdienst daar speelt.

Een laatste onderwerp dat we hier behandelen, betreft de vraag welk land India het meest helpt? Deze vraag leidde tot de volgende antwoorden:

Tabel 9: Welk land helpt India het meest?

Sovjet-Unie	363 mensen	73%
Verenigde Staten	67	14
SU & VS	12	2
Groot-Brittannië/Nederland	5	1
Golfstaten	2	0
Alle landen	2	0
China	1	0
Geen enkel land	27	5
Weet niet	17	3
Totaal	496	100

De hoge score van de Sovjet-Unie is minder opvallend dan misschien in onze ogen lijkt. Dat land heeft al lange tijd een intensief contact met India en kan daarom rekenen op de nodige sympathie. Ook andere Oosteuropese landen geven relatief veel hulp. De sympathie moet dan ook niet opgevat worden als politieke of emotionele sympathie met het Sovjet-Russiese maatschappij-model. Omgekeerd is de Verenigde Staten, mede door haar wapenleveranciers aan 'aardsvijand' Pakistan, niet erg populair.

Wat echter het meeste opvalt is de lage score van Groot-Brittannië en Nederland. Alle ondervraagden werkten immers bij een bedrijf dat als 'Brits' of 'Nederlands' te boek staat. Blijkbaar is dat geen aanleiding geweest om dat land een positieve bijdrage aan de economische ontwikkeling van India toe te dichten.

Diskussie

De kans bestaat dat de arbeiders/sters die bij een MNO werken een elite vormen. Hun inkomen en arbeidsomstandigheden verschillen vaak zoveel van die van miljoenen andere Indiërs, dat overeenkomsten op het eerste gezicht vaak ver te zoeken zijn. Dit zou een voedingsbodem kunnen zijn voor wat in het Engels de 'Corporate Citizens' genoemd wordt: mensen die zich zo ver met het bedrijf vereenzelvigd hebben, dat ze geen andere belangen meer zien. Ze horen bij het groepje bevoorrechten, en waarom zouden ze die positie ter discussie stellen? Het merendeel van de ondervraagden is ontevreden over de arbeidsomstandigheden en de helft staat

krities ten opzichte van MNO's. Er bestaat dus nog steeds enige afstand tot het bedrijf waar zij werken. Mede aan de vakbonden de taak, om de verbinding met andere arbeiders/sters in India aan te geven.

Een andere belangrijke konklusie uit het onderzoek is er een over de rol van de verschillende vakbonden. Het blijkt dat de meeste vakbondsleden zich voor een belangrijk deel richtten naar wat de vakbondsleiders als mening verwoordden. De vakbonden hebben dus een belangrijke taak bij de bewustwording van maatschappelijke ontwikkelingen bij hun leden.

Bedrijven zijn vakbonden in toenemende mate als een bedreiging gaan zien. De tendens van een aantal bedrijven om vestigingen neer te zetten in nieuwe industriegebieden, mede omdat op die manier radicale vakbonden buiten de deur gehouden kunnen worden, is daar een uiting van. De praktijk in andere landen wijst uit, dat deze strategie op de lange duur nadelig is voor onafhankelijke vakbonden. Er is dan alleen nog plaats voor bedrijfsbonden die aan de hand van de direktie lopen. En dat lijkt geen goede zaak voor de onafhankelijke vakbeweging.

Deel 8:

Tot besluit



Dit boekje is in de eerste plaats bedoeld om enig zicht te geven op het doen en laten van vakbonden in India. Het beeld van India in Nederland bestaat nog al te vaak uit scènes van bedelende kinderen, overstromingen en corruptie. En inderdaad, al deze zaken komen in India voor en nog op grote schaal ook. Tegelijkertijd is er ook een andere kant van India. Een kant van high-tech bedrijven, kommunikatiesateliëten en kerncentrales. Een modern India dus, dat meer op Nederland lijkt dan we denken. Vanuit deze invalshoek is India helemaal niet zo'n vreemd en exoties land. Natuurlijk zijn er grote verschillen met Nederland, maar net zo goed overeenkomsten.

De in dit boekje beschreven vakbonden horen daar ook toe. Vakbonden in India strijden voor 'vreemde' zaken, maar ook voor heel herkenbare zaken. De bedoeling van de verhalen was om dat te laten zien. Om te laten zien dat er ook overeenkomsten zijn tussen Nederland en India. Dat vakbonden soms voor dezelfde zaken staan. En wie weet, kunnen we elkaar daarbij een handje helpen. Makkelijk is dat niet, zo eerlijk moeten we ook zijn. Afstand, taalproblemen en verschillen in cultuur maken dat moeilijk. Maar wellicht geldt juist dan: alle kleine beetjes helpen.

De strijd om het dagelijkse bestaan

Uit de beschreven voorbeelden zal duidelijk zijn geworden dat er grote

verschillen bestaan in India. Sommige mensen werken bij grote, moderne bedrijven die vaak nog eigendom zijn van westerse bedrijven ook, een soort kollega's dus. Daarnaast moeten we echter niet vergeten dat de overgrote meerderheid van de Indiërs op het platteland leeft. Voor de meesten is dat een hard bestaan, hoewel het ook in de steden voor velen niet eenvoudig is. De strijd om het bestaan vormt zelfs een belangrijk criterium waarop de werkenden in India ingedeeld kunnen worden. Zo komt de Indiase onderzoeken Dev Nathan¹ bijvoorbeeld tot de volgende indeling:

1. Mensen die genoeg inkomen hebben om een gezin van te onderhouden en ook nog geld overhouden voor iets extra's.
2. Zij, die ongeveer genoeg verdienen om een gezin van te onderhouden.
3. Diegenen die genoeg verdienen om zelf in leven te blijven, maar geen anderen kunnen onderhouden. Deze groep heeft extra inkomen nodig, bijvoorbeeld door er nog wat land op na te houden, of ze wordt gedwongen onder het bestaansminimum te leven.
4. En tenslotte diegenen die verpauperen en letterlijk een dagelijkse strijd om het bestaan moeten leveren.

Deze indeling lijkt misschien wat vreemd, maar binnen Indiase verhoudingen is ze dat niet. Er bestaan officiële maatstaven waarop het gezinsinkomen en het bestaansminimum wordt vastgesteld. Zo werd op de 15e Indian Labour Conference in 1956 een definitie geaccepteerd van wat een gezinsinkomen is. Uitgangspunt daarbij was, dat een man die lichte lichamelijke werkzaamheden doet dagelijks 2100 calorieën nodig heeft om in leven te blijven. Vrouwen werden geacht lichter werk te doen, wat in praktijk overigens niet waar blijkt te zijn, zodat zij met 0,8 maal het aantal calorieën toekan. Kinderen gebruiken 0,6 maal het aantal. Voor een gezin bestaande uit man, vrouw en twee kinderen is 3 maal de 'konsumptie-eenheid' van een man nodig. Op de konferentie werden tevens normen gesteld voor het gebruik van kleding, energie, huur en dergelijke. Omgerekend naar het prijsnivo van 1983 komt deze berekening neer op een gezinsinkomen van Rs 1200 (f 250,-) per maand.²

Deze Rs 1200 geldt voor ongeschoold werk. De norm voor half-geschoold, geschoold en hoog-geschoold werk werd op respectievelijk 1,2 - 1,5 en 1,75 maal de konsumptie-eenheid voor ongeschoold werk gesteld. In roe-

- 1: Dev Nathan, Structure of the Working Class in India, in: ECONOMIC & POLITICAL WEEKLY, 2-5-1987.
- 2: Sindsdien is de roepie fors gedevalueerd, zodat het gezinsinkomen tegenwoordig in roepies uitgedrukt hoger is. In het nu volgende wordt echter uitgegaan van het prijs- en loonnivo van 1983.

pies uitgedrukt betekent dit, dat het benodigde gezinsinkomen voor ongeschoold, half-geschoold, geschoold en hoog-geschoold werk neerkomt op Rs 1200, Rs 1440, Rs 1800 en Rs 2100. Met deze bedragen in het achterhoofd kunnen we gaan kijken naar wat de verdiensten zijn in verschillende industrie-takken. De Union Research Group uit Bombay heeft hiervoor een studie gedaan naar de lonen in de regio Bombay-Thane-Poona in de westelijke deelstaat Maharashtra. De resultaten zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 10: Gemiddelde lonen per industriesektor in 1983 in de regio Bombay-Thane-Poona.

Petrochemie	Rs 1913
Pharmaci	1583
Andere chemie	1460
Staal	1391
Elektrotechniek	1361
Konsumenten producten	1322
Metaal/machine	1292
Petroleum	1072
Textiel	823
Theeplantages	323

Uit bovenstaande tabel zijn een aantal konklusies te trekken. Allereerst dat in een aantal industriële sectoren gemiddeld meer dan een gezinsinkomen verdiend wordt. In gewoon taalgebruik: 'mensen kunnen het met hun loon er redelijk tot goed van doen'.

Een tweede konklusie is, dat de hoogste lonen te vinden zijn in de moderne sectoren, terwijl de traditionele industrietakken erg lage lonen kennen. De textielindustrie en theeplantages vielen buiten het onderzoek, maar zijn als voorbeelden van traditionele sectoren ter vergelijking opgenomen.

Een derde konklusie hangt samen met de tweede. Uit historische vergelijking blijkt, dat in de jaren '50 weinig verschil bestond tussen het loonnivo in de verschillende sectoren. Vanaf de jaren '60 worden de verschillen echter steeds groter. Dit hangt samen met de komst van multinationale ondernemingen (MNO's). Deze MNO's bewegen zich in de moderne industriële sectoren en betalen lonen die 75% tot 100% hoger liggen dan die bij Indiase bedrijven.

Door dit alles ontstaat er een hiërarchie met bovenaan de werknemers/sters bij MNO's, daaronder de vaste krachten bij nationale bedrijven, dan de tijdelijke en seizoens-arbeiders/sters, en onderaan de verpauperde massa's

die zich in leven proberen te houden met het verzamelen van afval en soortgelijke klussen.

Toch een elite?

Dit roept het punt op of er een elite ontstaat van mensen met een goedbetaalde baan die zich verheven voelen boven de rest van de bevolking. Het antwoord hierop is niet zo gemakkelijk te geven. Wel blijkt uit diverse onderzoeken, dat het niet eenvoudig is om tot de groep met de goede banen door te dringen. Het onderzoek van Dev Nathan analyseert verschillende van deze onderzoeken. Zo blijkt, dat onder industrie-arbeiders/sters in Bombay 87% van de mensen met een vaste baan ook begonnen was met een vaste baan. Slechts 13% was als tijdelijke kracht begonnen en had in de loop der tijd een vaste baan veroverd. Er zijn dan ook mechanismen aan het werk waardoor de bevoorrechte groep afgeschermd wordt van buitenstaanders. Uit het verhaal over de Philips-vakbond in Poona bleek al, dat vakbonden vaak een zegje hebben bij het aannemen van nieuw personeel. Een onderzoek onder industrie-arbeiders/sters in Ahmadabad laat zien, dat maar liefst 91% van hen aan de huidige baan gekomen is dankzij een introductie door iemand die al bij het betreffende bedrijf werkt. De groepsvorming onder industrie-arbeiders/sters blijkt ook uit verschillende andere studies. Zo maken leden van de hoogste kasten 18% uit van de bevolking en 61% van de industrie-arbeiders/sters. Een opvallenden oververtegenwoordiging.

De groepsvorming is eveneens merkbaar in de onderste regionen. Bij dreigende ontslagen, bijvoorbeeld als gevolg van modernisering van het productieproces, weten vakbonden soms omscholingsprogramma's af te dwingen. Deze blijken echter vooral bestemd voor mannen. Vrouwen komen er zelden voor in aanmerking, zij verdwijnen in grote getalen naar de informele sektor. Iets dat ook al uit het verhaal over SEWA bleek.

Of er sprake is van een bevoorrechte groep, of zoals dat in de literatuur heet een 'arbeiders-aristocratie', is niet eenvoudig vast te stellen. In het deel over werken bij een MNO werd de konklusie getrokken dat dit niet het geval was. Vakbonden bij MNO's staan over het algemeen krities ten opzichte van hun baas en hebben zich niet vereenzelfigd met de belang van het bedrijf.

Punt blijft wel, dat de verschillen in India erg groot zijn en dat werknemers/sters bij grote bedrijven in moderne industrietakken, een vele malen hoger inkomen hebben als de meeste andere Indiërs. Juist daar zitten ech-

ter ook de sterkste vakbonden, die niet altijd bereid zijn om contacten te leggen met andere groepen. Veel mensen in de kleinschalige industrie, de informele sektor en op het platteland moeten het met veel minder doen. Vakbonden ontbreken vaak en als ze er zijn, zijn ze over het algemeen zwak.

Problemen

Vakbonden bij MNO's en bij een aantal grote Indiase bedrijven hebben een relatief sterke positie. Aan deze positie wordt echter behoorlijk geknaagd. Er kan zelfs gesproken worden van een aanval op de Indiase arbeidersbeweging. Twee factoren die daarbij een rol spelen zijn in de tekst al genoemd. Allereerst is dat het afstoten van grote delen van de overheidsbedrijven in het moderniseringsstreven van de regering Gandhi. De vakbonden bij overheidsbedrijven hadden zich een solide positie verworven, maar worden nu gekonfronteerd met reorganisaties en dreigende massa-ontslagen. De machtsbasis van de vakbonden wordt daarmee ook ondergraven. Een tweede faktor welke eerder genoemd is, is de veranderende vestigingsplaats van nieuwe industrieën. Poona is nu een van de belangrijkste industriegebieden van India, maar in de tijd dat ondermeer Philips zich daar vestigde, was het plattelandsgebied. Als investeringsplaats was het ondermeer aantrekkelijk door de afwezigheid van vakbonden. Dit in contrast met Calcutta waar tot dan toe de meeste industrie gevestigd zat, maar dat ook de grootste linkse beweging van India kende. Nu worden er opnieuw plattelandsgebieden gezocht om industrie-terreinen te vestigen. Onder het mom van plattelandsontwikkeling, is de afwezigheid van vakbonden voor de bedrijven op z'n minst een gunstig bijverschijnsel.

Een derde faktor, waar we hier even bij stil blijven staan, zijn de veranderende marktverhoudingen in de particuliere sektor. De aantrekkelijke afzetmarkt die de Indiase middenklasse vormt, wordt momenteel toegankelijk gemaakt voor (buitenlandse) investeerders. Het betreft in de eerste plaats de markten voor konsumentenprodukten, zoals personenauto's, videorecorders en schoonheidsartikelen. De Nederlandse inbreng op deze markten is groot. Philips-dochter PEICO en Unilever-dochter Hindustan Lever zijn reeds lange tijd in India aanwezig. Achter de beschermende maatregelen van de Indiase regering veroverden zij monopolieposities op de markten voor radio's, lampen, zeep en kosmetika. De bedrijven boerden goed en de vakbonden wisten resultaten af te dwingen. Nu de grenzen verder opengaan voor de MNO's dreigt er een einde te komen aan deze bevoorrechte

positie. Onder dwang van de oprukkende concurrentie proberen PEICO en Hindustan Lever in hoog tempo hun productie efficiënter te organiseren. Gevolg: snel oplopende conflicten met de vakbonden. Over de gang van zaken bij PEICO is al ingegaan en bij Hindustan Lever treffen we eenzelfde situatie aan. De bedrijven rationaliseren hun productie-apparaat en besteden steeds grotere delen van het werk uit aan kleine en goedkope toeleveranciers. Begin 1987 was er een hard conflict bij het Hindustan Lever onderzoeksinstituut in Bombay. De vakbond eiste dat 120 tijdelijke krachten van de bewakingsdienst een vast contract kregen. De betreffende personen werkten al 20 jaar op een tijdelijk contract, waardoor Hindustan Lever niet het wettelijke minimumloon hoefde uit te betalen. De zaak groeide voor de rechtbank uit tot een testcase, maar de vakbond had de wind tegen en verloor. In de zomer van 1988 leidde een slepend conflict in de zeepfabriek in Bombay tot een dramatisch hoogtepunt. De directie sloot de 3200 werknemers/sters tellende vestiging als maatregel tegen wat de directie noemt 'onredelijke looneisen'. Hindustan Lever voelt de hete adem van de concurrentie in de nek en probeert haar kosten te drukken. Ze probeert dan ook de produktiviteit drasties op te voeren, waarop de vakbond een loonsverhoging eiste en een garantie dat er geen ontslagen zouden vallen. De bond wijst erop, dat de loonsom slechts 4% van de omzet uitmaakt en noemt dit een wanverhouding. De werknemers/sters die al 9 maanden zonder inkomen zitten, zijn inmiddels zelf begonnen met de productie van zeep. Deze zeep komt met de toepasselijke naam Lock Out (uitsluiting) op de markt, een feit dat ook de Nederlandse kranten haalde. Het arbeidsklimaat in India lijkt erop te wijzen, dat er meer felle conflicten te verwachten zijn. Met name bij de grote bedrijven, die lange tijd een comfortabele positie gehad hebben maar nu ruw wakker geschud worden. Er kan dan ook gerust gesproken worden van een aanval op de Indiase arbeidersbeweging, waarbij alleen nog bonden geduld zullen worden die samen met het management aan 'het welzijn van het bedrijf' willen werken. De messen zijn al geslepen. Dat bleek ook bij een eind november 1988 georganiseerde staking in Delhi. De vakbondsfederatie CITU had tot een week staking opgeroepen ter ondersteuning van de eis tot verhoging van het minimumloon van Rs 601 naar Rs 1050 en tegen de wildgroei van tijdelijke contracten. Tot CITU's verwondering en die van menig ander, werd door bijna 1,5 miljoen mensen gehoor gegeven aan de stakingsoproep. De massale steun wordt algemeen gezien als een teken dat het voor veel mensen erop of eronder is. India gaat nog een roerige strijd tegemoet.

Gebruikte literatuur

- Anti-Imperialistische Bond *India. 40 jaar (on)afhankelijkheid*, Themanummer Internationale Solidariteit, juni 1987.
- Diversen *India in beweging*, Anti-Imperialisme Cahier 12, augustus 1984.
- F.N.V. *Fnv-leden naar India*, Amsterdam, juli 1981.
- Gooskens, P. *Tussen ekonomisme en klassenstrijd. Een onderzoek naar het bewustzijn van arbeid(st)ers in een Nederlandse multinational in India*, Amsterdam 1984.
- Ahmad, Z. Advancement of rural Women: The emerging Networks, in: *CERES*, March/Apr 1986.
- Kamp, J. Met Lock Out zeep tegen Unilever, in: *NRC-Handelsblad* 28-3-1989.
- Lieten, G.K. Indian Workers in Multinational Companies, in: *Economic & Political Weekly*, 2-5-1987.
- Lieten, G.K. Workers, Unions and Multinationals, in: *Social Scientist*, June 1987.
- Lieten, G.K./G. de Schutter Wetgeving bedreigt vakbonden, in: *India Nieuwsbrief*, jan/febr 1987.
- Lovell, M. & H. Ford-Smith Breaking their Chains: SEWA's Example in India, in: *IDOC Internazionale*, Oct/Nov 1987.
- Mendhapurkar, S. For a Life without Fear - Women organise in Himachal Pradesh, in: *MANUSHI*, 39-1987.
- Mendhapurkar, S. It's all about changing our Lives - Himachal Women Organise, in: *MANUSHI*, 40-1987.
- Nathan, D. Structure of the Working Class in India, in: *Economic & Political Weekly*, 2-5-1987.
- Paulus, S. Rajiv Gandhi's Wirtschaftspolitik: Was sagt der Elefant dazu?, in: *Vierteljahresberichte*, Dec 1986.
- Rattan, K. Dramatic Deal, in: *India Today*, 15-12-1988.

- Teurlings, P. Het stille einde van de textielstaking in Bombay, in: *India Nieuwsbrief*, okt/nov 1983.
- Thakurta, P. G. The new Militancy, in: *India Today*, 31-12-1988.
- Vasuki, S. N. Unique Deal, in: *India Today*, 15-12-1988.
- Vakbonden vechten op leven en dood, in: *De Vakbondskrant*, 19-8-1982.
 - Why do Workers want to join Unions?, in: *VOICES*, May 1984.
 - India: Contract Labour, in: *Asia Workers Organising*, Febr 1987.
 - The coming Crunch, in: *India Today*, 15-1-1988.
 - Free Association?, in: *International Labour Reports*, Sept/Oct 1988.
 - Looking good but, in: *India Today*, 30-11-1988.

Op 9 mei 1983 maakte het Indiase Hooggerechtshof een einde aan een staking in de textiel fabrieken van Bombay. Na achttien maanden ging de staking verloren. Al die tijd hadden 225.000 stakers strijd geleverd tegen de textielbaronnen. Nog steeds geldt deze staking als een van de mijlpalen in de geschiedenis van de Indiase vakbeweging.

In Nederlandse kranten verschijnen maart 1989 berichten over de akties van 3200 werknemers/sters van Hindustan Lever in Bombay. De fabriek van de Indiase dochter van Unilever is door de direktie gesloten en iedereen is op straat gezet. Het personeel gaat echter door met de produktie van zeepoeder, dat zij onder de naam Lock Out (uitsluiting) op de markt brengen.

India staat de laatste tijd vaker in de belangstelling. Het liberalisatiebeleid van Rajiv Gandhi heeft hoop gebracht bij veel Nederlandse ondernemers. In een land zo groot als India, denken zij, moet een cent te verdienen zijn.

Er gebeurt echter meer in India. Het klaarmaken van het land voor buitenlandse investeerders en voor het verkrijgen van IMF-leningen, stuit op fel verzet. Geen wonder, want bij de overheid worden massa-ontslagen aangekondigd, wetten maken het mogelijk mensen gemakkelijk op te pakken en prijzen gaan omhoog. De Indiase vakbonden nemen het voortouw in het verzet. Zij beseffen dat hun positie op het spel staat.

Dit boek laat iets zien van de vakbeweging in India. Er bestaan grote verschillen tussen Nederland en India. Daarom bevat dit boek veel konkrete informatie. Op die manier wordt het dagelijkse doen en laten van vakbonden en hun leden in India duidelijk gemaakt. Op die manier wordt ook duidelijk, dat er naast alle verschillen met Nederland, ook overeenkomsten zijn.

Uitgave: Stichting Onderzoek Bedrijfstak Elektrotechniek (SOBE)
Demer 38, 5611 AS Eindhoven

ISBN 90 70631 02 4

STICHTING ONDERZOEK BEDRIJFSTAK ELEKTROTECHNIEK
SOBE
RESEARCH INSTITUTE BRANCH ELECTROTECHNICS