



Akademisk facklig organisering i Indien

En studieresa till Delhi och Trivandrum

Arvid Vikman och Jenny Grenander

Innehåll

Syfte och inledning	2
Bakgrund om Indien och indiska facken.....	2
Delhi.....	4
Läroorganisering på University of Delhi.....	4
Studentorganisering vid Delhi University.....	6
Trivandrum	7
Intervjuer med studenter	8
Möte med de universitetsanställdas förbund	8
Möte med universitetsläroförbundet	10
Möte med The NGO-union.....	11
Telefonkontakt med ingenjörsförbund	11
Bortfallsanalys	12
Lärodomar	12

Syfte och inledning

I Sverige har vi sedan länge en modell där de akademiska, fackliga organisationerna spelar en viktig roll för de professioner de företräder. I de fackpolitiska arbetet är det viktigt att ta ett helhetgrepp för att påverka professionens utveckling. Vi vet att statusen på en utbildning påverkar vilken lönebild som är möjliga att uppnå och arbetar därför fackligt för att påverka hur utbildningarna bedrivs. På den yrkesverksamma sidan fungerar de fackliga kvalitetsdrivande och många av de nydrivande idéerna på arbetsplatserna, kommer från den fackliga sidan. Den högre utbildningen i Indien växer snabbt. I takt med att det blivit fler akademiker på arbetsmarknaden har det också blivit fler och större fackliga organisationer för akademiker. De nya förutsättningarna och landets allt starkare världsställning väcker många frågeställningar. Vi har gjort en studieresa till Indien för att få bättre insikt i det fackliga medlemskapets betydelse för akademiker i där. Vi har tänkt att det kan ge många intressanta uppslag för Saco-förbunden på hemmaplan. Mellan den 15 november och 22 november åkte vi till Indien där vi träffade fackförbund för akademiker med syfte att studera hur de organiserar sitt påverkansarbete samt hur deras roll förändras i takt med att den akademiska sektorn ökar.

Bakgrund om Indien och indiska facken

Inför vår resa så gjorde vi en del research om Indien och den fackliga organiseringen. Nedan följer en kort bakgrund. För den som vill läsa mer kan vi rekommendera LO/TCOs biståndsnämnds rapport *Indien fackliga strategier i ett land som växer*, vilket är rapporten som väckte vårt ursprungliga intresse om att utforska hur det ser ut för akademiker i Indien.

Indien är med sina 1,252 miljarder invånare världens största demokrati. Av dessa invånare utgör cirka 510 miljoner arbetskraften år 2008, varav 30 miljoner uppges vara fackligt organiserade. Den statistik man redovisar visar att de fackliga medlemsantalen är särskilt höga inom vissa branscher av arbetslivet. Flest fackliga medlemmar finns inom industrin, jordbruket och transportsektorn, särskilt inom järnvägen. Den fackliga styrkan varierar också mellan olika delstater. I Kerala och Västbengalen är organisationsgraden ovanligt hög. I Indien existerar ett starkt civilt samhälle som kan ställa krav på stat och företag, en av de största folkliga organisationerna är fackföreningsrörelsen. Facket har en lång historia i Indien och påverkar villkoren på mängder med arbetsplatser. Den fackliga rörelsen har också en stor potential men dess historiska koppling till partipolitiken har gjort att medlemsvärningen påverkats negativt. Som en följd av detta ser vi idag en framväxt av partipolitiskt oberoende fack i Indien. Förutsättningarna för facklig verksamhet är varierande och påverkas både beroende av delstat och arbetsplats men många arbetsplatser åsidosätts de lagstadgade fackliga

rättigheterna. Det är vanligt att fackliga företrädare avskedas och hotas, vilket även gör bidrar till att människor inte vågar gå med i facket av rädsla för repressalier.

En variabel som måste beaktas är att Indien har en stor informell sektor, hela uppemot 90 procent ingår i den informella sektorn. Det innebär att nästa 450 miljoner tillhör den informella sektorn jämfört med 50 miljoner i den formella. Dels beror den stora informella på att familj jordbruk räknas hit. Men det finns även tecken som tyder på att den vuxit de senaste tjugo åren bland annat som en följd av privatiseringar av den statliga administrationen, som inneburit att människor tvingats lämna fasta anställningar för tillfälliga jobb inom den informella sektorn. Den informella sektorn är en stor utmaning för den fackliga rörelsen. De flesta fackförbund har sin bas inom den formella sektorn, den gruppen är enklare att organisera. Men sedan flera år finns en medveten facklig strävan att bli bättre på att organisera dem som arbetar inom den informellasektorn. Ett konkret initiativ är den fackliga rörelsen för kvinnor inom den informella sektorn, Self Employed Women's Association (SEWA), vilka vi (trots att de inte är akademiker) sökte kontakt med men tyvärr inte fick till ett möte med.

Det finns lagstadgade rättigheter att organisera sig fackligt i Indiska konstitutionen. Det finns reglerat i Trade Union Act och Industrial Dispute Act vilka rättigheter facken har men det finns ingen lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren att erkänna fackföreningarna eller delta i kollektiva förhandlingar. Det är förbjudet att diskriminera fackliga medlemmar och fackligaföreträdare, den arbetsgivare som likväl gör detta kan komma att straffas. Dock är det skillnad på arbetare och tjänstemäns rättigheter. Tjänstemännens rättigheter är begränsade, både när det gäller rätten att organisera sig och att bedriva kollektiva förhandlingar.

Det finns även i lag reglerat saker som rör de fackliga organisationernas inre arbete. En fackförening måste representera 100 anställda eller tio procent av arbetskraften. De lokala fackklubbarna ska välja ny styrelse minst vart tredje år. Vidare ska lokala kollektivavtal gälla i högst tre år, parterna kan dock komma överens om kortare avtalsperioder.

Vad gäller förmåner så finns det i Indien lagstadgade minimilöner. Lönerna är uppdelade efter yrke, arbetsuppgift och delstat. Arbetsgivarna är skyldiga att betala den så kallade ESI-avgiften (Employees State Insurance). Det är en sjukförsäkring som ger rätt till vård vid de offentliga ESI-sjukhusen, men däremot inte vid de privata sjukhusen. Tidigare har arbetsgivaren även betalat avgiften för de anställdas pensionsfonder, något som samtliga fack vi träffat uppger inte längre gäller. Ett stort problem i Indien är klyftan mellan lag och verklighet. För även om det finns brister i lagarna så skulle mycket vara vunnet om de efterlevdes.

LO-TCO Biståndsnämnd tillsammans med FNV från Holland, SASK från Finland och Friedrich Ebert Stiftung från Tyskland har genomfört en kartläggning av den Indiska fackföreningsrörelsen som redovisas i en rapport som heter "Strengthening the Trade Union Movement in India". Där redovisas bland annat att den fackliga anslutningsgraden i stort sett är mycket låg men det finns områden och branscher där den är högre. Där organiseringgraden är högre är också inflyandet större. De mest välorganiserade områdena är industrin, jordbruket och transportsektorn bland arbetare men inte akademiker. De redogör också för hur svagt fackligt inflytande som finns inom privat och informell sektor och den starka partipolitiska kopplingen.

Delhi

Vi valde att besöka Delhi av två skäl, dels för att det är en storstad i norr med det politiska klimat och förutsättningar som det innebär och dels för att Delhi University har ungefär 600 000 registrerade studenter (distanstudenter inkluderat) vilket gör det till ett av världens största universitet vilket är intressant i sig. Dessutom avsåg vi besöka ett par fackförbund utanför universitetsvärlden vilket finns att läsa mer om i bortfallsanalysen. Inför resan sökte vi kontakt med flera institutioner på Delhi University men även på Jawaharlal Nehru University, dock utan framgång så i stället bestämde vi oss för att åka ut till Delhi University och söka upp folk på plats, vilket visade sig mer framgångsrikt. Att vi valde Delhi University endast beror på dess geografiska läge och storlek. Under dagarna i Delhi hade vi ett långt studiebesök hos lärarfacket på universitetet. För att komplettera bilden passade vi även på att intervjua två lärare från två olika intuitioner om deras uppfattning om facket och dess roll. Vi hade också för avsikt att besöka studentkåren vilken visade sig vara bortrest under tiden för vårt besök så istället intervjuade vi olika studenter på Campus. Nedan följer en sammanfattning från alla våra intervjuer.

Läroorganisering på University of Delhi

Vi började vår intervju med att träffa en prefekt och undervisande professor i zoologi. Hon hade valt att inte organisera sig i facket för att hon anser att det finns alla förutsättningar att föra en direkt dialog med universitetet och lärarkåren. Förvisso kunde hon se att vissa delar av lärarkåren skulle kunna vinna på en organisering utifrån en mer övergripande påverkan av löner etc men vad gäller den individuella arbetsmiljön och arbetssituationen så ansåg hon att den sköts bäst utan facket. Hennes uppfattning var dock att en hel del lärare ändå väljer ett fackligt medlemskap.

Nästa lärare vi besökte var en undervisande professor i sociologi. Hon hade varit medlem i facket hela tiden hon varit verksam på universitetet. Främsta skälet för henne att organisera sig är

solidaritetskäl och för att det behövs en facklig rörelse. Hon berättade att medlemskapet är frivilligt men uppfattade ändå att många väljer att organisera sig, och att det är ganska lika mellan män och kvinnor i valet att organisera sig. Dock ser hon ett problem med medlemsanslutningen då många har tillfälliga anställningar och då inte organiserar sig för att de saknar tryggheten och långsiktigheten. Hon berättade att doktorande har en egen sektion att organisera sig inom men att hon tror det skulle kunna vara effektivt att samorganisera sig mer, då även med phd-studenter.

Vad hon uppskattar med facket är att de inte bara driver arbetsrättsliga frågor eller frågor för att stärka lärarnas rätt till självbestämmande och inflytande, utan också andra politiska frågor så som kvinnorättsfrågor och antidiskrimineringsfrågor. En styrka hon ser med lärarfacket är att det är tvärpolitiska vilket hon tror stärker deras mandat. I övrigt uppfattar hon att facket backat och tappat i inflytande de senaste trettio åren som en direkt följd av den högerpolitik som drivits i delstaten.

Efter våra intervjuer med lärare fick vi möjlighet att sitta ner med ordförande för lärarfacket (www.duta-du.info), Nandita Naraina och hennes styrelse kollega Vijaya Venkataraman. Vad gäller organiseringen så berättade de att många lärare väljer att organisera sig men ju högre upp i hierarkin en kommer ju sämre är organiseringsgraden. Det är också ett växande problem att av de 9000 anställda på Delhi University så har ungefär 5000 en allmän



Från mötet med Nandita och Vijaya i Delhi

visstidsanställning. Detta får effekt både på organisationsgraden men också på vad frågor de får hantera som facklig organisation. Det fackliga arbetet sker helt ideellt och utöver deras tjänst på universitetet. De organiserar sig internt genom att ordförande är direkt vald av medlemmarna utifrån ett av de partier som ställer upp till fackvalet. Sedan väljs/utses ett antal ledamöter till styrelsen direkt från de politiska partierna och slutligen finns det några platser utan politisk koppling. Att vara tvärpolitiska ser de som en styrka och förutsättning för arbetet. Dock kan det innebära problem i samarbeten med till exempel studentkåren som många gånger är mer politisk. Dock har samarbetet med studentkåren, liksom med andra fackliga organisationer på universitetet förbättrats något om

än framförallt genom att de gör en del demonstrationer gemensamt snarare än att de driver andra frågor ihop.

Det finns en stor facklig utmaning i att det inte finns någon arbetsmarknadslagstiftning att luta sig mot när det kommer till förhandling och inflytande utan allt måste tas i enskild förhandling med institutionerna och/eller universitetsledningen. De stora utmaningarna utöver de tidsbegränsade anställningarna är dels lärarnas rätt att själva sätta läroplanen, pensionsfrågan men också privatiseringarna av den offentliga sektorn som pågått och pågår i Indien. Nandita och Vijaya menar att privatiseringarna lätt till att inflytandet och förutsättningarna för undervisning förändrats och att resurstilldelningssystemet genom krediteringar påverkat utbildningskvaliteten negativt vilket oroar dem. Dessutom vittnar de om ökad korruption som påverkar utbildningssystemet negativt. De upplever även att klimatet för att bedriva fackligt arbete försämrats avsevärt. De blir bevakade och bestraffade i sin profession för att de engagerar sig. Dessutom erbjuds de inga mötesrum vilket gör att de tvingas hålla mötena utomhus, samt att de arbetar mycket med att genomföra olika demonstrationer och manifestationer. Den senaste de genomförde var en visselblåsarmanifestation som drog över femhundra deltagare. I flera frågor försöker de även arbeta nationellt med lärarfack i olika delstater för att kunna stötta varann i tex pensionsfrågan eller frågan om ingångslöner.

Studentorganisering vid Delhi University

Vi försökte upprepat att boka en mötestid med studentkåren men utan framgång, när vi istället besökte deras kontor fick vi veta att de var bortresta på en konferens för det kårpartiet. Studentkåren uppfattas, vilket vi också fick bekräftat av samtal med lärarfacket och personer som var på kårkansliet, som partipolitiskt kopplade och driver också frågor av mer partipolitisk karaktär än studentpolitisk. Det var mycket oklart hur studentorganiseringen går till, hur de värvar medlemmar och hur många medlemmar de har. En del av oklarheterna bestod nog i språkförbistringar då de med koppling till studentkåren talade mycket begränsad engelska vilket vi fick förklarat för oss beror på att de kommer från lägre klasser. Så istället valde vi att prata med olika studenter på campus för att få veta vad de anser om studentorganisering. Vi passade även på att fråga dem vad de tyckte om facklig organisering efter studierna. På campus pratade vi med tre språkstudenter och två ekonomistuderande. Vi ville även veta om det var någon skillnad mellan campusstudenter och distansstudenter så därför besökte vi Delhi University open campus och talade med ingenjörstudenter. Summa summarum kan vi konstatera att ingen av de studenter vi talade

En stund reflektion på campus vid Delhi university



med kände till studentkåren eller dess arbete. De hade inte heller någon kunskap om huruvida de skulle ha en möjlighet att organisera sig fackligt efter studierna och uppgav inte att deras föräldrar eller bekanta var fackligt organiserade. Denna bild av oorganisering bekräftades även av en av de som arbetade på vårt hotell. Han hade själv studerat handelsinriktning på Delhi University men hade ingen kännedom om studentkåren och deras arbete. Han förstod inte heller frågan om huruvida han var fackligt ansluten idag, eller varför han skulle vara det. Av de vi mötte som hade bäst kännedom om studentorganisationen var det dels bibliotekarierna som visste var de hade sitt kontor men inget mer om deras verksamhet samt lärarna och lärarfacket som samverkat med dem i viss mån.

Trivandrum

Trivandrum, som var vår resas andra mål, är huvudstad i delstaten Kerala och är den allra sydligaste delstaten i Indien. I Kerala har de Indiens högsta utbildningsnivå och är en viktig akademisk plats med många framstående forskningsinstitutioner. I Trivandrum finns Kerala university och tio ytterligare universitet, flera myndigheter och är ett huvudsäte för många organisationer. I Trivandrum, till skillnad från Delhi sägs organiseringsgraden vara högre och det fackliga inflytandet större. Detta stärktes i vår förstudie där det var tydligt att de flesta fackliga organisationernas huvudsäten fanns att finna i Kerala och Trivandrum.

I Trivandrum finns 1,7 miljoner invånare, medräknat förorterna, och på Kerala university studerar ca 100 000 studenter. De ingenjörinriktade utbildningarna är störst och Indiens största rymdforskning bedrivs där på The Indian Institute of Space Science and Technology. Vidare finns 15 ingenjörshögskolor, varför det är lätt att förstå att delstaten står för 80 procent av Indiens mjukvaruexport.

I Trivandrum är de politiska strömningarna påtliga. På gatorna vajar röda fanor med hammaren och skäran, stora bilder på Lenin, Marx och Che Guevara finns på stadens vägar och under våra tre dagars besök fick vi se två stora demonstrationer som gick genom staden. Förklaringen till detta är att Kerala har haft världens första demokratiskt valda kommunistiska styre. I Kerala har den kommunistiska ledningen beslutat om reformer med obligatorisk grundskola för alla, varför läskunnigheten sägs vara hundra procentig (ca 90% 2001 enligt Wikipedia) och det politiskt organiserande arbetet, såsom det fackliga, har också blivit en accepterad och naturlig del. En man från Trivandrum som vi samtalade med vittnade om att människor här känner till sina rättigheter. Eftersom de känner till de vet de också vad de kan kräva.

Vi spenderade tre dagar i Trivandrum och träffade tre fackliga organisationer. Precis som i fallet med Delhi hade vi inte kunnat få kontakt med några förbund i förväg utan fick besöka dem på plats. Vi tog

vår utgångspunkt på universitetet där vi intervjuade studenter och träffade både lärarnas fackförbund och de universitetsanställdas fackförbund. Vårt sista fackliga möte blev med fackförbundet för de offentligt anställda utan akademiska titlar, NGO union. I våra intervjuer tydliggjordes att de offentligt anställda hade goda organiseringsmöjligheter, vilket redogörs för vid intervjuerna, men det blev också tydligt att den fackliga oraganiseringen inte heller sträckte sig särskilt långt utanför den offentliga sektorn. Vi lyckades inte komma i kontakt med några fackförbund inom den privata sfären och när vi frågar de fackliga organisationer vi träffat om några sådana berättar de att de inte känner till några. Vi har besökt angivna kontorsadresser till både ingenjörsförbund och juristförbund men inget av dem har varit bemannade. Vi har kommit i kontakt via telefon med en man från ett ingenjörsförbund. Vidare besökte vi en av högskolorna där ett av de största fackförbunden, Kerala students union, KSU, skulle vara verksamma. Detta var under en valperiod och överallt, på marken, på väggar, på flaggor, på murar och på stora plaket fanns reklam för KSU. När vi försökte komma i kontakt med någon företrädare från KSU blev vi hänvisade att först anmäla vårt ärende via rektorn, vilken inte var anträffbar. Ingen kunde ordna ett möte åt oss på plats.

Intervjuer med studenter

På Kerala University main campus i Trivandrum samtalde vi med två grupper med studenter. I samtalen med dem uppger ingen eller en enstaka att de ser en direkt koppling mellan studierna och en yrkesprofession. Vad de vill arbeta med i framtiden är mycket oklart. Det finns ingen uppfattning kring huruvida de själva kommer vilja vara med i ett fackförbund när de är yrkesverksamma eller inte. Det saknas också medvetenhet om hur eller om personalen på universitetet organiserar sig. Bägge grupperna kände till studentkåren och att de bedriver politiskt arbete. Bilden av det arbetet som bedrivs är mer ett partipolitiskt än fackpolitiskt arbete.

Möte med de universitetsanställdas förbund

På universitetet fick vi ett möte med de universitetsanställdas ordförande, mr. Parthasarathy anordnat. Vid mötet deltog förutom han själv även hans sekreterare (politisk funktion) samt en styrelsemedlem.

De berättar att det endast finns två fackförbund på universitetet. Dessa är bägge direkt partipolitiskt kopplade, de två största partierna har varsitt fackförbund. Detta fackförbund grundades 1971



och det finns en tavla på grundaren på väggen. Samme man har sedan gjort fortsatt karriär inom det politiskt och är ett känt politiskt namn. Fackförbundet tillhör det mer högerinriktade av de två politiska partierna.

Organiseringsgraden är mycket hög. På universitetet finns totalt omkring 2600 anställda. I deras fackförbund fanns omkring 1000 medlemmar och det andra fackförbundet organiserade omkring 1300. Detta skulle ge en organiseringsgrad på kring 88,5 procent. Medlemskapet är inte obligatorisk och medlemsavgiften omkring 100 svenska kronor per helår.

De säger sig ha betydande politiskt inflytande. Om de är missnöjda med något tar de först upp det i organen där beslut fattas, i vilka de också är representerade. Nästa steg är att de gör ett memo som de delger alla anställda som fungerar som social påtryckning. Fungerar inte detta tar de till strejk. Det är inte ovanligt att de utlyses strejker, den senaste hade varit två månader före vårt besök. Då var det en endagarstrejk, vilket är det vanligaste. Då tas alla ur arbete under en dag och det fungerar som en sorts varningssignal till arbetsgivaren om att detta är på allvar. Det är också en direkt signal till politikerna om att det är dags att agera. Det finns ingen strejkkassa och arbetsgivaren gör löneavdrag då de strejkar. Det är en av anledningarna till att det vanligaste är endagarstrejker. För år sedan var det en stor konflikt där samtliga medlemmar togs ut i strejk under en längre period. Då ville arbetsgivaren dra in pensionsförmåner för de anställda. Kamplusten beskrivs som stor och det är uppmuntrande att det ger effekt. Vid nyss nämnda exempel blev beslutet om försämrade pensionsvillkor uppskjutet.

De berättar att de offentligt anställda är välorganiserade och det förekommer samarbete mellan olika fackförbund. Politiskt har också fattats beslut om regler för de anställda i kollektivavtalsform. KSR, Kerala service rules, som deras avtal heter kompletteras med lokala rutiner för hur det ska gå till. I kollektivavtalet regleras bland annat semesterfrågan. Detta är tillkommit via ett politiskt beslut och gäller därför bara de offentligt anställda. Något motsvarande finns inte på privat sektor, inte heller rätten att uttrycka sin åsikt, varför de privat anställda inte är organiserade i några fackförbund. Den hetaste fackliga frågan är, och har under ett par år varit semestrarna.

Det finns inget organiserat arbete gentemot professioner var de känner till. Det fackliga arbetet organiseras utifrån arbetsplats och de politiska partierna. Det finns ingen tanke om att tidigt påverka studenternas inställning till ett fackligt medlemskap.

Möte med universitetslärarförbundet

Vi fann universitetslärarförbundets lokaler på campus. Där blev vi väl mötta av tre män som samtliga var fackligt aktiva. De berättade mer om det fackliga arbetets förutsättningar för oss.

Arbetsdagarna är kollektivavtalsreglerade och alla arbetar mellan 10.30 – 17.00. De som arbetat längre tid får också bostad av arbetsgivaren och en betydande del för den fackliga organiseringen är också de sociala tillställningarna som ordnas på det fackliga klubbarna vid hemmen. I det vardagliga fackliga arbetet ingår både välkomnande av nya medlemmar och problemlösning. Alla nya får antingen ett besök eller ett telefonsamtal från någon facklig. Universitet står kostnadsfritt för lokaler på campus. Inget fackförbund har pengar för att kunna anställa något, det fackliga arbetet sker helt på raster eller efter arbetstid. Undantag kan vara vid större festliga tillställningar såsom jubileumsfester, där kan de ibland få ledigt för att gå. Det vanligaste är att det fackliga arbetet förläggs till kvällstid och de fackliga vittnar om att det kan ta en hel del tid i anspråk. Det är i någon mån accepterat att gå ifrån under arbetsdagen, så länge de hinner utföra sina ordinarie arbetsuppgifter ändå. Det är också därför vanligt att den som blir vald till ordförande får en tjänst med mindre arbete, från arbetsgivaren. Detta bygger dock på arbetsgivarens goda vilja, men den finns i Trivandrum.

Den vanligaste medlemskontakten är då medlemmar kommer till deras kontor och tar upp problem som de har. Visstidanställningar och orättvisa hanteringar av de är vanliga problemområden.

Inom facket har de val vart fjärde år. De valda representanterna får vara med och representera medlemmarna i senaten på universitetet och det ses som ett hedersuppdrag. Avgiften är mycket låg och håller samma nivå som övriga, omkring 100 svenska kronor per helår. Det ses inte negativt från arbetsgivaren att vara organiserad och aktiv. De känner inte till någon som fått repreimander för sitt fackliga engagemang.



Deras fackförbund är anslutet till en nationellt samordnad organisation. De träffas andra medlemsorganisationer för erfarenhetsutbyte och kan göra gemensamma aktioner i viktiga frågor.

Samarbetet med arbetsgivaren beskrivs som fridfullt och välmenande. Arbetsgivaren är inte tvungen men har som praxis att alltid diskutera med de fackliga parterna innan beslut fattas i frågor som rör dem.

2006 kom en lag som ger informationsrättighet gentemot den offentliga arbetsgivaren. Det innebär att de nu sedan dess kan begära ut samtliga handlingar som är av intresse för dem. Att jämföra med vår offentlighetsprincip. Just nu diskuteras om de ska införa en lag om "Right to service".

Möte med The NGO-union

I Trivandrum fann vi ett stort hus, centralt beläget där det stod "NGO union". I det huset träffade vi två företrädare som också själva arbetade fackligt. I den här samtalet var språkbarrirärerna väldigt stora då de talade, och förstod, mycket lite engelska.

I samtalet klargjordes att NGO inte är det som oftast antas, non governmental organisations, utan betydde "non gazetted officers" vilket ungefär översätts med "Icke publicerade tjänstemän". De var arbetare i

den offentliga sektorn men utan akademisk utbildning och alltså enklare arbetsuppgifter. Männerna berättade om en välvilja till facklig organisering men en tröghet i att nå några resultat. För dem, precis som de övriga inom sektorn i Trivandrum, var pensionsfrågan den viktigaste sedan försämringarna av systemet 2006.



Telefonkontakt med ingenjörsförbund

Vi har under förstudiefasen försökt få kontakt med flera olika förbund och föreningar som organiserar ingenjörer. Det kan heta "All indian engineer union" och liknande och har mer eller mindre fungerande hemsidor samt kontorsadresser. Innan vi åkte till Indien hade vi fått svar från en ingenjörorganisation, men de hade meddelat att deras kontor hade flyttat från Trivandrum till Delhi. När vi svarade att vi utan problem också kunde ses i Delhi fick vi inga fler svar.

På plats i Trivandrum hade vi med oss några kontorsadresser och tog en taxi till ett utsatt kontor. Kontorsadressen fanns dock inte att finna men vi fick hjälp med ett telefonnummer som vi ringde till. På den vägen kom vi i kontakt med ordföranden för ett förbund.

I samtalet med honom förklarade han att de inte är ett fackförbund utan snarare en organisering av utövare inom professionen, eller en ingenjörsklubb. De fungerar som plattform för erfarenhets- och idéutbyte. Kontoren de har är närmast postmottagning men det sker även en del arbete där, efter vanlig kontorstid.

Bortfallsanalys

Inför resan kontaktade vi nästan trettioåttio organisationer, institutioner, fack och studentkårer för att boka möten med dem. Kontakter togs via email, kontakformulär, facebook och förfrågningar via personer med kontakter i Indien. Att få kontakt med personer utanför statlig sektor visade sig svårt. Väl på plats i både Delhi och Trivandrum uppsökte vi organisationerna på de adresser som de uppgivet samt försökte ringa dem. Både i samtal med de vi fick kontakt med över telefon samt med de fackliga organisationer som vi besökte blev bilden tydlig för oss att den fackliga akademikerorganiseringen i Indien är begränsad och framförallt i privatsektor. I alla de samtal vi hade med människor vi mötte i olika sammanhang så som hotellpersonal, anställda (undantaget lärare) på universitetet, servicepersonal och studenter som var kunskapen om facket och organisering väldigt bristfällig om än något bättre Trivandrum än Delhi. Men även i Trivandrum så ansågs det vara främst en fråga för de som är anställda inom offentlig verksamhet. Många av organisationerna med en adress hade ingen på plats på adressen vilket beror på att de inte har någon facklig tid utan arbetar fackligt ideellt på sin fritid och då arbetar från sitt kontor och/eller hemifrån någons i facket. Men våra samtal med individer och fackliga företrädare bekräftar att det är en svag akademikerorganisering i Indien.

Lärdomar

Vi har besökt Delhi i norra Indien och Trivandrum i södra Indien. I de bägge städerna är det stora skillnader i det fackliga organiserade arbetet på akademisk nivå men även några likheter. I bägge städerna är det klart att det inte finns någon betydande organisering av akademiker utanför den offentliga sektorn. Där saknar de fackliga organisationerna i den största väsentlighet inflytande och det finns en betydande risk för repressalier. I Delhi är de två största partierna som turas om att inneha makten bägge högerorienterade medan styret i Trivandrum är vänsterorienterat. I Delhis fall innebär det att det inte via de politiska kanalerna uppmuntrats med fackliga engagemang. Där det i Trivandrum fall är de politiska partierna som organiserar medlemmar på arbetsplatserna är det i Delhi en anslutning av de läraranställda som är mer fristående, även om de partopolitiska fraktionerna återfinns vid interna fackliga val och maktstrider.

I Delhi vittnade ordförande för lärarfacket om repressalier i form av indragna forskningsmöjligheter, trakasserier och liknande. Arbetsgivaren videofilmar deras demonstrationer för att kunna kartlägga vilka det är som organiserar sig. De är beroende av starka individer som vågar utsätta sig själva för detta och som ordförande själv uttrycker sig, lägga sin akademiska karriär åt sidan. I Trivandrum ses det fackliga arbetet snarare som ett sätt att göra karriär. Det är ett sätt att bli delaktig i

beslutsfattande och eftersom kopplingen till de styrande politiska partierna är så stor är det en direkt steg vidare åt det hållet.

Samtliga fackförbund vi har besökt har en mycket låg medlemsavgift och saknar helt anställda. LO-TCO Biståndsnämnd har rapporterat att många fackliga organisationer är helt beroende av internationellt ekonomiskt stöd för att kunna bedriva sitt arbete. Vid våra möten är det påtagligt att det saknas en styrka i det vardagliga fackliga arbetet med att stötta medlemmar i enskilda ärenden och liknande. Det fackliga arbetet är främst en politisk kamp om de stora förutsättningarna. Där det finns starka fackliga organisationer kan istället organiseringsgraden vara hög, eller mycket hög som i Trivandrum's fall. Vår bedömning är att detta beror på möjligheten till inflytande kopplat till storlek, möjligheten att förbli mer fackligt anonym – du uppfattas inte som en enskild bråkstake om du är en del av ett större kollektiv, de låga fackliga avgifterna och de sociala tillställningarna. Där det politiska samtalet är levande och tillåtande är möjligheten till facklig framgång större. Men den låga organiseringsgraden på andra håll bör delvis kunna förklaras delvis med en misstro till politiken och där är den starka partipolitiska kopplingen ett hinder.

Det är intressant att strejker och manifestationer verkar vara ett relativt vanligt inslag för samtliga fackförbund vi mött. Det är klart att när lagstiftning som möjliggör tvister och en god maktbalans mellan fackförbund och arbetsgivare, är det enda maktmedlet som står kvar. Det finns en rejäl utmaning i att det inte finns någon a-kassa eller strejkkassa. Det kräver rejält stora frågor för att arbetstagarerna ska vara villiga att ställa sig utan lön under en längre tid.

Vad gäller vår fråga om den akademiska organisationens betydelse för professionsens framväxt är svaret dystert. Det fackliga arbetet handlar om grundläggande rättigheter och klassiska arbetstagarfrågor. Löner, pensioner och anställningstrygghet står i fokus. Med de fåtalet timmar och de föga resurser som de fackligt arbetande har finns inget utrymme för professionsutveckling. Vidare fungerar oorganiseringsformerna hindrande för ett sådant arbete. Det vi i förväg trott varit fackförbund för till exempel ingenjörer har i själva verket visat sig vara klubbar för olika yrkesgrupper. Bland dessa är det troligt att det går att återfinna samarbete kring lagtolkningspraxis, forskningsmodeller och andra professionsfrågor.