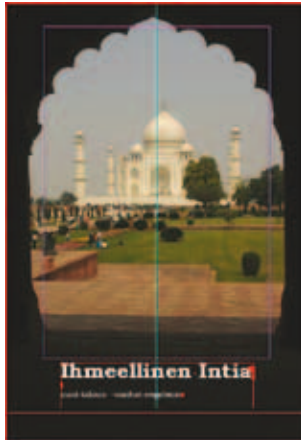




Ihmeellinen Intia

uusi talous - vanhat ongelmat



Globalisaation uusi järjestys

**TYÖMAANA
MAAILMA**

julkaisusarja n:o 12

Raportin kirjoittaja: Heikki Kehälinna

Raportin tilaaja: AKAVA

Taitto: Anna Berghäll/SASK

Kuvat: Hannu Ohvo ja Jukka Pääkkönen/SASK, paitsi sivun 47
kuva Jussi Hyttinen / Kerosin Ylen Hyvälle

ISSN 1456-2022

ISBN 978-952-5283-13-6

Raportin julkaisemiseen on saatu ulkoministeriön kehitys-
yhteistyötiedotustukea.

Sisältö	
Johdanto	4
Monien kulttuurien Intia	7
Maailman suurin demokratia	9
Kielten ja uskontojen mosaikki	9
Yhtenäiskulttuuri vahvistuu	11
Uusi talous – vanhat ongelmat	13
Suunnitelmatalouden aika	13
Menestys alkoi reformeista	14
Eryitystalousalueet	15
Kuinka Intiasta tuli IT-palveluiden huippumaa?	17
Onnistuuko Intian hyppy maataloudesta palvelutaloudeksi?	19
Sosiaaliset haasteet	20
Tasa-arvovaje	21
Kahdet työmarkkinat	22
Suuri epävirallinen sektori	23
Tarkasti säädelty virallinen sektori	25
Työmarkkinasuhteet ja työlainsäädäntö	28
Kolmikantayhteistyö	28
Intian työnantajajärjestöt	29
Työelämän perusoikeudet	29
Työmarkkinajärjestöjä koskeva laki	30
Työlainsäädäntö	31
Työehtosopimukset ja palkat	33
Julkisen sektorin henkilöstön asema	34
Intian ammattiyhdistysliike	36
Ay-liikkeen kehitysvaiheet	36
ILO:n periaatteet näkyvät	37
Suhde poliittisiin puolueisiin	37
Suunnitelmatalous turrutti ay-liikkeen	38
Intian ay-liike tänään	39
Keskusjärjestöt	39
Liitot kovan paineen alaisina	41
Viimeaikaiset kehityssuunnat	44
Intian koulutusjärjestelmä ja yliopistot	47
Koululaitos	47
Yliopistot ja korkein opetus	51
Suomi ja Intia	55
Taloussuhteet	55
Korkean teknologian teollisuus innokkain tuotannon siirtäjä	59
Intialaiset yritykset ja työntekijät Suomessa	60
Intia kiinnostaa korkeakouluja ja tutkimusorganisaatioita	61
EU:n ja Intian suhteet	63
SASKin hankkeet Intiassa	65
Johtopäätökset	69
Lähteet	71



Intia on 20 vuodessa noussut globaalien markkinoiden menestyjäksi.

Johdanto

Intia on ollut perinteisesti suomalaisille etäinen ja tuntematon. Intiasta puhuttaessa on mieleen tullut lähinnä käärmeenlumoojat, värikkäisiin sareihin pukeutuneet naiset ja katujen ihmispaljous. Monet muistavat myös *Mahatma Gandhin* ja hänen väkivallattoman kamppailunsa Intian itsenäisyyden puolesta.

Tällä vuosikymmenellä käsityksemme Intiasta ovat alkaneet muuttua. Otsikoihin ovat nousseet uutiset Intian nopeasti kasvavasta taloudesta ja korkean teknologian tuotannosta. Viimeistään Nokian päätös rakentaa matkapuhelintehdas etelä-Intiaan Chennaihin sai meidät huomaamaan, että Intia ei ole enää hämyinen mietiskelijöiden paratiisi, vaan vakava haastaja kehittyneille maille ja Kiinalle korkean teknologian yritysten sijaintipaikkana.

Intian taloudellisessa ja yhteiskunnallisessa kehityksessä tapahtui 1990-luvun alussa suuri käänne. Tuolloin Intian hallitus käynnisti – pakon edessä – syvälle menevät taloussuodistukset ja päätti suuntautua eristyneisyydestä moderniksi toimijaksi globaaleilla markkinoilla. Uudistukset alkoivat tuottaa nopeasti tulosta ja maahan alkoi virrata ulkomaista pääomaa ja kansainvälisiä yrityksiä. Uuden politiikan menestyksestä kertoo se, että Intian talouskasvu on viime vuosikymmeneltä lähtien ollut maailman toiseksi nopeinta ja maa on nousemassa vauhdilla maailman suurten talouksien joukkoon. Maailmantaloutta ravasteleva talouskriisi on

iskenyt myös Intiaan hidastaen talouskasvua ja aiheuttaen työttömyyttä erityisesti vientialoilla. Suuret kotimarkkinat ja hallituksen elvytystoimet saattavat kuitenkin auttaa Intian takaisin nopean kasvun uralle Eurooppaa ja Yhdysvaltoja aikaisemmin.

Intian teollisen ja taloudellisen nousun taustalla ovat olleet alhaisten työvoimakustannusten ja kasvavien kotimarkkinoiden lisäksi globalisaatioon ja teknologiseen kehitykseen liittyvät uudet innovaatiot. Digitaalinen tiedonkäsittely ja nopeat tietoliikenneyhteydet ovat mahdollistaneet IT-perusteisten etäpalvelujen tarjoamisen kaikkialla maailmassa. Tähän mahdollisuuteen intialaiset IT-yritykset tarttuivat, ja kymmenen viime vuoden aikana Intiaan onkin kehittynyt korkean teknologian teollisuustuotannon rinnalla IT-teknologiaa hyödyntävä palvelutuotanto (IT- Enabled Services, ITES). Alan kasvuvauhtia kuvaa Intian ohjelmisto- ja IT-palveluyritysten liittoon NASCOMiin kuuluvien yritysten lukumäärän kasvu vuodesta 1988 vuoteen 2007: 36:sta yrityksestä 1285 yritykseen.

IT-palvelut kehittyivät yksinkertaisista call-centereiksi organisoiduista puhelinneuvonpalveluista, mutta laajenivat nopeasti ohjelmistopalveluihin ja yritysten liiketoimintaprosesseja tukeviin palveluihin kuten kirjanpitoon, palkkalaskentaan, lippujen kirjoitukseen, sairaskertomusten litterointiin jne. Tänä päivänä intialaiset ja Intiassa toimivat kansainväliset IT-palveluyritykset tuottavat yhä vaativampia ja eri alojen erityisosaamista edellyttäviä suunnitteluun ja liiketoimintaprosesseihin liittyviä ohjelmistopalveluja. Maailmanlaajuisen talouskriisin vaikutukset Intian IT-sektorin kehitykseen eivät tätä raporttia kirjoitettaessa ole vielä nähtävissä. Tulevaisuus näyttää, jatkuuko Intian IT-sektorin menestystarina entiseen tahtiin vai jopa kiihtyvällä vauhdilla vai tulemmeko näkemään kokonaan toisenlaisen kehityssuunnan.

Monesti on mainittu, että Intia on esimerkki globalisaation uudesta kehitysvaiheesta, jossa yritykset eivät tuota globaalisti vain tuotteita vaan myös palveluja. Yhä yleisempää on myös se, yritykset siirtävät ja ulkoistavat jo olemassa olevaa tuotantoaan eivätkä ainoastaan toteuta tuotannon laajennuksia. Hiljattain ilmestyneen Yritysten tutkimustoiminta kansainvälistyy-mitä jää Suomeen -raportin mukaan Intialla arvioidaan olevan nykyään 65 prosentin markkinaosuus kansainvälisistä IT-palvelujen ulkoistuksista ja 46 prosentin osuus liiketoimintaprosessien ulkoistuksista. (Ali-Yrkkö, toim. 2009)

Intia on noussut kahdessakymmenessä vuodessa globaalien markkinoiden menestyjäksi. Myös suomalaisten yritysten ja talouselämän kiinnostus Intiaa kohtaan on lisääntynyt viime vuosina nopeasti. Kasvanut mielenkiinto on näkynyt lisääntyneinä investointeina ja vilkastuneena maiden välisenä teknis-taloudellisena yhteistyönä.

Intiaan kohdistuvan kiinnostuksen kasvu on näkynyt Suomessa myös Intiaa koskevien julkaisujen ja raporttien lisääntymisenä. Suuri osa Intiaa koskevista julkaisuista ja tutkimuksista on tehty palvelemaan yritystoiminnan tiedontarpeita. Niissä harvemmin tulee esiin ay-liikkeen näkökulma. SASKin Intia-selvityksen yhtenä tavoitteena onkin täyttää ay-liikkeen näkökulmasta tärkeitä Intiaa koskevia tiedon aukkoja.

Ay-liikkeen kuva Intiasta on hyvin kaksijakoinen. Toisaalla ovat Bangaloren kaupungin kaltaiset globaalit ja vauraat IT-teknologia- ja palvelutuotantokeskukset ja toisaalla köyhä maaseutu ja suurkaupunkien epävirallinen sektori, jossa ihmiset joutuvat tulemaan toimeen muutamalla dollarilla päivässä. Ay-liikkeen näkökulmasta Intian huikealla IT-alan menestyksellä on ollut myös hintansa. Intian työlainsäädäntöä on heikennetty ja muutettu kansainvälisten yritysten toivomusten mukaisesti. Raportissa kuvataan, miksi eri puolille maata perustetut, kansainvälisille yrityksille tarkoitetut erityistuotantoalueet ovat ay-liikkeen näkökulmasta ongelmallisia.

Raportissa tarkastellaan myös Intian koululaitosta ja korkeakouluja ja niiden kehittämistarpeita. Koulutuksen alalla, muutamaa huippuyksikköä lukuunottamatta, Intia on edelleen

kehitysmää ja esimerkiksi selvästi jäljessä Kiinasta. Kuvaavaa on, että Intia ei pysty vieläkään takaamaan edes ala-asteen koulutusta kaikille nuorille. Korkeakoulujen opetuksen taso on myös hyvin kirjavaa. Myöskään usein esiin tuotu kuva Intian suurista englannin kielen taitoisista koulutetun työvoiman resursseista ei ole aivan särötön.

Intian ay-liike on ollut nopean yhteiskunnallisen muutoksen keskellä suurissa vaikeuksissa. Vanhan, keskitetyn talouden ajalta peräisin olevat toimintamallit eivät enää toimi ja ay-liike kaipaa syvällistä uudistamista. Osoituksena uusien ajatusten ja toimintatapojen mahdollisuuksista raportissa kuvataan UNITES-järjestön toiminnan alkuvaiheita. Tämä konkreettinen esimerkki kertoo myös siitä, miten suomalainen ay-järjestö pystyy tukemaan ja avustamaan ay-liikkeen toiminnan käyntiinsaamista. Toivottavasti tämä esimerkki innostaa muitakin järjestöjä osallistumaan Intia-hankkeisiin.

Selvityksen yhtenä tehtävänä oli tarkastella, millä tavalla globalisaation uusi kehitysvaihe ja Intian aseman muutos näkyvät Suomen ja Intian välisissä kaupallis-taloudellisissa suhteissa tai työmarkkinoiden kehityksessä.

Gloaalien työmarkkinoiden laajentuminen palveluihin ja korkeampaa koulutusta edellyttäviin tehtäviin on merkinnyt työpaikkojen menetyksen uhan kohdistumista yhä useammin hyvää koulutusta vaativiin, usein akateemisiin työpaikkoihin. Viime aikoina Suomessa toteutetut tutkimus- ja kehityshankkeiden ulkoistukset ja kokonaisten yksiköiden siirrot nostavat esille monia kysymyksiä. Onko yritysten tavoitteena vain työvoimakustannusten säästäminen vai kilpaillaanko myös osaamisella ja innovatiivisuudella? Kysyä myös voi, minkälaisia toimintoja voi Suomeen ylipäättään jäädä ja mitä Suomessa voidaan tehdä työpaikkojen turvaamiseksi. Joka tapauksessa on selvää, että kehitys haastaa uudella tavalla muun muassa eri maiden koulutusjärjestelmät ja korkeakoulut, niiden opetuksen laadun ja kehityskyvyn.

Suomalaisten yritysten tuotannon laajennuksista, siirroista tai ulkoistuksista Intiaan ei tämän raportin kirjoitustyön yhteydessä ollut mahdollista tehdä erillistä selvitystä. Tästä syystä yritysten käyttäytymistä tarkastellaan eri maiden tilastokeskusten kokoaman kansainvälisen aineiston valossa. Suomen kannalta pohtimisen aihetta antavat aineiston tiedot siitä, että aktiivisimmin toimintonsa ovat siirtäneen korkean teknologian ja IT-palvelujen yritykset.

Raporttiin sisältyy myös tiivis kuvaus EU:n ja Intian suhteiden viimeaikaisesta kehityksestä. Tavoitteena oleva EU:n ja Intian välinen vapaakauppasopimus korostaa sitä, että Intia ei ole Suomelle uhka vaan ennenkaikkea yhteistyösopuoli. Parhaimmillaan nämä kaksi hyvin erilaista maata voivat hyötyä suuresti toistensa vahvuuksista. Tämän näkökulman toivoisi korostuvan myös yritysten strategisissa suunnitelmissa.

Raportin tuottamisesta on päättänyt Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK ja Akava. Kiitokset SASKin ja Akavan toimistoille tuesta ja käytännön avusta. Raportin kirjoittamisen kannalta erittäin hyödyllistä ja avartavaa oli se, että kirjoittajalla oli mahdollisuus tavata intialaisten ay-järjestöjen edustajia ja kuulla heiltä arvioita Intian ay-liikkeestä ja työmarkkinoiden kehittymisestä. Kiitokset myös Finpron Delhin vientikeskuksen päällikölle Seppo Keräselle sekä Finpron Chennain vientikeskuksen päällikölle Silva Paanaselle heidän avustaan tietojen hankinnassa.

Heikki Kehälinna





Kulttuurisesti ja kielten sekä uskontojen runsaudessa Intia muistuttaa enemmän monista eri maista koostuvaa mannerta kuin perinteistä kansallisvaltiota.

Monien kulttuurien Intia

Intia on suuri maa, pienoismanner kuten sanotaan. Jos Intia sijoitetaan Euroopan kartalle, sen pohjoinen osavaltio Jammu & Kashmir ulottuu Islannin tasolle koillisen Assamin osavaltion peittäessä Laatokan ja eteläkärjen kurotuessa välimeren keskelle Sardiniaan. Intian pinta-ala on 3,3 miljoonaa neliökilometriä Euroopan unionin yltäessä hieman vajaaseen 3,1 miljoonaan neliökilometriin.

Väestömäärän vertailussa Euroopan unioni jää kauas jälkeen 457 miljoonalla EU-kansalaisellaan verrattuna Intian 1.1 miljardiin asukkaaseen. Väestönkasvun arvioidaan jatkuvan Intiassa ainakin 2040-luvulle saakka ja vasta sen jälkeen kääntyvän loivaan laskuun. Ennen sitä Intiasta ehtii tulla maailman väkirikkein maa yli 1,5 miljardilla asukkaallaan.

Intia on valtiomuodoltaan liittotasavalta. Se koostuu 28 osavaltiosta ja seitsemästä territoirista eli alueesta. Viime vuosina päätöksentekovaltaansa kasvattaneet osavaltiot poikkeavat toisistaan kokonsa, taloudellisten ja sosiaalisten olosuhteiden ja myös kielen, uskonnon ja kulttuurinsa suhteen. Väestömäärältään suurin on Uttar Pradesh, jonka väkiluku on 166 miljoonaa. Uttar Pradesh, jonka nimi tarkoittaa ”pohjoista valtiota” sijaitsee nimensä mukaisesti Pohjois-Intiassa ja on Nepalin rajanaapuri. Jos Uttar Pradesh olisi itsenäinen valtio, olisi se

väestömäärältään maailman kuudenneksi väkirikkain maa.

Intian väestöstä noin puolet elää viidessä suurimmassa osavaltiossa eli Uttar Pradeshissa, Mahastrassa, Biharissa, Länsi-Bengalissa ja Andhra Pradeshissa. Intian suuri väestömäärä tulee esiin myös siinä, että osavaltioista monet ovat väestöltään suuria. Yhdeksässätoista osavaltiossa on yli kymmenen miljoonaa asukasta. Maantieteellisesti tiheimmin asuttuja alueita ovat itäisessä Intiassa sijaitsevan Länsi-Bengalin ja Pohjois-Intian tasangot ja jokilaaksot, länsirannikolla sijaitseva Mumbain alue ja etelän osavaltiot Kerala ja Tamil Nadu.

Intialaisista suurin osa, noin 70 % elää maaseudulla ja usein hyvin alkeellisissa olosuhteissa. Intiassa on myös lukuisia miljoonakaupunkeja. Niistä suurimmat ovat Mumbai (ent. Bombay) 16,4 miljoonaa asukasta, Kolkata (ent. Kalkutta) 13,2 miljoonaa, Delhi 12,8 miljoonaa



ja Chennai (ent. Madras) 6,4 miljoonaa asukasta. Kaupunkien nimiudistuksessa perinteinen nimi otettiin käyttöön myös Bangalossa, jota kutsutaan nyt Bengalooruksi.

Maailman suurin demokratia

Intiaa kutsutaan usein maailman suurimmaksi demokratiaksi. Liittotasavallan lainsäädäntövaltaa käyttää kaksikamarinen parlamentti Sansad. Se koostuu joka viides vuosi valittavasta alahuoneesta *Lok Sabha* ja epäsuorilla vaaleilla valittavasta ylähuoneesta *Rajya Sabha*. Alahuoneeseen valitaan suorilla vaaleilla 545 edustajaa. Ylähuoneeseen valitaan kuuden vuoden kaudeksi 245 edustajaa. Liittotasavallan parlamentin lisäksi osavaltiolla on omat vaaleilla valittavat lainsäädäntöelimensä ja niiden valitsevat toimeenpanoelimet.

Intian poliittinen kehitys on perinteisesti ollut hyvin vakaata. Poliittista kenttää on muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta hallinnut Intian Kongressipuolue. Kongressipuolue on tunnettu johtajistaan kuten Mahatma Gandhi ja pääministereistään kuten *Jawaharal Nehru*, *Indira Gandhi* ja *Rajiv Gandhi*.

Taloussuodistusten jälkeisenä aikana Intian poliittinen kehitys on muuttunut vaikeammin enustettavaksi, vaikka suurten puolueiden keskuudessa onkin suhteellisen yhtenäinen näkemys talous- ja yhteiskuntapolitiikan suunnasta. Kongressipuolueen kärsittyä tappion vuoden 1998 parlamenttivaaleissa hallituksen muodosti hindunationalistinen Janata-puolue, BJP. Sen hallituskausi päättyi puolestaan vuoden 2004 vaaleihin, joissa Kongressipuolue palasi takaisin hallitusvaltaan. Vuoden 2004 vaaleissa Kongressipuolueen kannatus oli 26.5 prosenttia, Janata-puolueen (BJP:n) 22 prosenttia, marxilaisen kommunistipuolueen CPI-M:n 5,5 prosenttia ja ns. kastittomien dalittipuolueen BSJ:n 5,3 prosenttia. Suurten puolueiden lisäksi parlamentissa on edustettuna pienpuolueita ja alueellisia puolueita.

Hallituspolitiikassaan kuluvalle kaudella *Manmohan Singhin* johtama hallitus on joutunut pitkään tukeutumaan vaaleissa kannatustaan lisänneeseen vasemmistoliittoutumaan. Toukuussa 2009 pidetyissä parlamenttivaaleissa Kongressipuolue saavutti vakuuttavan vaalivoiton.

Intian poliittisesta elämästä merkittävä osa tapahtuu osavaltioissa. Niissä ovat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta pitäneet valtaa samat puolueet kuin liittovaltiotasollakin. Kommunistien kannatus on historiallisesti ollut vahvaa erityisesti Länsi Bengalissa ja Keralassa. Janata (BJP) on puolestaan hallinnut pitkään läntisissä osavaltioissa, muun muassa Gujaratisa ja myös Tamil Nadussa on perinteisesti ollut omat valtapuolueensa. Osavaltioiden päätöksentekovallan lisääntyttä taloussuodistusten seurauksena on osavaltioiden poliittinen kehitys alkanut entisestään hajaantua ja irtautua liittotasavallan ratkaisuisista.

Kielten ja uskontojen mosaiikki

Monikulttuurisuus näkyy muun muassa sekä kielten että uskontojen moninaisuudessa. Intian virallinen kieli on hindi, jota puhuu äidinkielenään noin 40 prosenttia väestöstä. Muita virallisia, ns. kansallisia kieliä on toistakymmentä mm. bengali (8%), tegulu (7%), marathi (7%), tamili (7%) ja urdu (5%). Näiden ns. virallisten kielten lisäksi on satoja alueellisia kieliä ja murteita. (Tenhunen, Säävälä 2007, Nuutinen 2008)

Englanti on julkisen hallinnon, politiikan ja kaupankäynnin kieli. Englantia puhuvia arvioidaan olevan vain noin 4 prosenttia (1994). Englannin puhujista lähes kaikki puhuvat sitä



toisena kielenään. Kielten suuresta määrästä huolimatta useimmat intialaiset puhuvat vain yhtä kieltä. (Tenhunen, Säävälä 2007)

Uskonnosta on viime vuosikymmenten aikana kehittynyt kieltäkin merkittävämpi identiteettitekijä. Intian vuoden 2001 väestölaskennan mukaan 80 prosenttia väestöstä ilmoitti olevansa hinduja, 13 prosenttia muslimeja, 2 prosenttia kristittyjä, 2 prosenttia sikhejä ja loput muita pieniä uskonnollisia ryhmiä. Intian suuresta väestömäärästä johtuen vähemmistöuskonnotkin ovat Intiassa lukumääräisesti suuria kuten esimerkiksi muslimit, joita lasketaan olevan Intiassa noin 150 miljoonaa. Intia onkin Indonesian jälkeen maailman toiseksi suurin muslimivaltio.

Intian väestön uskonnollista kirjoa lisää pääuskonnon, hindulaisuuden opillinen moniaineisuus. Hindulaisuuteen liittyy kiinteästi myös äärihindulaisuus, joka suhtautuu Intian ulkopuolella syntyneisiin uskontoihin kuten kristinuskoon ja islamiin torjuvasti tai jyrkän kielteisesti. Äärihindujen mielestä erityisesti Intian muslimivähemmistö muodostaa uhan maalle. Äärihindulaisuutta ja sen väkivaltaista toimintaperinnettä edustaa erityisesti Janata-puoluetta lähellä oleva, yli miljoonan jäsenen, kansallinen vapaaehtoisjärjestö *Rashtriya Svayamsevak Sangh* (RSS). Myös itse puolueen on nähty muodostavan jonkinlaisen turvallisuusuhan, koska puolueen piirissä hindunationalistiset näkemykset ja suhtautuminen vähemmistöihin ovat jyrkkiä. (Tenhunen, Säävälä 2007)

Uskontojen välisellä jännitteellä on historialliset taustansa. Esimerkiksi Intian itsenäistyessä brittivallan alaisuudesta elokuussa 1947 irrottautui Pakistan samalla itsenäiseksi valtioksi. Intian hajoaminen johti maassa sisällissotaan ja yli kahdeksan miljoonan muslimin siirtymiseen pois Intiasta Pakistaniin. Intiassa laajalle levinneet väkivaltaisuudet päättyivät vasta Mahatma Gandhin aloittamiin kahteen syömälakkoon ja voimakkaisiin vetoomuksiin rauhan puolesta.

Itsenäistymisen jälkeenkin aika ajoin nämä uskontojen väliset jännitteet ovat purkautuneet rajuina väkivaltaisuuksina. Vuonna 1992 väkivaltaisuudet alkoivat siitä kun äärihindut hajottivat hindujen pyhälle paikalle Ayodhyan kaupungissa vuonna 1528 rakennetun Bari-moskeijan. Moskeijan hajottamisesta alkaneet väkivaltaisuudet levisivät eri puolille maata ja johtivat tuhansien ihmishenkien menetykseen. Samanlainen väkivallan aalto koettiin vuonna 2002 kun hindumielenosoittajia kuljettanut juna syttyi tuntemattomasta syystä palamaan ja siitä koston äärihindut hyökkäsivät muslimiväestön kimppuun eri puolilla Intiaa. Erityisesti Gujaratin osavaltiossa riehuneissa väkivaltaisuuksissa arvioidaan tuolloin kuolleen 2000–2500 muslimia ja yli 200 000 joutui pakenemaan kodeistaan.

Intian yhteiskunnallinen kehitys ja elintason nopea kohoaminen muokkaavat voimakkaasti uskontojen asemaa ja roolia maassa. Muuttuva Intia -kirjan toisen kirjoittajan *Minna Säävälän* näkemyksen mukaan uskonnon merkitys ei ole vähenemässä vaan siitä ja erityisesti hindu-uskonnosta on tulossa entistäkin keskeisempi ja näkyvämpi yhteenkuulumisen nimitäjä. Uskonnon ja vanhojen traditioiden suosion kasvu näkyy ennen kaikkea Intian pienessä mutta kasvavassa keskiluokassa. (Tenhunen, Säävälä 2007)

Kielten ja uskontojen rinnalla intialaisen yhteiskunnan monimuotoisuutta ja samalla eriarvoisuutta lisää intialaisessa kulttuurissa syvällä oleva kastiajattelu. Vaikka kastijärjestelmään liittynyt syrjintä ja muut kastierottelun räikeimmät muodot kiellettiin Intian perustuslaissa 1950 ja elintapojen muutoksetkin ovat vähentäneet kastipuhtauden noudattamisen merkitystä, näkyvät kastiajattelun jäljet edelleen intialaisessa yhteiskunnassa, poliittisessa järjestelmässä, työelämässä ja erityisesti nuorten avioitumistavoissa.

Kastijärjestelmässä yhteiskunta oli jaettu neljään pääkastiin: brahmaaneihin eli oppineisiin ja pappeihin, kshatroihin eli sotilaskastiin, vaishoihin eli kauppiaskastiin ja shudraan eli

työläisiin. Kukin kasti jakautui edelleen ammattien mukaisesti alakasteihin. Neljän kastin ulkopuolella olivat kastittomat eli dalitit, jotka tekivät kaikkein vähiten arvostettuja töitä. Kastittomilla ei ollut vielä 1900-luvun alussa mahdollisuutta kuulua hinduihin eikä esimerkiksi oikeutta käydä temppeleissä. Vuoden 2001 väestölaskennassa neljäsosa intialaisista luokiteltiin daliteiksi. Ns. kastihindut jakautuvat kahteen ryhmään eli arviolta noin kolmannes intialaisista kuuluu alempiin kastihindujen kerroksiin ja toinen vajaa kolmannes yläkastiin hinduihin.

Kastiajattelun jatkuvuutta ja samalla sen politisoitumista ovat edistäneet hallituksen päätökset valtion virkojen ja koulutuspaikkojen kiintiöimisestä alimmille kasteille. Hallituksen kiintiöajattelun tavoitteena oli avata syrjityille ryhmille sosiaalisen etenemisen väyliä. Tämän tavoitteen hintana ovat kuitenkin olleet kiintiötä koskevat poliittiset kiistat. Kiintiöiden käyttöönottoa ovat vastustaneet erityisesti ylempiin kastiryhmiin kuuluvat tahot, jotka ovat perinteisesti täyttäneet valtion virat ja koulutuspaikat. Kiintiöjärjestelmään liittyneet kiistat ovat avanneet tien myös kastittomien ja alimpien kastien poliittiseen organisoitumiseen. Dalitien vuonna 1984 perustamasta puolueesta (*Bahujan Samaj Party*) on kasvanut Intian neljänneksi suurin puolue. Kastittomien ja alempien kastien piiristä on noussut myös merkittäviä poliittisia vaikuttajia sekä valtakunnalliselle että osavaltiotasolle. (Tenhunen, Säävälä 2007)

Kaikkein voimakkaimmin kastiajattelu vaikuttaa edelleen perheiden ja sukujen elämässä. Nuorten elämäntapojen muutoksesta huolimatta suvulla ja perheellä on edelleen suuri vaikutus esimerkiksi nuorten avioitumiseen. Minna Säävälän mukaan arviolta 90 prosenttia avioliitoista on nykyäänkin järjestettyjä. Hindulaisuuden suosion kasvu ja vanhojen perinteiden elpyminen on tuonut takaisin muun muassa morsiamen myötäjäisiin liittyvät kielteiset ilmiöt. Myötäjäisten vastaanottaminen kiellettiin Intiassa lailla 1960-luvulla morsiamen perheen kohuttoman velkaantumisen tai jopa suurten maaomaisuuksien omaisuuksien menetyksien takia. Kielloista huolimatta perinne elää ja varsinkin maaseudulla morsiamen vanhemmat saattavat velkaantua raskaasti, jos sulhanen tulee ylemmästä kastista. (Tenhunen, Säävälä 2007) Tyttöjen avioliiton solmimiseen liittyvät perinteet ja veloitteet ovat osaltaan vaikuttaneet myös siihen, että tyttölapsen eivät ole olleet intialaisissa perheissä poikien tavoin toivottuja ja odotettuja jälkeläisiä. Synkimmillään nämä kulttuuriset piirteet näkyvät edelleenkin tapahtuvissa tyttölasten abortoinneissa. Uuden tekniikan ansiosta nykyään varsinkin varakkaammat perheet voivat selvittää sikiöiden sukupuolen ja abortoida tyttölapsen, vaikka se on lailla kiellettyä. Ilmiön laajuudesta antaa viitteitä se, että tilastojen mukaan naisten osuus väestöstä on Intiassa kansainvälisesti alhainen ja tyttölasten osuus on edelleen laskenut 1990-luvulla. Syntyneiden tyttöjen ja poikien suhteessa on Intiassa suuria alueellisia eroja, Alhaisimmillaan syntyneiden tyttölasten määrä verrattuna poikalapsiin on Luoteis-Intiassa, Punjabin osavaltiossa, missä syntyy noin 790 tyttöä 1000:ta poikaa kohden. (www.wi-ie.org 11.12.2008)

Yhtenäiskulttuuri vahvistuu

Intia on monien kulttuurien maa. Se muistuttaakin kulttuurisesti ja kielten ja uskontojen runsaudessa enemmän erilaisista valtioista koostuvaa mannerta tai esimerkiksi EU:ta kuin perinteistä kansallisvaltiota. Mielikuvamme Intiasta kertoo kuitenkin yhtenäisestä valtiosta enemmän kuin hajoamistilassa olevasta kansakunnasta. Tämä herättääkin kysymyksen, mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka sitovat yhteen tämän suuren kansakunnan? Intiaa yhdistävistä tekijöistä osa juontaa juurensa historiasta toisten tekijöiden ankkuroituessa vahvasti tähän päivään.

Intian historialla on pitkät juuret jo ennen brittihallintoa ja tämä näkyy erityisesti kulttuurien moninaisuutena. Intialaisia yhdistävistä tekijöistä eräs saattaakin olla juuri tapa suhtau-

tua ja sopeutua erilaisiin kulttuureihin. Salliva ja erilaisuuden hyväksyvä suhtautumistapa on auttanut Intiaa selviytymään ja pysymään koossa ajoittain rajusti kärjistyneistä uskonnollisista tai heimoristiriidoista huolimatta. Sama sopeutumaan pyrkivä toimintatapa on tänä päivänä merkittävä Intian voimavara globaalissa palvelutuotannossa. Esimerkiksi call centereiden työntekijät pitävät luonnollisena tavoitteena pystyä puhumaan asiakkaille siten, että hän ei edes huomaa soittaneensa Intiaan.

Perustan Intian yhtenäisen valtiojärjestelmän ja kansallisuusaatteen synnylle loi brittiläisen ajan. Siirtomaaisännät eivät jättäneet Intiaan vain englannin kieltä vaan myös yhtenäisen lainsäädäntöperustan, hallintorakenteen ja muun muassa maailman laajimman rautatieverkoston. Ehkä kaikkein tärkeintä on kuitenkin ollut se, että Intian kehitys Britannian alusmaasta itsenäiseksi valtioksi synnytti intialaisissa vahvan kansallisuusaatteen. Yhtenäiskulttuuria ja valtiorakenteita vahvisti myös keskitetyn suunnitelmatalouden aika. Jo silloin alkoi Intian ponnistelu ylös köyhyydestä kansakunnaksi, joka pystyy tulemaan toimeen itsenäisesti ja myös ottamaan paikkansa globaalissa taloudessa.

Tämän päivän Intiassa yhtenäiskulttuuria edistää myös maailmanmitassa suureksi tuotannonalaksi kasvanut intialainen musiikki-, viihde- ja elokuvateollisuus. Bollywood-viihteessä yhdistyvät tanssi, laulu ja fantasiat intialaisiksi menestystuotteiksi, jotka eivät ole suosittuja vain Intiassa vaan myös eri puolilla maailmaa.



Mumbain kuuluisa rautatieasema.

Uusi talous - vanhat ongelmat

Suunnitelmatalouden aika

Intian itsenäistymisen jälkeen maassa otettiin käyttöön omintakeinen valtiokeskeisen suunnitelmatalouden malli. Sen taustalla olivat muun muassa Neuvostoliiton esikuva ja Intian kokemukset siirtomaa-ajasta. Suunnitelmataloutta toteuttamalla uskottiin voitavan nostaa köyhä siirtomaa taloudellisesti jaloilleen nopeammin kuin vapaaseen markkinatalouteen luottamalla.

Maaseudun kehittämisessä tavoitteeksi asetettiin omavaraisuuden saavuttaminen elintarviketuotannossa ja maaseudun laajan väestön elintason parantaminen. Elintarviketuotannon omavaraisuustavoite saavutettiin vasta 1970-luvulla sen jälkeen kun ns. vihreän vallankumouksen aikana oli uudistettu viljelymenetelmiä, tuotantotekniikoita, maatalousyrittäjien rahoitusjärjestelmää jne. Maareformi oli toteutettu jo 1950-luvulla.

Toisena suurena tavoitteena oli teollistaminen ja uusien työpaikkojen luominen. Tämän tavoitteen toteuttamiseksi käynnistettiin 1950-luvulta alkaen raskaan teollisuuden kehittämissuunnitelmia ja samalla pyrittiin eri tavoin tukemaan uusien, ulkomaista tuontia korvaavien, tuotannonalojen syntymistä.

Valtiokeskeistä suunnitelmataloutta toteutettiin jatkamalla jo brittihallinnon aikana käytössä ollutta laajaa ja byrokraattista toimilupakäytäntöä. Kaikkeen yritystoimintaan tarvittiin toimilupia ja jopa yrityksiä tuotannon vähennyksiin tarvittiin viranomaisten myöntämä lupa.

Myös rahamarkkinat asetettiin tiukkaan valvontaan ja kotimaista teollisuutta suojeltiin korkeilla tulleilla ja maahantuontirajoituksilla. Ulkomaisia investointeja rajoitettiin ja niihin suhtauduttiin varauksellisesti.

Suunnitelmatalouden aikana 1950- ja 1960-luvuilla Intian talous kasvoi melko hitaasti, keskimäärin vain noin 3,5 % vuodessa. Aikakautta onkin sittemmin kutsuttu hindukasvun kaudeksi, viitaten harjoitetun talouspolitiikan taustalla olleisiin yhteiskunnallisiin näkemyksiin. Suunnitelmatalouden kaudella 1948–80 Intian osuus maailmankaupasta putosi 2,2 prosentista 0,5 prosenttiin. Intian tärkein kauppakumppani oli Neuvostoliitto, jonka kanssa Intia harjoitti samankaltaista bilateraalista kauppaa kuin Suomikin. (Sinha)

1970-luvulla Intian sulkeutuneeseen sääntelytalouteen liittyneet kielteiset piirteet korostuivat. Samalla kun valtio suhtautui entistäkin kielteisemmin kansainvälisiin yrityksiin, joutui se tukemaan kilpailulta suojeltua tehotonta kotimaista tuotantoa. Julkisen talouden velkaantumista nopeutti myös alhaisena jatkunut BKT:n kasvu. Toimilupajärjestelmään pesiytynyt korruptio alkoi myös yleistyä ja vääristää yritystoiminnan edellytyksiä.

Tuotannon ja julkisen talouden kärjistyvät ongelmat pakottivat vuonna 1980 valtaan palanneen pääministerin Indira Gandhin hallituksen varovaisiin uudistuksiin. Talouden vähittäinen vapauttaminen ja myönteisempi suhtautuminen yritystoimintaan piristivät nopeasti talouskasvua. 1980-luvulla Intia pääsi jo noin 4,5 prosentin vuosittaiseen kasvuun. Vähittäiset uudistukset eivät kuitenkaan kääntäneet pysyvästi talouden suuntaa vaan ongelmat kärjistyivät vuosikymmenen taitteessa.

Menestys alkoi reformeista

Vuosina 1990–1991 Intia ajautui vakavaan taloudelliseen ja poliittiseen kriisiin. Valtion nopea velkaantuminen, öljyn hinnan kohoaminen öljykriisin seurauksena ja Neuvostoliiton kaupan romahtaminen johtivat maan talouden kuilun partaalle. Talousvaikeuksien keskellä samanlaisesti kärjistyivät myös väestöryhmien väliset ongelmat. Levottomuudet laajenivat Kashmirissa ja Tamilitiikereitä kannattanut itsemurhaterroristi murhasi pääministeri Rajiv Gandhin.

Heinäkuussa 1991 työnsä aloittaneen uuden *Narasimha Raon* hallituksen ensimmäinen tehtävä oli maan sisäisen ja ulkoisen luottamuksen palauttaminen talouteen. Tähän haasteeseen hallitus tarttui devalvoimalla Intian rupian kahteen kertaan yhteensä noin 20 prosenttia ja käynnistämällä laajan talouden uudistamisohjelman. Uudistamisohjelma piti sisällään rupian devalvoiminnan lisäksi lisenssijärjestelmän lakkauttamisen, ulkomaankaupan vapauttamisen, ulkomaisten investointien säätelyn helpottamisen, valtiontalouden kulujen karsimisen ja tapioillisten valtionyritysten saneerauksen.

Talouden uudistusohjelman taustoista on Intiassa pitkään käyty keskustelua. Toiset näkevät ohjelman johdonmukaisena jatkona jo 1980-luvulla aloitetuille talouden uudistuksille, kun taas toiset tulkitsevat sen olleen Maailmanpankin ja Kansainvälisen Valuuttarahaston asettama ehto Intian ottamille suurille lainoille. Uudistusohjelma sai joka tapauksessa poliittisesti laajan hyväksynnän taakseen niin parlamentissa kuin osavaltioissakin. Ohjelman toteuttamista ovat jatkaneet kaikki hallitukset poliittisesta suuntauksesta riippumatta.

Talou uudistusten vaikutus alkoi näkyä hyvin nopeasti. Velkaantumiskehitys saatiin hallintaan, maahan alkoi virrata ulkomaisia sijoituksia, It-palvelujen ja it-teollisuuden kasvu käynnistyi. Kansallisen lentoyhtiön rinnalle kotimaan reiteille ilmestyivät uudet yksityiset lentoyhtiöt ja rautateilläkin käynnistyi julkisen ja yksityisten toimijoiden yhteisiä kehityshankkeita. 1990-lu-

vulla, alkuvuosien vaikeuksista huolimatta, Intian talous ylsi jo noin 6 prosentin vuotuisen kasvuun. Vuosituhannen vaihtumisen jälkeen BKT:n kasvu on kotimaisen kulutuksen ja palvelusektorin vahvistumisen myötä edelleen kiihtynyt ja noussut parhaina vuosina yli 8 prosentin tasolle. Vajaassa kahdessakymmenessä vuodessa Intia on noussut Kiinan jälkeen maailman toiseksi nopeimmin kasvavaksi taloudeksi.

Intian talouden kasvua ovat merkittävästi vauhdittaneet vuosi vuodelta kasvaneet ulkomaiset investoinnit. Kasvun vauhtia kuvaa esimerkiksi Intia suomalaisyritysten toimintaympäristönä -julkaisussa mainittu esimerkki, jonka mukaan vuonna 2006 investointivirta Intiaan oli noin 17 miljardia Yhdysvaltain dollaria, mikä vastasi määrältään kolmen edellisen vuoden yhteenlaskettua investointivirtaa. Voimakas talouskasvu on nostanut Intian tällä vuosikymmenellä Aasian kolmen suurimman talouden joukkoon Kiinan ja jälkeen. (Korhonen ym. 2008)

Intiaan suuntautuvista ulkomaisista investoinneista valtaosa on tullut Yhdysvalloista ja Euroopasta. Tilastoissa yksittäisistä maista tärkein on kuitenkin Mauritius, jonka kautta investoinneista tulee 41,9 %. Mauritius-ilmiön taustalla on ainakin kaksi tekijää. Ensinnäkin Mauritius on veroparatiisina sopiva paikka sijoittaa ja säilyttää intialaisia pääomia ja toiseksi kierrättämällä investointejaan Mauritiuksen kautta intialaiset yritykset pääsevät hyödyntämään Intian valtion ulkomaisille investoinneille myöntämistä eduista. Kansainvälisistä investoinneista valtaosa kohdistuu kolmelle tuotantoalalle: palveluihin, elektronisiin koneisiin ja laitteisiin sekä telekommunikaatioon eli Intian nopeasti kasvavalle IT-sektorille.

Yhdysvalloista alkanut talouden taantuma ja finanssikriisi on iskenyt myös Intiaan voimakkaasti. Vuoden 2008 aikana ulkomaiset investoinnit ovat supistuneet ja talouskasvu on tippunut noin kuuden prosentin tasolle viime vuosien 7-8 prosentista. Intian teollisuustuotanto on ollut laskussa ja nopeasti kasvanut IT-sektorikin vaikeuksissa yritysten vähentäessä tuotantoa ja työvoimaa. Aivan viime kuukausina keväällä 2009 Intian talous on antanut merkkejä elpymisestä.

Erityistalousalueet

Intian talouden uudistumiseen ja sitä seuranneeseen nousukauteen liittyvät kiinteästi myös eri puolille maata perustetut erityistalousalueet Special Economic Zones (SEZ). Sinänsä ajatus erityistalousalueista ei ollut Intiassakaan uusi tai vasta talousuudistuksen yhteydessä esiin tullut. Intian ja koko Aasian ensimmäinen vientiyrityksille tarkoitettu erityistalousalue perustettiin Intian Kandlaan jo vuonna 1965. Vaikka se saikin seuraajia itselleen 1970-luvulla kuten silloiseen Bombayhin perustetun The Santa Cruz Electronic Export Processing Zone, SEEPZ:in, ei niistä kehittynyt Intiassa Kiinan erityistalousalueiden kaltaisia talouskasvun vetureita. (www.sezindia.nic.in 10.3.2009)

Intian uusia, nykymuotoisia erityistalousalueita koskenut hallituksen politiikkalinjaus julkistettiin huhtikuussa 2000. Hallituksen tavoitteena oli edistää kansainvälisten yritysten sijoittumista maahan tarjoamalla niille infrastruktuuriltaan ja verotus- ja muilta ehdoiltaan houkuttelevia sijoittumispaketteja.

Alkuvaiheessa, vuodesta 2000 vuoteen 2006 perustetut erityistalousalueet toimivat aluksi ulkomaankauppapolitiikkaa koskevien säännösten alaisuudessa. Osoittaakseen sijoittajille erityistalousalueita koskevan politiikan vakautta ja jatkuvuutta, teki hallitus aloitteen erityistalousalueita koskevan SEZ-lain (The Special Economic Zones Act) säätämisestä. Parlamentti hyväksyi lain laajan valmistelun jälkeen toukokuussa 2005.

Uusi lainsäädäntö ja siihen perustuneet säännöt yksinkertaistivat erityistalousalueiden kehittäminen ja toimintaan sekä yritysten sijoittumiseen ja tuotannon käynnistämiseen liittyviä hallinnollisia käytäntöjä. Joustavan hallinnoinnin lisäksi sijoittajien ja sijoittuvien yritysten kiinnostusta pyrittiin lisäämään tarjoamalla huomattavia verotus- ja muita etuja. Näitä ovat muun muassa vapautus tullimaksuista ja 100 %:n vapautus vientitulojen verotuksesta ensimmäisen viiden vuoden aikana ja sen jälkeen 50 %:n vapautus seuraavien viiden vuoden aikana. Vientitulojen verohelpotusten lisäksi yrityksille ja niiden alihankkijoille myönnetään vapautuksia muistakin yritystoimintaan liittyvistä veroista. Yleisten lainsäädännöllä säädettyjen vapautusten lisäksi erityistalousalueiden yritykset pääsevät nauttimaan osavaltioiden säätämistä muistakin lainsäädännön vapautuksista tai poikkeussäädöksistä.

Lain säätämisen jälkeen kansainvälisten yritysten kiinnostus erityistalousalueita kohtaan on lisääntynyt nopeasti. Vuoden 2005 jälkeen talousalueiden perustamista päättävä elin on antanut muodollisen hyväksymisen 531 alueelle ja virallisen vahvistuksen niistä 260 alueelle. Uusille alueille sijoittuvista yrityksistä yli puolet toimii IT- tuotantoa harjoittavissa yrityksissä tai IT-tekniologian mahdollistamissa ns. ITES-palveluyrityksissä (IT-Enabled Services), noin viisi prosenttia biotekniologia ja lääketuotannossa. Hallituksen tavoitteena on saada erityistalousalueille myös työvoimaintensiivistä teollisuutta kuten tekstiili- ja jalkinevalmistusta tai autojen osia valmistavaa teollisuutta. Nämä painotukset näkyvät myös oheisessa luettelossa, johon on listattu ensimmäisiä toimintansa aloittaneita uusia erityistalousalueita ja niiden sijaintipaikkakunnat.

Toiminnassa olevia erityistalousalueita

Nokia SEZ, Tamil Nadu
Quark City SEZ, Chandigarh
Flextronics SEZ, Tamil Nadu
Mahindra World City, Tamil Nadu
Motorola, Dell and Foxconn
Apache SEZ (Adidas Group), Andhra Pradesh
Divvy's Laboratories, Andhra Pradesh
Rajiv Gandhi Technology Park, Chandigarh
ETL Infrastructure IT SEZ, Chennai
Hyderabad Gems Limited, Hyderabad

(www.sezindia.nic.in 10.3.2009)

Talousvyöhykkeiden perustamisen avulla Intia houkuttelee maahan tuotannollisia investointeja ja niiden myötä uusien työpaikkojen luomista ja työtilaisuuksien avautumista erityisesti maaseudun työttömille nuorille. SEZ-lain mukaan erityistalousalueiden pinta-alasta 35 prosenttia voidaan käyttää teolliseen tuotantoon ja loput on varattava työntekijöiden asunnoille, kaupallisille palveluille ja ajanviettoon liittyville toiminnoille. Tilastojen mukaan ennen vuoden 2006 lakia perustetuilla erityistalousalueilla toimii noin 2000 yritystä ja ne työllistävät noin 197 000 työntekijää. Näistä työntekijöistä noin 37 prosenttia on naisia. Vuoden 2006 lain jälkeen perustetuilla alueilla toimivissa tehtaissa työskentelee jo nyt yli satatuhatta työntekijää ja lukumäärä kasvaa nopeasti.

Intian hallituksen erityistalousalueita koskeva politiikka ei ole hyväksytty ilman kritiikkiä. Ayliikkeen kritiikki ja huoli on liittynyt erityistalousalueilla toimiville yrityksille myönnettyihin oi-

keuksiin poiketa Intian työlainsäädännöstä. Tällaiset, yleensä osavaltiotasoiset erityisvapaudet ovat koskeneet muun muassa työaikalainsäädäntöä, irtisanomista koskevia määräyksiä ja ay-liikkeen toimintaoikeuksia.

Kansalaisjärjestöjen voimakkaan arvostelun kohteeksi ovat joutuneet myös erityistalous-alueiden yrityksille myönnetty laajat verohelpotukset. Ne vähentävät valtion tuloja juuri kun veropohjaa tulisi laajentaa. Käydyssä keskustelussa on usein kysytty, onko oikein, että erittäin hyvin kannattaville globaaleille yrityksille perustetaan poikkeuslainsäädännöllä ja vero- ja tullihelpotuksilla höystettyjä erityistalousalueita? Eivätkö tällaiset alueet ole tosiasiallisesti veroparatiiseihin verrattavia, epätervettä kansainvälistä kilpailua aiheuttavia järjestelyjä?

Yritysten pyrkimys sijoittua erityistalousalueille ja niiden keskittyminen muutamaani osavaltioihin aiheuttaa aluepoliittisia ongelmia. Uusista talousalueista valtaosa sijoittuu Andhra Pradeshin, Gujaratin, Haryanan, Karnatakan, Maharashtran ja Tamil Nadun osavaltioihin. Kun vielä tuotannon yhteyteen liittyvä muukin toiminta kuten esimerkiksi koulutuslaitokset sijoittuvat samoille alueille ja samoihin ylikansoittuneisiin jättiläiskaupunkeihin, aluekehityksen vinoutumat korostuvat. Aluekehityksen kannalta entistä enemmän kysymyksiä herättäviä ovat suunnitelmat perustaa entistä suurempia, jopa satojen neliökilometrien kokoisia ja erimuotoista taloudellista ja tuotannollista toimintaa sisällään pitäviä vapaatalousvyöhykkeitä. Näiden suunnitelmien riskinä nähdään se, että erityistalousalueista kehittyvät etuoikeutettujen ryhmien suljettuja työnteko-, asumis- ja vapaa-ajanviettoaarekkeitä kuten on jo pienessä muodossa tapahtunutkin esimerkiksi Bangalossa.

Vaikka Intian erityistalousalueiden menestys on tehnyt niistä erittäin tärkeitä taloudellisen kasvun tukipilareita ja myös merkittäviä vähemmän koulutetun työvoiman työllistäjiä, monet katsovat, että on epärealistista kuvitella, että niiden avulla voitaisiin ratkaista Intian suuret yhteiskunnalliset ongelmat.

Kuinka Intiasta tuli IT-palveluiden huippumaa?

IT-teollisuuden ja IT- teknologiaan perustuvien palveluiden kehitys on Intian ns. uuden talouden menestyksen kiehtovimpia tarinoita. Intian nousu maailmanluokkaan IT-tuotannossa ja -palveluissa juontaa juurensa jo Intian ns. suljetun talouden aikaan. Pyrkinessään mahdollisimman suureen omavaraisuuteen Intia panosti myös oman IT-tuotannon kehittämiseen. Tuotteilla ei ollut suurta kansainvälistä menestystä, mutta intialaisten IT-osaaminen, innovaatiokyky ja alan yritystoiminta kehittyivät.

Jo 1980-luvun puolivälissä Intian informaatioteknologiainisteriö julkaisi ensimmäiset mietinnöt Intian ohjelmistotuotannon viennin kehittämisestä. Ministeriössä nähtiin Intian edut ja mahdollisuudet tällä tuotantoalalla. Ensimmäinen ohjelmistotuotannon vientiä edistämään keskittynyt teknologiapuisto perustettiin Bangaloreen, josta sittemmin onkin kasvanut todellinen Intian IT-keskus. Jo vuosina 2002–03 Bangalossa laskettiin olevan 1154 IT-alan yritystä ja kasvu on jatkunut senkin jälkeen nopeana.

Bangaloresta IT-sektorin kasvu on laajentunut eri puolille maata mm. Hyderabadiin, Mumbaihin, Chennaihin, Delhiin ja jopa raskaan teollisuuden hallitsemaan Kalkuttaan. IT-teknologian ja nopeiden tietoliikenneyhteyksien avaamat mahdollisuudet yhdistyneenä Intian omiin resursseihin; mm. kielitaitoiseen, koulutettuun ja halpaan työvoimaan ovat synnyttäneet maahan nopeasti kasvaneen uudentyypin palveluteollisuuden. Sen merkitys sekä työllistäjänä että taloudellisesti on ollut suuri. Intian ohjelmisto- ja palveluyritysten liiton (NASSCOM) tietojen mukaan IT- alan tuottamat tulot ovat kymmenkertastuneet vuosien 1997–98

4,8 miljardista Yhdysvaltain dollarista vuosien 2006–07 47,8 miljardiin Yhdysvaltain dollariin. Koko IT-alan osuus Intian kansantuotteesta on noussut noin 5,4 prosenttiin ja ala työllistää noin 16,3 miljoonaa työntekijää. (Taylor ja Scholarios 2007)

Intian ja intialaisten IT-yritysten nousu maailmanluokkaan IT-pohjaisessa tuotannossa on tietysti houkutelut alalle suuren joukon koulutetuimpia ja parhaimpien yliopistojen kasvatteja. Ohjelmistoyrityksiin syntyneiden huippuosaamiseen perustuvien työpaikkojen lisäksi alalle on syntynyt paljon vähäisempää osaamista vaativia ns. ITES-töpaikkoja.

Jo Intian IT-buumin varhaisessa vaiheessa intialaiset oivalsivat ryhtyä tarjoamaan IT-pohjaisia palveluja mm. amerikkalaisille yrityksille. Ensin syntyi puhelinpalveluihin perustuvia call center -yrityksiä, jotka hyvin nopeasti laajensivat palvelutarjontaansa liiketoimintaprosessien osien tekemiseen. Lääkemääräysten puhtaaksikirjoittaminen, palkkalaskenta, luottokorttilaskutukset jne. oli huomattavasti halvempaa tehdä Intiassa kuin Yhdysvalloissa. Näin syntyi BPO-ilmiö (Business Process Outsourcing), jossa erityisesti anglosaksisten maiden yritykset ulkoistavat yrityksen sisällä tehtäviä toimintojaan Intiaan ja muihinkin halpamaihin.

Kiihkeimpinä vuosina 1990-luvun lopulla intialaisten palveluyritysten kasvuvauhti oli käsittämättömän nopeata. Yritykset saattoivat lisätä työvoimaansa muutamassa vuodessa lähes nollasta kymmeneen–viiteentoista tuhanteen. Kaiken lisäksi yritysten nopeasta kasvusta huolimatta työn laatu, palvelutaso ja aikataulut on pystytty säilyttämään korkealla tasolla. Intialaisten IT-perusteisten yritysten menestys jatkuu ja ulottuu yhä uusille aloille. Tänä päivänä intialaiset ja Intiassa toimivat kansainväliset IT-palveluyritykset tarjoavat liiketoimintaprosesseihin liittyvien palvelujen eli BPO-palvelujen (Business Process Outsourcing) rinnalla myös muiden alojen korkeampaa osaamista vaativia palveluja kuten esim. insinööryöhön perustuvia EPO-palveluja (Engineering Processing Outsourcing) tai tietotyöhön perustuvia KPO-palveluja (Knowledge Process Outsourcing).

Esimerkkinä jatkuvasta pyrkimyksestä uusien palvelujen kehittämiseen voi mainita Tutor Vista-nimisen palveluyrityksen, joka tuottaa opetuksen tukipalveluja. Amerikkalaiset opiskelijat ja koululaiset saavat Intiasta muutamalla dollarilla apua läksyjen tekemiseen ja tentteihin valmistautumiseen.

Call center/BPO-tyyppisistä työpaikoista arvioidaan olevan edelleenkin noin 60–65 prosenttia puhelin-työskentelyyn perustuvia, vaikka viime aikoina kysyntä on kohdistunut enemmän muihin toimistotyöhön liittyviin tehtäviin (back office activities). (Taylor ja Scholarios 2007)

Puhelin- ja BPO-palvelusektorin nopea laajentuminen ei ole vain tarjonnut nuorille hyväpalkkaisia työpaikkoja vaan tuonut mukanaan myös monenlaisia työolosuhteisiin liittyviä ongelmia. Työskentely 24/7-periaatteella toimivissa palveluyrityksissä on usein stressaavaa ja työn tuloksellisuusvaatimukset tiukkoja. Alan palkkatason noustessa vaatimukset työn tuottavuuden parantamisesta ovat suuria ja muun muassa yritysten työaikajärjestelmät, tauotukset ja ruokailuvapaat ovat jatkuvien tiukennusten kohteena.

Konkreettisten työolosuhteisiin liittyvien ongelmien lisäksi uuden tuotannon alan vaatimukset ovat heijastuneet myös perhesuhteisiin ja työntekijöiden terveyteen. Avioerot ja vakavat sairastumiset ovat yleistyneet naisvaltaisen alan nuorten työntekijöiden keskuudessa.

Onnistuuko Intian hyppy maataloudesta palvelutaloudeksi?

Kuluneen kahdenkymmenen vuoden aikana Intian talous on kasvanut kiihtyvällä vauhdilla. Talouden rakenteet eivät ole kuitenkaan uudistuneet samassa tahdissa. Intia on edelleenkin maatalousvaltainen maa. Vaikka maatalouden osuus BKT:stä on laskenut noin viidennekseen, asuu maaseudulla edelleen yli 700 miljoonaa ihmistä ja heistä suurin osa saa pääasiallisen toimeentulonsa maatalouteen liittyvistä töistä. Intian suuri tulevaisuuden kysymys onkin, miten edelleen maatalousvaltainen maa muutetaan moderniksi taloudeksi.

Tuotantosektoreiden osuudet BKT:sta

Vuosi	Maatalous, metsätalous ja kalastus	Teollisuus	Valmistusteollisuus	Palvelut
1970–71	46 %	22 %	13 %	32 %
1980–81	40	24	14	37
1990–91	32	27	17	41
2000–01	24	27	17	49
2004–05 (ennuste)	21	27	17	52

(PANAGARIYA 2008)

Tilastot osoittavat, että palvelujen osuus BKT:stä on kyllä kasvanut, mutta samalla teollisuuden osuudessa ei ole tapahtunut muutoksia 1990-luvun alun jälkeen. Näiden lukujen valossa Intian talousuudistus ei näytä johtaneen samanlaiseen rakennemuutokseen kuin esimerkiksi Kiinassa tai Etelä-Koreassa, missä rakennemuutoksen alkuvaiheessa voimakkaimmin kasvoivat ammattitaidotonta työvoimaa käyttäneet tuotannonalat kuten esimerkiksi vaate-, lelu- ja kenkäteollisuus. Intiassa voimakkaimmin kasvaneita teollisuuden aloja ovat päinvastoin olleet joko koulutettua työvoimaa tarvitsevat tietoliikenneala ja autoteollisuus tai pääomavaltaiset lääke- ja terästeollisuus. (Panagariya, 2008)

Palvelutuotannon nopean kasvun taustalla on ennen kaikkea kommunikaatiopalvelujen erittäin nopea laajentuminen. Kommunikaatiopalvelut ovat kasvaneet vuodesta 1993 lähtien noin 20 prosenttia vuodessa ja ne ovat muihin aloihin verrattuna kasvuluvuissa omaa luokkaansa. Intian IT-palvelujen räjähdysmäinen kasvu perustuu suurelta osin puhelin- ja ohjelmistopalvelujen vientiin. Nopeasta kasvusta huolimatta alan merkitys on toistaiseksi koko Intian kansantaloudessa edelleen suhteellisen pieni.

Intian talouden rakennemuutos ja erityisesti IT-palvelusektorin nopea kasvu on herättänyt laajaa kansainvälistä huomiota ja odotuksia Intian nousemisesta maailman suurten talouksien kärkijoukkoon. Toisaalta on myös esitetty arvioita, että talouden nopea kasvu ei voi jatkua, jollei IT-sektorin nopean kasvun kanssa samanaikaisesti laajene myös muu kokoonpano ja valmistusteollisuus. Tästä syystä Intian tulevaisuuden avainkysymyksiä ovat kuinka teollisuuden kasvuvauhtia saadaan nostettua ja kuinka pystytään turvaamaan nopeasti kasvaville aloille nii-

den tarvitsema ammattitaitoinen työvoima. Joidenkin arvioiden mukaan seuraavien runsaan kymmenen vuoden aikana Intian tulisi pystyä siirtämään maaseudulta noin 100 miljoonaa ihmistä teollisuuden ja palveluiden piiriin. Vaikka uusimmat, tosin ennen kansainvälistä talouskriisiä tuotetut tilastotiedot viittaavat teollisuustuotannon kasvuvauhdin kiihtymiseen, on edellä mainittu tavoite äärimmäisen haastava.

Sosiaaliset haasteet

Intian suurimmat yhteiskunnalliset haasteet liittyvät köyhyyden poistamiseen, kansalaisten hyvinvoinnin parantamiseen ja ympäristön saastumisen estämiseen. Intian sosiaalisten ongelmien juuret periytyvät jo suunnitelmatalouden aikaan, jolloin hidas talouskasvu ei riittänyt nopeasti kasvavan väestön hyvinvoinnin turvaamiseen. Viime vuosien taloudellinen menestys ja kasvun kiihtyminen on luonut edellytyksiä tilanteen korjaamiseen, mutta ongelman mittasuhteet, väestöryhmien väliset valtavat elintasoerot ja vanhat ja rappeutuneet palvelurakenteet tekevät tehtävästä kalliin ja vaikean.

Yksittäisen valtion talouskehitystä kuvaavat BKT-luvut eivät riitä kuvaamaan kyseisen maan hyvinvoinnin tasoa ja siinä tapahtuneita muutoksia. Tästä syystä on kehitetty kansainvälisesti käytössä olevia hyvinvointia kuvaavia mittareita, joista ehkä tunnetuin on YK:n inhimillisen kehityksen indeksi (The Human Development Index). Tässä indeksissä yhdistetään suuri joukko erilaisia inhimillistä kehitystä mittaavia tekijöitä kuten esimerkiksi elinajan odote ja terveys, koulutus ja lukutaito jne. Tässä YK:n vertailussa Intia sijoittuu 179 maan joukossa sijalle 132. Intian jääminen kansainvälisen vertailun loppupäähän kertoo maan sosiaalisen kehityksen suurista kehitystarpeista. Konkreettisemmän käsityksen sosiaalisen kehityksen ongelmista saa tarkastelemalla hieman lähemmin joitakin indeksin yksittäisiä tekijöitä. YK:n Human Development Reportin koko tilastoaineisto on käytettävissä internetissä osoitteessa www.hdrstats.undp.org.2008/country (5.3.2009).

Vuonna 2006 syntyneen intialaisen lapsen elinajan odote oli 64,1 vuotta. Maailman ykkösjajalle sijoittuneessa Japanissa vastaava elinajan odote oli 82,4 vuotta. Intiassa odotettavissa olevaa elinaikaa lyhentävät lukuisat tekijät kuten suuri lapsikuolleisuus, väestön sairastavuus ja huonot terveyspalvelut. Yksinään HIV-AIDS:ia sairastavien lukumäärän arvioidaan kasvavan Intiassa vuoteen 2010 mennessä lähes 20 miljoonaan. Julkisen terveydenhuoltojärjestelmän kriisi, joka näkyy mm. terveyskeskusten toiminnassa ja erityisesti köyhällä maaseudulla, on omiaan synkentämään kehitystä. Terveyspalveluiden tilannetta kuvasivat Intian julkisen alan liittojen edustajat tammikuussa 2009 seuraavasti:

Terveydenhuolto on yksi niistä julkisten palvelujen aloista, joilla on suuria ongelmia. Julkiset terveydenhuoltoyksiköt kärsivät resurssipulasta. Sairaalat ovat tupaten täynnä, pulaa on koulutetusta henkilöstöstä, palkat ovat pienet ja maaseudulla sairaalat ovat todella harvassa ja pulaa on kaikesta. Jos on terveyskeskus, ei ole lääkäriä. Jos on lääkäri, ei ole lääkkeitä.

Julkisen terveydenhuoltojärjestelmän rappio on johtamassa yksityisen terveydenhuollon nopeaan laajentumiseen. Yksityiset terveysasemat ja lääkäreiden omistamat sairaalat toimivat hyvin ja ovat hyvin varustettuja.

Näissä oloissa ihmiset ovat valmiita maksamaan, kunhan saavat varmuuden palvelujen saatavuudesta.

Hyvin usein Intian köyhyysongelmaa konkretisoidaan toteamalla, että Intiassa on noin 300 miljoonaa köyhää eli sellaista henkilöä, joka joutuu elämään noin yhdellä dollarilla päivässä. Köyhyyden määrittely on kuitenkin vaikeaa ja taloudellisen köyhyyden mittaustapoja

useita. Jotta köyhyyttä voisi tarkastella laajemmin, on YK:n inhimillisen kehityksen indeksistä poimittuun köyhyysindeksiin otettu mukaan köyhyyttä kuvaavina tekijöinä seuraavat: nuorena kuoleminen todennäköisyys, lukutaidottomuus, puhtaan veden saanti ja lasten aliravitseminen. Intian tilannetta nämä osatekijät kuvaavat seuraavasti:

- Todennäköisesti alle 40-vuotiaina kuolevien osuus 16,8 %
- Lukutaidottomien aikuisten osuus 34,8 %
- Ei mahdollisuutta käyttää puhdasta vettä 11 %
- Alle viisivuotiaista lapsista aliravittuja 46 %

Mittarin osatekijät kertovat karua kieltä köyhien elinolosuhteista. Maaseudulla ja kaupunkien slummeissa ei ole puhdasta vettä, dollarilla päivässä ei pysty ruokkimaan lapsia ja päivittäisen elannon hankkiminen vie kaiken ajan, myös lapsilta.

Inhimillisen kehityksen indeksissä on tarkasteltu myös koulutusta ja lukutaitoa, joita tässä raportissa tarkastellaan omassa erillisessä luvussaan. YK:n raportissa on mukana myös samaan aineistoon pohjautuva, sukupuolten välistä tasa-arvoa valottava tarkastelu. Tarkastelu osoittaa, että Intiassa tasa-arvo toteutuu ylipäätään huonosti ja Intia sijoittuu 157 maan välisessä vertailussa loppupäähän eli sijalle 137. Aineisto osoittaa, että erityisen huonosti tasa-arvo on toteutunut koulutuksessa.

Tasa-arvovaje

Naiset ovat perinteisesti olleet Intiassa alistetussa ja epätasa-arvoisessa asemassa. Naisten paikka on ollut kotona ja heidän työnsä on nähty kotitaloustöiden jatkeena, vaikka naisten työ on usein raskasta maatalous- tai kotitaloustyötä. Intialaisen yhteiskunnan muutoksista ja elintason noususta huolimatta sukupuolten välinen epätasa-arvo on arkipäivää edelleenkin niin työelämässä kuin muillakin elämänalueilla.

Tilastojen mukaan Intiassa naiset työskentelevät miehiä yleisemmin ns. epävirallisella sektorilla. Maaseudulla tämä yleensä tarkoittaa työskentelyä maataloustöissä, kaupungeissa taas työllistymistä monenlaisiin vähemmän merkittäviin tehtäisiin kuten vihannesten ja kukkien myyntiin kaduilla, vaatteiden silytyspalvelujen tarjoamiseen tai rakennusten aputoihin. Naisten työt ovat yleensä vähemmän ammattitaitoa tai koulutusta vaativia ja usein hyvin perinteisiä töitä. Naisten työskentely ns. epävirallisella sektorilla merkitsee käytännössä sitä, että heillä on virallisen sektorin töihin verrattuna pienemmät palkat, pidemmät työpäivät ja huonommat sosiaaliedut.

Syyt siihen, miksi naiset joutuvat huonompiin töihin epäviralliselle sektorille, ovat moninaiset. Monet perinteiset ”naisten työt” työt tehdään epävirallisella sektorilla toimivissa pienissä yrityksissä tai esimerkiksi maaseudulla maatiloilla. Naisten ja tyttöjen mahdollisuus osallistua koulutukseen on ollut perinteisesti paljon heikompi kuin pojilla. Intiassa edelleenkin joka kolmas nainen on lukutaidoton, maaseudulla jopa lähes 50%. Uusimpien tilastojen mukaan viime vuosina tytöistä yli 90 % osallistuu ala-asteen opetukseen, mutta osallistumisosuudet putoavat jyrkästi ala-asteen jälkeisillä koulutustasoilla. Syitä naisten syrjäytymiseen työelämässä voi myös etsiä kasti-, luokka- ja etnisistä tekijöistä tai siitä, että Intiassa perhe-elämä on miesten dominoimaa. Samoin talousasiat kuuluvat miehille. (Kaistha 2008)

Intian taloudellinen nousu ja erityisesti IT- ja ITES-tuotannon laajentuminen on avannut uusia työtilaisuuksia myös naisille. Myönteistä kehitystä ovat tukeneet vähittäin parantuneet naisten koulutusmahdollisuudet. Uuden koulutetun keskiluokan tulevaisuuden näköalat ovat

lupaavat. Valitettavasti tämä joukko on vain pieni vähemmistö. Suuren kouluttamattoman ja satunnaisia töitä tekevän naisten enemmistön tilanne on täysin toisenlainen. He joutuvat muuttamaan usein työn perässä ja jatkuva maan sisäinen siirtolaisuus tekee lähes mahdottomaksi oman aseman parantamisen.

Kahdet työmarkkinat

Intian työmarkkinat ovat nopeasti kasvavat ja jyrkästi kahtia jakautuneet. Finpron vuoden 2008 Intian maaraaportin mukaan työvoiman määrä on noin 520 miljoonaa. Arvioiden mukaan työvoimaan kuuluvien määrä kasvaa vuodesta 2006 vuoteen 2010 noin 71 miljoonalla ihmisellä ja senkin jälkeen nopeasti, koska Intian väestö on nuorta; keski-ikä on alle 25 vuotta. (Nuutinen 2008)

Intian työmarkkinat jakautuvat ns. viralliseen (formal/organised) ja epäviralliseen (informal/unorganised) sektoriin. Intian työmarkkinoiden kahtiajakautumista on edistänyt työlainsäädäntö, joka jo 1920-luvulta lähtien on erottanut toisistaan virallisessa työsuhteessa työskentelevät ja työntekijät, joilla ei ole lain määrittämää työsuhdetta. Lainmukaisessa työsuhteessa työskentelevät työntekijät on laskettu kuuluviksi ns. viralliseen sektoriin ja he ovat olleet työlainsäädännön ja sosiaaliturvan piirissä. Muut työntekijäryhmät on määritelty kuuluviksi ns. epäviralliselle sektorille ja he ovat perinteisesti jääneet työlakien ja muiden työsuhteeseen liittyvien etujen ulkopuolelle.

Viralliseen sektoriin on perinteisesti laskettu kuuluvaksi julkinen hallinto ja julkiset palvelut, valtion omistamat suuryritykset sekä perinteiset, suuret yksityiset yritykset. Epäviralliseen sektoriin on sijoitettu maataloustyö, pien- ja perheyrittäjien työntekijät sekä muut kuin virallisessa työsuhteissa työskentelevät. Monissa raporteissa on arvioitu, että 2000-luvun alussa virallisella sektorilla työskenteli noin 7–8 prosenttia työvoimasta ja epävirallisella sektorilla yli 90 prosenttia. (esim. Strengthening the Trade Union Movement in India 2005)

Virallisen sektorin tuotannollinen ja taloudellinen merkitys on perinteisesti ollut suuri ja korostunut. Talousuudistusten jälkeen on Intiassa kuitenkin yhä enemmän ryhdytty kiinnittämään huomiota epäviralliseen sektoriin. Tukeakseen epävirallisella sektorilla toimivien yritysten kilpailukykyä ja mahdollisuuksia uusien työpaikkojen luomiseen Intian hallitus perusti vuonna 2004 epävirallisen sektorin yritysten kansallisen komission (The National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector, NCEUS). Komission tehtäväksi hallitus määritteli muun muassa epävirallisen sektorin ja sen piiriin luettujen yritysten tarkemman kartoituksen ja määrittelyn sekä epävirallisen sektorin työpaikkojen ja työttömyyden tutkimuksen ja seurannan.

Marraskuussa 2008 komission julkaiseman tilastoraportin mukaan vuonna 2004–05 kokonaistyövoima oli 457,5 miljoonaa ja siitä epävirallisen sektorin työvoima 394,9 miljoonaa. Raportin mukaan epävirallisen sektorin työvoimaosuus on säilynyt edellisen, vuonna 1999–2000 tehdyn mittauksen jälkeen ennallaan noin 86 prosentissa. Alueellisesti tarkasteltuna epävirallisen sektorin työvoimaosuus on suurin Biharin osavaltiossa, 96,2 prosenttia ja alhaisin Karnatakan osavaltiossa, 86,3 prosenttia. (www.nceus.gov.in 7.4.2009)

NCEUS:n vuoden 2004–05 tilastojen pohjalta Intian työmarkkinoiden perusrakenne voidaan tiivistäen kuvata seuraavasti:

- Virallinen sektori työllistää noin 13–14 % työvoimasta
- Maataloustyötä tekeviä on noin 57 % työvoimasta
- Kaupunkien epäviralliseen sektoriin kuuluvien ryhmien työvoimaosuus on noin 30 %.

Tarkemman kuvan työvoiman jakautumisesta epäviralliseen ja viralliseen sektoriin eri tuotannonaloilla saa oheisesta, edellä mainittuun tilastoraporttiin sisältyneestä taulukosta. Taulukosta voi havaita, että epävirallisen sektorin työntekijöiden osuus on suurin maataloudessa, mutta yli 70 prosenttia myös teollisuudessa ja palveluissa.

Arviot työvoiman määrästä tuotantoalan ja -sektorin mukaan.

Tuotantoala	1999–2000			2004–2005		
	Epävirallinen sektori	Virallinen sektori	Yhteensä	Epävirallinen sektori	Virallinen sektori	Yhteensä
Maatalous	232,21 milj. (97,70 %)	5,47 (2,30)	237,67 (100)	252,83 (97,65)	6,09 (2,35)	258,93 (100)
Teollisuus	44,81 (69,05)	20,08 (30,95)	64,89 (100)	60,35 (70,40)	25,38 (29,60)	85,73 (100)
Palvelut	65,62 (69,67)	28,57 (30,33)	94,20 (100)	81,72 (72,44)	31,09 (27,56)	112,81 (100)
Yhteensä	342,64 (86,36)	54,12 (13,64)	396,76 (100)	394,90 (86,32)	62,57 (13,68)	457,46 (100)

(www.nceus.gov.in 7.4.2009)

Kun ulkopuoliset tahot tarkastelevat Intian työmarkkinoita, he kiinnittävät usein huomionsa vain virallista sektoria tai yksittäisiä tuotannonaloja kuvaaviin tietoihin. Virallisen sektorin lukuihin pitäytyminen antaa kuitenkin varsin puutteellisen kuvan Intian työmarkkinoista ja niihin liittyvistä ongelmista. Intian yhteiskunnallisen kehityksen ja esimerkiksi ay-liikkeen toiminnan arvioinnin kannalta on tärkeitä olla perillä kaksien työmarkkinoiden olemuksesta ja vaikutuksista.

Suuri epävirallinen sektori

Maataloudesta elantonsa saavien lisäksi Intian epäviralliseen sektoriin lasketaan kuuluvaksi kotona työskentelevät työntekijät, itsenäiset ammatinharjoittajat, itsensä työllistävät, rekisteröimättömien ja pienyritysten työntekijät, vuokratyöntekijät ja tilapäistyöntekijät sekä erityistuotantoalueilla ja alihankintayrityksissä työskentelevät työntekijät. NCEUS:n tilastojen mukaan epävirallisen sektorin työntekijöistä 64 prosenttia työskentelee maataloudessa, 15 prosenttia teollisuudessa ja 21 prosenttia palvelualoilla. (www.nceus.gov.in 7.4.2009)

Perinteisten epävirallisen sektorin ammattien kuten kotiapulaisten, puutarhureiden, kaupustelijoiden ja siivoojien rinnalle on syntynyt uusia ammatteja kuten mediatyöntekijät tai muotitaiteilijat. Uusia aloja ovat terveys-, lääkintä-, pankki-, konsultti- ja yritysten hallinnon tekniset palvelut, joilla toimivat pienet yritykset luokitellaan kokonsa vuoksi (alle 10 työntekijää) kuuluviksi epäviralliseen sektoriin.

Enemmistö epävirallisella sektorilla työskentelevistä on työsuhteen mukaan tarkasteltuna

ns. itsensä työllistäviä (self-employed) työntekijöitä. He ovat usein pienviljelijöitä, pienyritysten pitäjiä tai käsityöläisiä. Heidän osuutensa epävirallisen sektorin työvoimasta on arvioitu olleen vuosituhaten vaihteessa noin 54 %. Säännöllisessä työsuhteessa työskentelevien osuus oli 14 % ja heidän osuutensa on ollut hienoisessa kasvussa. Kolmas ryhmä ovat kausi- ja tilapäis-työntekijät, jotka muodostavat noin kolmasosan epävirallisen sektorin työvoimasta. Nämä työntekijät ovat työmarkkinoilla kaikkein heikoimmassa asemassa ja myös heidän määränsä on ollut kasvussa. (Strengthening the Trade Union Movement in India 2005)

Intian perinteisesti suuri epävirallinen sektori on jatkanut kasvuun talousuudistuksen jälkeisinäkin vuosina. Ilmiön taustalla on jo edellä todettu pienyritysten luokittelu epäviralliselle sektorille ja muun muassa epätyypillisten työsuhteiden ja itse itsensä työllistävien määrän lisääntyminen. Myös julkisen sektorin reformit ja töiden ulkoistaminen ovat siirtäneet työntekijöitä julkiselta sektorilta epäviralliselle sektorille. Viimeaikaiset tutkimukset viittaavat myös siihen, että Intian IT-teollisuuden ja IT-teknologiaan kytkeytyvien palvelujen nousu ei olekaan lisännyt merkittävästi työvoiman määrää virallisella sektorilla, vaan kasvu sielläkin on tapahtunut epävirallisella sektorilla.

Ay-liikkeen solidaarisuusjärjestöjen vaikuttavuustutkimuksen raportissa todetaan Intian epävirallisen sektorin kehityksen jakautuvan kahteen suuntaan. Toisaalla itsensä työllistävät työntekijät ovat vähittäin siirtymässä palkkatyöhön, varsinkin maaseudun työmahdollisuuksien vähetessä. Samanaikaisesti kaupunkiseuduilla säännöllinen palkkatyö uhkaa muuttua tilapäis- ja kausityöksi työvoiman käytön joustavoittamisen ja muiden yritysten työvoiman käyttöä koskevien strategisten muutosten seurauksena. (Strengthening the Trade Union Movement in India 2005)

Intian ay-liikkeen edustajat ovatkin huolestuneita maan työmarkkinoiden nykyisestä kehityksestä, joka näyttää johtavan, ei suinkaan virallisen sektorin, vaan lainsäädännöllä heikosti säädellyn epävirallisen sektorin laajentumiseen. Tilannetta synkentää vielä se, että epävirallisella sektorilla on vallitsevana toimintatapana vähäisenkin lainsäädännön lähes olematon noudattaminen ja valvonta.

Intian työmarkkinoiden rakenne ja erityisesti suuri epävirallinen sektori selittävät myös Intian työttömyys- ja köyhyytilastojen lukuja. Finpron vuosiraportissa mainitaan Intian viralliseksi työttömien määräksi 36 miljoonaa. Investointipankki Morgan Stanleyn mukaan luku on 80 miljoonaa. Eri arvioiden välisten erojen taustalla lienevät eri sektoreilla työssäkäyvän työvoiman laskentaerot ja monien työntekijäryhmien köyhyys. Saksalainen koulutus- ja avustajajärjestö Friedrich Ebert Stiftung (FES) toteaa omassa raportissaan, että työttömillä ei Intiassa ole yleensä varaa olla rekisteröidysti työttömänä, vaan he joutuvat hakeutumaan huonosti palkattuihin työtehtäviin epäviralliselle sektorille. (www.fesindia.org 6.2.2009)

Köyhyysohjelman valtavista mittasuhteista kertovat tilastot, joiden mukaan noin 300 miljoonaa ihmistä elää alle dollarilla päivässä tai 600 miljoonaa alle kahdella dollarilla päivässä. Vaikka köyhyys onkin vähentynyt Intiassa, on se edelleen yksi maan suurimmista yhteiskunnallisista haasteista.

Työelämään ja elintasoon liittyvät erot Intian virallisen ja epävirallisen sektorin työntekijöiden välillä ovat valtavat. Samalla kun virallisen sektorin työntekijät ovat olleet oikeutettuja lakien turvaan ja kohtuullisiin etuihin on työvoiman valtaenemmistö ollut täysin tietämätöntä näistä eduista ja hyväksynyt kohtaloonsa kuuluvana päivittäiset pitkät työpäivät, huonon palkan, fyysiset rasitukset ja jopa seksuaalisen hyväksikäytön.

Työmarkkinat Intiassa ovat myös erittäin epätasa-arvoiset. Valtaosa naisista työskentelee epävirallisella sektorilla ja joutuu näin kärsimään monissa eri muodoissa harjoitettavasta työvoiman riistosta. Samaan asemaan joutuvat alistumaan myös lukemattomat lapset, joille

lapsityön ja jopa pakkotyön muodot ovat arkipäivää.

Työmarkkinoiden jyrkkä jakautuminen on suuri kysymys ammattiyhdistysliikkeelle, jonka historialliset juuret ovat virallisen sektorin työpaikoilla ja edunvalvonnassa. Vasta viime vuosina ay-liike on alkanut kiinnittää enemmän huomiota epävirallisen sektorin työntekijöiden ongelmiin ja edunvalvontaan. Erityisen aktiivisesti näin on toiminut itsensä työllistävien naisten ammattiliitto SEWA (Self Employed Women's Association).

SEWA:n ja muiden kansalaisjärjestöjen työ tuotti tulosta, kun pitkään jatkuneen valmistelytyön jälkeen Intian parlamentti hyväksyi 18. joulukuuta 2008 epävirallisen sektorin työntekijöitä koskevan sosiaaliturvalain (Unorganised Workers Social Security Act). Uusi laki tuo toteutuessaan epävirallisen sektorin noin 400 miljoonalle työntekijälle muun muassa oikeuden vanhuuseläkkeeseen, äitiysvapaaseen ja sairausvakuutuksen.

Lain hyväksymiseen liittyvässä lausunnossaan SEWA korosti lain voimaansaattamiseen liittyvän käytännön työn tärkeyttä. SEWA:n käsityksen mukaan järjestäytymättömälle epäviralliselle sektorille ulottuva lain toteuttaminen voi onnistua vain yhteistyössä paikallisten osuuskuntien, ammattiliittojen ja mikrorahoitusta tarjoavien organisaatioiden ja muiden kansalaisjärjestöjen kanssa. (www.aol.in/news-story 23.12.2008)

Tarkasti säädelty virallinen sektori

Ns. virallinen sektori muodostaa Intian työmarkkinoiden valoisamman puolen. Kuvaa virallisesta sektorista ja sen luonteesta auttaa hahmottamaan oheinen Industrial Relations in Indian States - julkaisusta tiivistetty kuvaus. Sen mukaan Intian virallinen sektori muodostuu julkisista ja yksityisistä yrityksistä, jotka ovat joko rekisteröityjä tai toimivat jonkin lain määrittelemissä puitteissa ja ylläpitävät lain edellyttämää kirjanpitoa. Yksityisiin yrityksiin lasketaan kuuluviksi rekisteröity teollisuustuotanto, kaivosteollisuus, kaasu- ja vesivarojen ylläpito, yksityiset liikenneyhtiöt, rekisteröidyt koulut ja oppilaitokset, sairaalat ja kauppa käyvät yhtiöt. (Ratnam 1996)

Määritelmässä heijastuu rivien välistä vanha suunnittelutalouden ajanainen ajattelutapa toimilupiin perustuvasta yritystoiminnasta. Tämän päivän näkökulmasta tarkasteltuna määritelmästä puuttuu esimerkiksi määrittely uuden talouden yrityksistä.

Edellä mainitun NCEUS:n tilastoraportin mukaan vuosina 2005–05 virallisen sektorin työvoimasta vajaa kymmenen prosenttia (9,7%) työskenteli maataloudessa, 40 prosenttia teollisuudessa ja noin 50 prosenttia palveluissa. Palveluiden piirissä työskennelleistä suurimman osan voi arvioida olleen julkisen sektorin palveluksessa.

Useissa viimeaikaisissa raporteissa on kiinnitetty huomiota siihen, että viime vuosikymmenen puolivälin jälkeen Intian virallisen sektorin työvoiman määrän kasvu hidastui ja lähes pysähtyi vuosituhannen vaihteeseen tultaessa. Virallisen sektorin sisällä julkisen alan työpaikat sekä julkisissa palveluissa että valtionyrityksissä vähenivät, eikä yksityisten yritysten työpaikkojen määrän lisääntyminen riittänyt kompensoimaan työpaikkojen menetystä. Viralliseen sektoriin luettavan perinteisen teollisuuden työpaikkojen lisääntyminen on myös ollut Intiassa suhteellisen hidasta. (Strengthening the Trade Union Movement in India 2005)

Intian IT- ja ITES-teollisuuden nousussa uudet vienti- ja palvelutoimialat ovat kasvaneet nopeasti sekä työvoiman että ennen kaikkea tuotannon määrällä ja arvolla mitattuna. Samalla työvoiman määrä virallisella sektorilla ei ole kuitenkaan kokonaisuutena lisääntynyt kovinkaan paljoa. Myös kansainvälissä selvityksissä ja mm. OECD:n raporteissa on kiinnitetty huomiota siihen, että suuri osa uusista työpaikoista on syntynyt pieniin, alle kymmenen työntekijän yri-

tyksiin, jotka perinteisesti on luokiteltu epäviralliseen sektoriin kuuluviksi. OECD:n selvitysten mukaan intialaisesta työvoimasta yli kymmenen työntekijän yrityksissä työskentelee pienempi osuus kuin missään muussa OECD-maassa. (www.oecd.org/document 6.2.2009)

Intiassa talousuudistuksen jälkeistä kautta onkin luonnehdittu ”kasvuksi ilman työpaikkoja” (jobless growth) Käsitteellä viitataan teollisuuden ja tuotannon modernisaatioon liittyvään tutkijoiden havaintoon, jonka mukaan nykyään syntyy investoitua rahayksikköä kohden vähemmän työpaikkoja kuin aikaisemmin. (Ratnam 1996)

Yllämainitut kehityspiirteet näkyvät myös oheisessa virallisen ja epävirallisen sektorin työvoiman kasvua kuvaavassa taulukossa. Siitä voidaan havaita, että työvoiman määrä on 2000-luvun alkuvuosina kasvanut nopeammin epävirallisella sektorilla niin teollisuudessa kuin palveluissakin. Virallisen sektorin palveluiden työvoiman määrän erittäin hidas kasvu liittyy julkisen sektorin työvoiman supistuksiin ja rekrytointikieltoihin.

Työllisyyden kasvu toimialoittain ja sektoreittain vuosina 1999/2000–2004/2005

Toimiala	Työllisyyden kasvu		
	Epävirallinen sektori	Virall. sektori	Yhteensä
Maatalous	1,72	2,20	1,73
Teollisuus	6,13	4,79	5,73
Palvelut	4,48	1,70	3,67
Yhteensä	2,88	2,94	2,89

(www.nceus.gov.in 7.4.2009)

Virallinen sektori on perinteisesti ollut Intian työmarkkinoiden näyteikkuna. Hallitukset niin liittovaltiotasolla kuin osavaltioissakin ovat huolehtineet siitä, että erityisesti julkisen alan työpaikoissa, niin julkisissa palveluissa kuin muissa valtion yksiköissäkin, on saatettu voimaan kattava työlainsäädäntö ja sopimuskäytännöt. Menneinä vuosina valtion tavoitteena oli toimia mallityönantajana, ja tähän liittyivät myös muita aloja paremmat työehdot. Viralliseen sektoriin kuuluneissa yksityisissä yrityksissä noudatettiin myös lainsäädännön määräyksiä, mutta etujen taso ei yltänyt valtionyksiköiden tasolle.

Viimeaikainen kehitys näyttäisi kulkevan kohden epävirallisen työmarkkinasektorin laajentumista. Työntekijöiden oikeuksien ja ay-toiminnan näkökulmasta tällainen kehityssuunta on huolestumista herättävä, koska se saattaa merkitä käytännössä jo saavutettujen työsuhde- etujen murenemista.

Intian työmarkkinoiden tyypillisimmät piirteet

1. Epävirallisen sektorin hallitseva asema

Intian työmarkkinat ovat kahtiajakautuneet suureen epäviralliseen (informal) sektoriin ja pieneen viralliseen (formal) sektoriin.

2. Työttömyysturvaa tai muita työmarkkinatukia ei ole käytössä.

3. Työssäkäyvät köyhät.

Viralliset työttömyysluvat ovat alhaisia. Harvalla varaa työttömänä olemiseen ja rekisteröidyt työttömätkin ovat pakotettuja matalapalkkaisiin töihin.

4. Koulutetun työvoiman työttömyys on yleistä.

5. Tulojen epävarmuus

Palkkatulot ovat epävarmoja monissa työsuhdemuodoissa ja erityisesti kausityöläisten ja sopimustyöntekijöiden keskuudessa.

6. Itsensä työllistävät ja osa-aikatyöntekijät ovat tyypillisimmät työsuhdemuodot.

7. Työpaikan saaminen riippuu hyvin usein, varsinkin epävirallisella sektorilla, työnhakijan sosiaalisesta taustasta.

8. Koulutukseltaan ja osaamiseltaan tasavertaisten hakijoiden välillä työpaikan saamisen kannalta usein ratkaisevaa on sukupuoli, sukulaisuus, kasti, heimo jne. tekijät.

9. Sosiaalisesti tuomittavat työnteen muodot (vankityö ja lapsityö) ovat edelleen yleisiä.

10. Sukupuolisyrijintä koulutuksessa ja muut tasa-arvoisen kehityksen kannalta kielteiset indikaattorit johtavat kielteisiin vaikutuksiin myös työmarkkinoiden kehittämisessä.

11. Maan sisäinen muuttoliike

Sekä sesonkeihin liittyvä että myös pitkäaikainen muuttoliike maaseudulta kaupunkeihin on laajamittaista.

LÄHDE: (WWW.FESINDIA.ORG 6.2.2009)



Intia on hyväksynyt ILO:n sopimukset, jotka kieltävät pakkotyön ja syrjinnän työelämässä. Lapsityön kieltoa sekä järjestäytymisvapautta koskevia sopimuksia se ei ole hyväksynyt.

Työmarkkinasuhteet ja työlainsäädäntö

Kolmikantayhteistyö

Intian suhde Kansainväliseen työjärjestöön on erityinen. Intia oli yksi Kansainvälisen Työjärjestön ILO:n perustajajäsenistä, vaikka se ei ollutkaan ILO:a perustettaessa vuonna 1919 itsenäinen valtio vaan Ison-Britannian alusmaa. Saksalaisen avustus- ja koulutusjärjestön Friedrich Ebert Stiftungin tutkijan *Pravin Sinhan* näkemyksen mukaan ILO:n sopimuksilla on ollut kaiken kaikkiaan suuri merkitys Intian työelämää, tasa-arvoa ja sosiaalipolitiikka koskevassa lainsäädäntötyössä ja työmarkkinajärjestelmän kehittämisessä.

ILO:n periaatteiden noudattaminen näkyy muun muassa Intian kolmikantayhteistyössä. Yhteistyön keskeisin elin on vuodesta 1942 lähtien toiminut, kerran vuodessa kokoontuva Intian Työkonferenssi (Indian Labour Conference, ILC). Hallituksen nimeämä työkonferenssi on työelämän asioissa Intian korkein poliittinen toimija. Sen toiminnan tavoitteena on edistää työlainsäädännön yhdenmukaisuutta, kehittää työriitojen sovittelukäytäntöjä ja keskustella kaikista valtakunnallisesti tärkeistä työnantajien ja työntekijöiden välisistä kysymyksistä. Lisäksi Työkonferenssi käsittelee mm. uudet ILO:n sopimukset ja suositukset. Viimeisin konferenssi, järjestyksessään 42. kokoontui helmikuussa 2009.

Työkonferenssin lisäksi on lukuisia koko valtion tasolla toimivia kolmikantaisia, konsultaatiivisia komiteoita. Niistä tärkeimmät ovat pysyvä työmarkkinakomitea (Standing Labour Committee, SLC), neuvoa-antava palkkaneuvosto (Wages Advisory Council) sekä työntekijöiden

sosiaaliturvarahasto ja vakuutusrahastot. Liittovaltiotason lisäksi samantyyppiset kolmikantaiset rakenteet toimivat myös osavaltiotasolla. Kolmikantayhteistyöhön liittyvät asiakirjat ja muuta informaatiota on laajasti saatavana Intian työministeriön kotisivuilta. (www.labour.nic.in, 6.2.2009)

Valtakunnan ja osavaltiotasolla toimivien kolmikantaisten yhteistoimintajärjestelmien lisäksi Intiassa on virallisen sektorin suurissa yrityksissä käytössä yritystason yhteistoimintaneuvostot ja työntekijöiden yhteistyökomiteat.

Intian työnantajajärjestöt

Intiassa on kolme valtakunnallista työnantajajärjestöä. New Delhissä perustettu All India Organisation of Employers (AIOE), entisessä Bombayssä perustettu Employers' Federation of India (EFI) sekä valtionyriyten New Delhissä perustama Standing Conference of Public Enterprises (SCOPE). AIOE ja EFI muodostivat vuonna 1956 löyhän yhteenliittymän, Intian työnantajaneuvoston, Council of Indian Employers (CIE), johon myös SCOPE myöhemmin liittyi. Näiden kolmen lisäksi on olemassa myös yksityisen sektorin pienten ja keski suurten yritysten työnantajaorganisaatio All India Manufacturers' Organisation (AIMO).

Intian työnantajaneuvosto CIE on käytännössä työnantajajärjestöjen keskusjärjestö ja sillä on myös virallinen asema. Käytännön toiminta ja edustukset eri valtiollisissa komiteoissa ja muissa organisaatioissa tapahtuvat kuitenkin suurelta osin CIE:n kolmen jäsenorganisaation kautta. Myös CIE:n hallinto on kevyt.

Intian yritysten järjestäytymisaste on perinteisesti ollut alhainen. Intian noin 17 miljoonasta yrityksestä vain noin kaksi miljoonaa on järjestäytynyt. Ainoan poikkeuksen on muodostanut julkisten yritysten SCOPE, jonka järjestäytymisaste on ollut yli 90 %. (Ratnam 1996)

Työelämän perusoikeudet

Vuonna 1998 Kansainvälinen työjärjestön ILO hyväksyi kahdeksan työelämän perusoikeuksia koskevaa sopimusta. Intia on hyväksynyt niistä neljä: pakkotyön kieltoa (nro29 ja nro105) sekä syrjinnän kieltoa (nro100 ja nro111) koskevat sopimukset. Sen sijaan Intia ei ole hyväksynyt lapsityön kieltoa koskevia ILO:n sopimuksia nro138 ja nro 182 eikä järjestäytymisvapautta ja työehtosopimusten neuvottelu-oikeutta takaavia sopimuksia nro 87 ja nro 98.

Kuvaavaa Intian olosuhteille on se, että perustuslain pykälistä ja ILO:n perusoikeus-sopimusten hyväksymisestä huolimatta syrjintä esimerkiksi sukupuolen, kastin ja rodun perusteella on edelleen yleistä ja pakkotyötä esiintyy monilla epävirallisen sektorin aloilla kuten esimerkiksi rakennuksilla, tietyömailla, kivenhakkaamoissa ja tiilitehtaissa, puhumattakaan kaivoksista.

Lapsityön kieltäminen on yksi osa ILO:n työelämän perusoikeuksia, mikä tarkoittaa sitä, että jäsenmaiden tulee noudattaa lapsityön kieltoa koskevia ILO:n sopimuksia riippumatta siitä, onko jäsenmaa ratifoinut niitä vai ei. Intia ei ole ratifointia suorittanut, vaikka Intian perustuslain 24. artikla kieltää alle 14-vuotiaan lapsen työskentelemisen tehtaissa tai kaivoksissa.

Intiassa säädettiin 1980-luvun puolivälissä oppivelvollisuus alle neljätoistavuotiaalle ja samalla lapsityövoimaa käyttäville yrityksille määrättiin taloudellisia rangaistuksia. Kaikista toimenpiteistä huolimatta lapsityö on edelleen yleistä. Useiden arvioiden mukaan työssä olevien lasten määrä vaihtelee 40:n ja 100 miljoonan välillä. Viime vuosina kysymys lapsityöstä

on noussut voimakkaammin esiin ja siihen pyritään puuttumaan entistä määrätietoisemmin. Vuonna 2003 hallitus hyväksyi alle neljätoistavuotiaiden koulunkäynnin perusoikeudeksi ja nyt etsitään keinoja ja toimenpiteitä tämän tavoitteen toteuttamiseksi käytännössä. Esimerkkinä uudenlaisesta ajattelusta ja laajemmasta ongelman ymmärtämisestä on sekin, että nyt myös ay-liike on mukana toimenpiteissä ja esimerkiksi ay-keskusjärjestöt ovat yhdessä toteuttamassa ILO:n lapsityön poistamiseen tähtäävää kampanjaa.

Myös ay-oikeuksien osalta tilanne on ristiriitainen. Ay-oikeudet on turvattu Intian perustuslain 19 artiklan määräyksiin, mutta Intia ei ole ratifoinut ILO:n järjestäytymisvapautta ja työehtosopimusten neuvotteluoikeutta takaavia sopimuksia.

Ammattiyhdistysoikeuksia rajoitetaan Intiassa monin eri tavoin ja lisääntyvässä määrin. Ammattiliittojen on käytännössä lähes mahdotonta päästä toimimaan erityistalousalueilla sijaitseviin kansainvälisiin tuotantolaitoksiin. Samoin näyttää olevan kansainvälisten rakennusyritysten työmailla, missä ei myöskään sallita ay-järjestöjen toimintaa. Pisimmälle on mennyt Läntisen Bengalin osavaltio, jonka kommunistijohtoinen hallitus ilmoitti vuonna 2000, että ay-liikkeen toimintaa tullaan rajoittamaan osavaltion alueella.

Perinteisesti ay-toiminnan rajoituksia on ollut erityisesti julkisen sektorin henkilöstöryhmien osalta. Valtion virkamiehet, poliisit ja armeijan palveluksessa olevat eivät voi perustaa työmarkkinalain mukaisia ammattiliittoja eivätkä liittyä lain tarkoittamiin ammattiliittoihin.

Työtaistelutoimenpiteitä Intian hallitus voi rajoittaa myös ns. elintärkeiden palvelujen lain (Essential Services Maintenance Act), ESMA:n avulla. Tässä laissa määritellään ne yhteiskunnan oleelliset palvelut, joissa työntekijöillä ei ole käytännössä työtaisteluoikeutta. Lain piiriin kuuluvat lähes kaikki ns. yleishyödylliset toiminnot kuten esim. sähkö, vesi, kuljetus, viestintä, lentokentät, terveydenhuolto jne. Intian hallitus on viime vuosina turvautunut tämän lain suomiin mahdollisuuksiin työtaistelujen lopettamiseksi. Näin on tapahtunut muun muassa sairaalalakoissa vuosina 2005 ja 2007, lentokenttähenkilöstön lakossa 2008, valtiotyöntekijöiden työtaistelussa ja tammikuussa 2009 sekä öljyalan toimihenkilöiden lakossa että kuorma-autoliikennöitsijöiden työtaistelussa.

Työmarkkinajärjestöjä koskeva laki

Perustuslakiin kirjattujen yleisten ay-oikeuksien ja vapauksien lisäksi ammattiyhdistysliikkeen ja työmarkkinajärjestöjen toimintaoikeudet on Intiassa säädetty yksityiskohtaisemmin vuodelta 1926 peräisin olevassa Työmarkkinajärjestöjä koskevassa laissa (Indian Trade Unions Act, 1926).

Laissa säädetään työmarkkinajärjestöjen rekisteröitymisestä, oikeuksista, vastuista ja velvollisuuksista sekä varmistetaan liittojen varojen asianmukainen käyttö. Lain mukaan työmarkkinajärjestöjen toimintaa valvoo osavaltiotasoinen viranomaisena, joka myös hyväksyy ja rekisteröi uudet järjestöt. Lakiin perustuvat oikeudet koskevat ainoastaan rekisteröityjä ammattijärjestöjä (Registered Trade Unions).

Rekisteröidyt ammattijärjestöt ovat velvollisia toimittamaan rekisteriviranomaiselle vuosittain tiedot jäsenmäärästä, varoista, tuloista ja tulolähteistään, kuluista ja omaisuudestaan. Näiden tietojen pohjalta laaditaan vuosittaiset osavaltiokohtaiset ja koko maata kattavat tilastot.

Lakiin vuonna 2001 tehtyjen muutosten mukaan rekisteröidyllä ammattiliitolla on oltava vähintään joko 100 jäsentä tai 10 % työntekijöistä jäsenenään. Laki määrittelee myös järjestöjen sisäistä toimintaa ja edellyttää, että paikallisen ammattiosaston tulee valita hallitus vähin-

tään kerran kolmessa vuodessa.

Lainmukainen rekisteröityminen ei vielä sellaisenaan anna ammattiliitolle neuvottelu- ja sopimusoikeutta. Neuvottelu- ja sopimusoikeuden saamisen edellytyksiä ei ole määritelty laissa, eikä tarkemmasta määrittelystä ole ollut yhteisymmärrystä järjestöjen välillä. Esimerkiksi järjestöpoliittisista syistä osa liitoista on suhtautunut kielteisesti malliin, jossa sopimusoikeus määriteltäisiin yrityksessä tai työpaikalla järjestettävällä jäsenäänestyksellä. Neuvottelu-oikeuksia koskeva epäselvä tilanne on käytännössä johtanut siihen, että kaikki liitot koosta ja järjestäytymisperiaatteesta riippumatta toimivat ikään kuin niillä olisi täydet neuvottelu-oikeudet. Tämä tilanne on ollut omiaan sotkemaan ja heikentämään työntekijöiden edunvalvontaa yrittäjä- ja työpaikkatasolla.

Työlainsäädäntö

Intian työmarkkinoiden jyrkkä kahtiajako ja epätasa-arvo näkyvät myös työlainsäädännössä ja työelämän säätelyssä yleensä. Työlait, eläkkeet, vakuutukset ja kehittyneemmät palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät ovat perinteisesti koskeneet ainoastaan virallisella sektorilla työskenteleviä. Epävirallinen sektori on ollut työelämän normien ulkopuolella. Nytemmin lainsäädäntö on jonkin verran muuttunut, mutta olosuhteet epävirallisella sektorilla eivät, koska siellä lakien ja säännösten noudattamista ja valvontaa laiminlyödään laajasti.

Työlainsäädäntö on Intiassa historiallis-poliittisista syistä ollut sisällöltään työntekijän asemaa voimakkaasti suojaavaa. Itsenäisyyden alkuvuosina 1940- ja 50-luvuilla pääministeri Nehru ja Kongressipuolue ajoivat määrätietoisesti ihmisten työllistämistä ja köyhyyden poistamista. Tavoitteisiin pyrittiin suunnitelmatalouteen perustuvalla talous- ja tuotantomallilla mutta myös tiukalla työlainsäädännöllä.

Vuonna 1991 alkaneen Intian talousuudistuksen etenemisen myötä laajasta, noin 200 lakia sisältävästä, vaikeaselkoisesta ja vanhanaikaisesta työelämän lainsäädännöstä on muodostunut talousuudistuksen etenemistä ja tavoitteita hidastava ongelma.

Työelämän lainsäädännön uudistustyötä vaikeuttaa lisäksi Intian liittovaltion lainsäädäntöjärjestelmä. Työlainsäädäntö kuuluu niiden asiakokonaisuuksien listalle, joista perustuslain mukaan uutta lainsäädäntöä voivat säätää sekä keskushallitus että osavaltiohallitukset. Vaikka keskushallitus säätääkin suurimman osan laeista, ovat osavaltioiden hallitukset merkittävässä asemassa koska, ne vastaavat lakien käytännön soveltamisesta.

Intiassa lainsäädännöllä on säädelty muun muassa työmarkkinasuhteista, työsuhteiden ehdoista, palkoista ja edusta, sosiaaliturvasta jne. Merkittäviä lakeja ovat vuosikymmenten varrella olleet muun muassa palkkojen maksamista koskeva laki 1936, minimipalkkalaki 1948, bonuksia koskeva laki 1965, työsopimuslaki 1970, työriitalaki 1976, osavaltioiden välistä siirtolaisuutta ja siirtotyöntekijöiden asemaa koskeva laki 1979, orjatyön kieltämisestä koskeva laki 1976, lapsityövoiman käytön kieltävä laki 1986 jne.

Viime vuosina työlainsäädännön uudistamisesta käydyssä keskustelussa uudistusvaatimusten kärki on kohdistunut ennen kaikkea työsuhdeturvaa ja työaikaa koskeviin määräyksiin. Usein mainittu esimerkki on säännös, jonka mukaan yli 100 työntekijän teollisuusyritys joutuu hakemaan osavaltiohallituksen luvan jopa yksittäisenkin, toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevan, työntekijän irtisanomiseen tai lomautukseen. OECD:n tekemien vertailujen mukaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä koskevat määräykset ovat Intiassa OECD-maiden tiukimpia. Vain Tsekin tasavalta ja Portugal ovat päätyneet vielä tiukempiin säännöksiin. (OECD, Economic survey on India 2007)

Toisaalta ay-liike ja monet tutkijat korostavat, että edellä kuvattu ongelma on vain osa työmarkkinoiden todellisuutta Intiassa. Irtisanomissuoja ei koske samantasoisena palvelusektorin yrityksiä eikä määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskenteleviä. Erittäin alueille toimivilla yrityksillä on samoin omat lievemmat säännöksensä.

Lainsäädännön uudistuspainotus lisääntyy myös siitä syystä, että Intia ja sen osavaltiot käyvät tavallaan kahdentasoista kilpailua kansainvälisistä investoinneista. Ensinnäkin Intia kilpailee Kiinan ja muiden kehittyvien talouksien kanssa kansainvälisistä investoinneista ja tämän lisäksi Intian osavaltiot kilpailevat vielä keskenään tuotantoyksiköiden sijoittumisesta maan sisällä.

Kovan kilpailun vaikutuksesta työehtoihin kertoo esimerkiksi se, mitä on tapahtunut Maharashtrassa. Luodakseen kannustavan ja modernia tuotantoa tukevan yritysilmapiirin osavaltion hallitus päätti vuonna 2003 uudesta osavaltiossa noudatettavasta IT- ja ITES- (IT-enabled services) politiikasta. Tämä politiikkapäätös mahdollisti IT- ja ITES-sektoreiden yrityksille ns. 24x7x365-toimintaympäristön. Työaikalainsäädäntöä, työvuorojärjestelmiä ja naisten työssäkäyntimääräyksiä muutettiin niin, että esimerkiksi 24 tuntia vuorokaudessa toimivat call-centerit pystyivät toimimaan. Myös työriitalakia muutettiin niin, että yli 1000 työntekijän yrityksissä irtisanomiset ja tuotannon lopettamiset tulivat helpommiksi. Lisäksi hallitus päätti, että erityistuotantoalueiden yrityksille myönnetty oikeudet poiketa työsuojelusta laajennettiin koskemaan myös IT- ja ITES-yrityksiä. Vastaavia muutoksia ovat tehneet myös esimerkiksi Karnatakan, Andhra Pradeshin ja Tamil Nadun osavaltiohallitukset.

Vastaavanlainen esimerkki Intian työlainsäädännön voimaansaattamisen ongelmista on rakennusalan työntekijöitä koskeva laki vuodelta 1996. Laissa määritellään muun muassa palkanmaksukäytännöt, työaikamääräykset, työntekijöiden rekisteröintikäytännöt, työpaikalla edellytettävät peruspalvelut kuten juomaveden saatavuus, käymälät sekä työsuojelunormit.

Laissa on säädetty myös rakennustyöntekijöiden sosiaaliturva- ja terveydenhuoltorahaston perustamisesta sekä sosiaaliturva- ja terveydenhuoltolautakuntien perustamisesta. Rahaston muodostamiseksi työnantajat on veloitettu maksamaan rahastoon yksi prosentti rakennuskustannuksista ja työntekijät 20 Intian rupiaa kuukaudessa. Rahaston avulla on ollut tarkoitus luoda alalle eläkejärjestelmä, kuolemanvarakorvausjärjestelmä, äitiysavustus, sairausavustusjärjestelmä, työtaturma-avustus ja muita pienempiä avustuksia kuten hautausavustus tai vihkiäisavustus. Järjestelmän piiriin voivat liittyä kolmen kuukauden työsuhteen jälkeen alalla työskentelevät ja avustuksiin ovat oikeutettuja vähintään vuoden rahastoon kuuluneet.

Intian rakennusalan ammattiliittojen yksi keskeisimmistä tehtävistä viime vuosina on ollut valvoa ja huolehtia liittovaltion lain saattamisesta voimaan osavaltiotasolla. Osavaltiot ovat viime kädessä vastuussa lain soveltamisesta ja ne voivat myös muuttaa esimerkiksi rahastojen maksuosuuksia. Esimerkiksi Tamil Nadussa työnantajat on veloitettu maksamaan rahastoon 3 % rakennuskustannuksista, kun samalla työntekijät on vapautettu kokonaan maksuvelvoitteesta.

Työlainsäädännön lisäksi työntekijöiden sosiaaliturvan kannalta tärkeitä ovat olleet myös työhön liittyvät eläke- ja vakuutusjärjestelmät. Intian eläke- ja työhön liittyvät vakuutusjärjestelmät ovat kattavuudeltaan ja eduiltaan suhteellisen rajoittuneita. Työnantajat ovat velvollisia maksamaan työntekijöiden sairausvakuutusta varten ns. ESI-maksuja (Employees State Insurance). ESI-vakuutus oikeuttaa työntekijät saamaan hoitoa erityisissä ESI- sairaaloissa ja yksiköissä.

Valtionyhtiöiden rakennemuutostilanteissa on käytetty hyväksi vapaaehtoisia eläkejärjestelyjä (Voluntary Retirement Schemes, VRS) ja lisäksi liittojen jäsenillä on mahdollisuus päästä sosiaaliturvan joidenkin osien piiriin kuulumalla Employees' Provident Fund (EPF) -rahastoon.

Kaikkien näiden järjestelmien kattavuus on suhteellisen vaatimaton. (Strengthening the Trade Union Movement in India 2005)

Työehtosopimukset ja palkat

Intian kahdet työmarkkinat eivät ole voineet olla vaikuttamatta myös työehtosopimus- ja palkkausjärjestelmiin. Virallisella sektorilla eli julkisella alalla ja keskeisillä suurilla toimialoilla kuten esim. hiili- ja terästeollisuudessa tai pankkisektorilla on perinteisesti neuvoteltu valtakunnalliset ja sittemmin osavaltiotasoiset tai alueelliset työehtosopimukset. Sen sijaan epävirallisella sektorilla kuten maataloudessa tai palveluissa ja pienteollisuudessa ei tällaisia sopimuksia ole tehty, vaan siellä seurataan joko valtakunnallisia tai osavaltiotasoisia minimipalkkasäännöksiä.

Hajaantunut työehtosopimusjärjestelmä

Intian työehtosopimusjärjestelmällä on verrattain pitkät perinteet itsenäisyyden alkuvuosikymmeniltä. Keskitetyn suunnitelmatalouden aikana myös työehtosopimusjärjestelmä oli varsin keskitetty ja valtakunnallisten järjestöjen merkitys suurimmillaan. Taloussuudistusten käynnistyttyä ja yksityisen yritysten yleistyessä neuvottelukäytännöt alkoivat muuttua nopeasti. Toimiala- tai teollisuusalakohmainen keskitetty sopiminen hajaantui ensin osavaltio- ja aluetasolle ja edelleen konserni- ja yritystasolle.

Työehtosopimusjärjestelmän rapautumiseen vaikuttivat useat syyt. Sen lisäksi, että työnantajat ja yritykset tavoittelivat yritys- ja työpaikkakohtaista sopimista, kehitykseen vaikutti myös ay-liikkeen kasvanut järjestöllinen hajaannus ja kiinteät suhteet poliittisiin puolueisiin. Neuvottelutoiminnan harjoittaminen on hankalaa olosuhteissa, missä yhden yrityksen tai konsernin sisällä toimivien ammattiliittojen lukumäärä saattaa olla kymmeniä tai jopa satoja. Usein mainittu esimerkki on Intian valtion rautatiet, jossa toimii useita satoja ammattiliittoja.

Työehtosopimusten merkitys on kuihtunut myös siksi, että yhä useammat yritykset toimivat sopimusvelvoitteista vapailla eritystalouselueilla tai epävirallisella sektorilla, missä ei aikaisemminkaan ole neuvoteltu työehtosopimuksista. Myös jatkuvasti yleistynyt sopimustyö ja määräaikainen työ on supistanut työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden määrää. Työpaikka- ja henkilökohtaisen sopimisen yleistymisestä huolimatta myös ammattiliitot ja työnantajat neuvottelevat ja tekevät toimiala- ja yrityskohtaisia sopimuksia.

Pitkälle hajaantuneet sopimuskäytännöt ja osavaltioiden ja alueiden väliset elintasoerot ovat johtaneet erittäin suuriin palkkaeroihin. Palkkaerot eivät ole suuria vain toimialojen ja työtehtävien välillä vaan myös samassa tehtävässä alueiden ja yritysten välillä. Konkreettisemmän käsityksen eroista saa seuraavista esimerkeistä. Toimihenkilötehtävissä työskentelevien palkat liikkuvat 15 000 rupian (270€) ja 200 000 rupian (3600€) välillä kuukaudessa. Työntekijätehtävissä työskentelevät ansaitsevat kuukaudessa 4 000 rupiasta (68€) 12 000 rupiaan (206€). Eri alojen tehtäväkohtaisista palkoista ja niiden eroista esimerkkinä voivat olla esimerkiksi insinöörikooulutuksen saanut ohjelmistokehittäjä, joka ansaitsee keskimäärin 42 310 rupiaa kuukaudessa (3525€) tai 20 vuotta alalla ollut opettaja, jonka keskimääräinen palkka, joka on 17 331 rupiaa (252€) kuukaudessa. (www.payscale.com/research/IN 6.4.2009)

Minimipalkkajärjestelmä

Intian minimipalkkajärjestelmä perustuu vuodelta 1948 peräisin olevaan lakiin. Minimipalkkoja sovelletaan käytännössä epävirallisella sektorilla tehtävissä, jotka on määritelty yksityis-

kohtaisissa palkkataulukoissa. Järjestelmä on huonosti toimiva ja monimutkainen. Valtakunnallisen ja osavaltiotasoisien minimipalkan lisäksi tasot määritellään toimialan, ammatin ja kokemuksen mukaan. Ay-liikkeen edunvalvonnan kannalta järjestelmä on hankala, koska sen valvonta on vaikeata tai käytännössä mahdotonta. Minimipalkoista muodostuu monissa osavaltioissa sekä minimi- että maksimipalkkoja.

Intian valtakunnallinen minimipalkka nostettiin syyskuussa 2007 kuudestakymmenestä kuudesta rupiasta 80 rupiaan (1,2€) päivässä. Maharashtran osavaltiossa vuoden 2009 alussa voimaan tulleen minimipalkkataulukon mukaan maksetaan koneen kanssa työtä tekevälle maataloustyöntekijälle 81 rupiaa (1,2€) päivässä. Ammattitaitoinen pesulatyöntekijä ansaitsee lisineen 184 rupiaa (2,8€) päivässä ja sairaalatyöntekijä 166,6 rupiaa (2,5€) päivässä. (www.paycheck.in, 6.5.2009)

Näiden lukujen valossa on helppo ymmärtää, että minimipalkkajärjestelmä ei turvaa työntekijälle saati hänen perheelleen edes vähimmäistoimeentuloa.

Julkisen sektorin henkilöstön asema

Julkisen sektorin henkilöstön asema poikkeaa ainakin kahdessa suhteessa virallisen sektorin muiden työntekijäryhmien asemasta. Julkisen alan henkilöstön ay-oikeuksia on rajoitettu monelta osin, mm. ammattiliiton perustaminen ja liittoon liittyminen on kiellettyä. Toiseksi työlaainsäädännön päätöksenteon ja sen tulkinnan hajautus liittotasavallan ja osavaltioiden välillä ei ulotu julkiseen hallintoon, vaan julkisen sektorin henkilöstöä koskevasta lainsäädännöstä ja sen tulkinnasta päättää keskitetysti keskushallitus.

Ay-oikeudet

Virkamiesten ay-oikeuksia rajoitetaan Intiassa sekä järjestäytymisoikeuden, työehtosopimus-oikeuksien että lakko-oikeuksien osalta. Julkisen sektorin henkilöstöjärjestöt eivät voi toimia työmarkkinajärjestöjä koskevan lain alaisuudessa, vaan niiden toimintaa säätelee yhdistyslaki (Societies Act), joka on varsinaisesti tarkoitettu säätelemään erilaisten yhdistysten kuten hyväntekeväisyisyhdistysten, tieteellisten tai esimerkiksi poliittista koulutusta organisoivien yhdistysten toimintaa. (www.vakilno1.com/bareacts/societysegact/s20.htm, 29.4.2009)

Intian julkisen alan liittojen edustajien mukaan yhdistyslain alaisuudessa toimiminen ja järjestäytyminen liittojen sijasta yhdistykseen (association) ei sellaisenaan ole ollut este julkisen alan henkilöstön edunvalvonnalle eikä myöskään työtaistelutoimenpiteiden suorittamiselle. Julkisen alan henkilöstöyhdistysten toimesta järjestetyt lakot ovat viime vuosina johtaneet kuitenkin oikeusprosesseihin ja toistaiseksi oikeuden päätökset ovat olleet aina langettavia. Viime vuosien oikeusjutuista huomattavin on ollut Tamil Nadun osavaltiohallituksen ja osavaltion julkisen alan työntekijöiden välinen lakko-oikeutta koskenut riita. Korkein oikeus teki riidassa lakot kieltvän päätöksen vuonna 2003. Kielteisen päätöksen jälkeen julkisen alan ammattiliitot ovat jatkaneet taistelua lakko-oikeuden puolesta ja vedonneet korkeamman oikeuden laajennettuun istuntoon. Riita on edelleen ratkaisematta.

Palkkakomissiossa neuvotellaan palkat ja muut työsuhde-edut

Henkilöstön palkoista, palvelussuhde-eduista ja muista henkilöstöä koskevista päätöksistä kuten eläkkeistä neuvotellaan keskitetysti ns. keskushallinnon palkkakomissioissa (Central Pay Commission). Keskitetty neuvotteluperinne ja komissiotyöskentely juontavat juurensa brit-

tihallinnon käytäntöihin. Intian itsenäisyyden ajan ensimmäinen palkkakomissio nimitettiin jo vuonna 1946 ja se sai työnsä valmiiksi 1947. Sittenkin komissioita on nimitetty noin 10–13 vuoden väliajoin ja viimeisin, kuudes komissio, nimitettiin vuonna 2006.

Komissiossa käsiteltävien asioiden kirjo on ollut suuri käsittäen palkat ja muut korvaukset, eläke-edut, muut palvelusuhteen ehdot, virkauralla etenemisen periaatteet jne. Vuonna 2006 nimitetyn komission tehtävänä oli edellä mainittujen asioiden lisäksi selvittää keskushallinnon organisaatioiden harmonisointia ja sopeuttamista globalisaation asettamien vaatimusten mukaisesti. Komissioiden työn laajuutta kuvaa myös työn piiriin kuuluvien henkilöstöryhmien määrä. Komissioiden työ kattaa keskushallinnon ja valtionyritysten työntekijät, liittovaltion ja territorioiden henkilöstön, armeijan ja korkeimman oikeuden henkilöstön.

Kuudennen komission raportti valmistui maaliskuussa 2008. Komissioiden työstä ja raporteista on saatavana kattavasti tietoa komission kotisivuilta, jotka löytyvät osoitteesta <http://india.gov.in/govt/empcorner/Sixth Pay Commission>.

Julkisten palvelujen laki

Intian julkiset palvelut ovat tulossa laajaan arviointiin pääministerin käynnistäessä uuden julkisten palvelujen lain (Public Service Law/Act) valmistelun. Lain tarkoituksena on luoda säädösperusta julkisten palvelujen tuottamiselle Intiassa. Laki määritteli julkisten palvelujen arvot, eettiset päämäärät ja käyttäytymisohjeet, hallintokäytännön, ay-oikeudet ja rekrytointiperiaatteet. Lailla perustettaisiin julkinen viranomaisen tarkistamaan ja kehittämään julkisia palveluja ammattitaitoisina, poliittisesti neutraaleina, mitattavina ja hyvään hallintotapaan perustuvina palveluina kansalaisille. (<http://india.gov.in/govt/Citizens>, Draft public Service Bill 6.2.2009)



Intian ay-liike arvioi, että maassa on noin 8000 toimivaa ammattiliittoa.

Intian ammattiyhdistysliike

Ay-liikkeen kehitysvaiheet

Intian ammattiyhdistysliike vietti vuonna 1992 satavuotisjuhliaan. Ammattiyhdistysliikkeen alkujuuret ulottuvat brittihallinnon aikana tapahtuneeseen Intian teollisuuden syntyyn ja työväenlaajen leviämiseen brittiläisen kansanyhteisön sisällä.

Intian ammattiyhdistysliikkeen historia voidaan jakaa karkeasti neljään vaiheeseen. Ensimmäisen vaiheen muodostavat ay-liikkeen syntyvuosikymmenet 1850-luvulta vuosisadan vaihteeseen. Toinen vaihe käsittää järjestäytyneen ay-liikkeen muodostumiskauden 1900-luvun alusta Intian itsenäistymiseen vuonna 1947. Kolmas kehitysvaihe kattaa Intian itsenäisyyden ensimmäiset vuosikymmenet vuodesta 1947 talousuudistuksen käynnistymiseen 1991. Talousuudistuksista alkanut neljäs vaihe jatkuu edelleen.

Menemättä syvemmälle Intian ay-liikkeen mielenkiintoiseen historiaan voi sieltä nostaa esiin joitakin kehityspiirteitä ja ajanjaksoja, joiden vaikutus näkyy edelleen tämän päivän ay-liikkeessä. Tällaisia ovat esimerkiksi Kansainvälisen Työjärjestön ILO:n vaikutus työelämän säätelyyn ja työmarkkinajärjestöjen asemaan, poliittisten puolueiden ja ay-liikkeen riippuvuus toisistaan sekä jäljet, joita Intian itsenäistymisen jälkeisten ensimmäisten vuosikymmenten aikana toteutettu keskusjohtoinen suunnitelmatalous jätti ay-toimintaan.

ILO:n periaatteet näkyvät

Intian työmarkkinajärjestelmän ja työelämän lainsäädännön varhaiselle kehitykselle antoi voimakkaan sysäyksen Intian osallistuminen perustajajäsenenä Kansainvälisen Työjärjestön ILO:n muodostamiseen vuonna 1919. ILO:n toiminnan kantavat ajatukset ammattiyhdistysliikkeen toiminnan vapaudesta, kolmikantayhteistyöstä, työntekijöiden suojelusta ja työelämän standardien kehittämisestä välittyivät maahan varsin nopeasti. Vuosien mittaan ILO:lla ja sen hyväksymillä sopimuksilla ja suosituksilla on ollut suuri vaikutus Intian palkkalainsäädännön, työolosuhteiden, hyvinvointijärjestelmien, sosiaaliturvan, heikossa asemassa olevien suojelun, koulutuksen, tasa-arvon ja syrjimättömyyden toteuttamisessa. (Sinha)

ILO:n toiminnan käynnistyminen antoi myös välittömän synn Intian ensimmäisen ay-keskusjärjestön perustamiselle. Intian ammattiliittojen kongressin (All India Trade Union Congress) AITUC:n perustamisella ratkaistiin ILO:n yleiskokoukseen nimitettävien intialaisten työläisedustajien valintaan liittynyt käytännöllis-poliittinen menettelytapaongelma. AITUC:sta tuli alusta alkaen organisaatio, joka ILO:n periaatteiden mukaisesti valitsi Intian työntekijäedustajat ILO:n vuosittaisiin työkonferensseihin.

Suhde poliittisiin puolueisiin

Yksi Intian ay-liikkeen luonteenomaisimmista piirteistä on ollut ay-järjestöjen kiinteät suhteet poliittisiin puolueisiin ja liikkeisiin. Tämän toimintatavan alkuvaiheet ajoittuivat jo 1920-luvulle. Tuolloin voimakkaasti laajentumassa olleet ammattiliitot haluttiin mukaan tukemaan Intian itsenäistymiseen tähtäävää liikettä. Samaan aikaan 1920-luvun alussa perustetussa keskusjärjestössä, AITUC:ssa, käytiin sisäistä poliittista taistelua vallasta. Huolimatta kommunistien vallantavoittelupyrkimyksistä ja vuoden 1929 kongressin päätöksestä liittyä Kommunistiseen ay-internationaaliin järjestö säilyi pitkään yhtenäisenä. Vasta sotavuosien jälkeen ja kansainvälispoliittisen tilanteen muututtua ay-liikkeessä toimivat Kongressipuolueen jäsenet ryhtyivät harkitsemaan uuden ammatillisen keskusjärjestön perustamista. Lopullinen johtopäätösten aika koitti Intian itsenäistyessä ja poliittisen kamppailun kiihtyessä, kun valmistauduttiin ensimmäisiin parlamenttivaaleihin.

Maaliskuussa 1947 Kongressipuolueen kannattajat perustivat uuden keskusjärjestön, Indian National Trade Union Congressin INTUC:n. Vuotta myöhemmin sosialistien ja sitoutumattomien aktivistien tuella perustettiin Hind Mazdoor Sabha, HMS. Puolueiden pyrkimys oman ay-vaihtoehdon tarjoamiseen jatkui vuonna 1955 kun hindunationalististen voimien tuella perustettiin Bharatiya Mazdoor Sangh, BMS. Intian kommunistisen puolueen hajotessa 1960-luvulla kiinalaismieliseen ja neuvostomieliseen siipeen oli jo luonnollista, että puolueet järjestivät kumpikin itselleen oman ay-keskusjärjestön. Vanha AITUC jäi neuvostomielisten valtaan ja Kiinaan suuntautunut puolue perusti uuden keskusjärjestön Center of Indian Trade Unions, CITU:n. Vuosien mittaan puolueiden ja ay-liikkeen yhteistyökäytännöt laajenivat myös osavaltioihin ja pienimmätkin puolueet hankkivat itselleen ay-järjestön, jonka avulla voitiin esimerkiksi organisoida jäsenhankintatyötä. Nykyään ainoastaan maolaiset ja islamilainen puolue ovat ilman ay-siipeä.

Myönteisimmillään ay-poliittinen yhteistyö palveli kummankin osapuolen pyrkimyksiä ja tavoitteita niin kansallisella tasolla kuin poliittisesti monenkirjavissa osavaltioissakin. Ay-järjestöt pystyivät tehokkaasti ajamaan tavoitteitaan puolueiden kautta ja samalla puolueet saivat toimivat yhteydet suoraan työpaikoille. Tällä hetkellä Intian puolueiden ja ay-liikkeen kiinteän yhteistyön parhaat ajat ovat jo takanapäin. Varsinkin Intian talousuudistuksen käynnistymisen jälkeen ay-järjestöt ovat joutuneet alistaiseen asemaan suhteessa puolueisiin. Monet ay-

järjestöt ovat näivettyneet puolueiden haaraosastoiksi samalla kun puolueliittoutumat ovat pirstoneet ay-liikkeen yhtenäisyyttä toiminnan eri tasoilla. Äärimmäisenä esimerkkinä siitä mihin kehitys on johtanut, mainitaan Ruotsin ay-liikkeen solidaarisuusjärjestön LO-TCO Bis-tånds-nämndetin raportissa elintarviketeollisuusyritys, jossa toimi samanaikaisesti 64 rekisteröityä ammattijärjestöä.

Suunnitelmatalous turrutti ay-liikkeen

Intiassa ryhdyttiin itsenäistymisen jälkeen toteuttamaan keskusjohtoista suunnitelmataloutta. Sen avulla uskottiin voitavan paremmin ohjata köyhän siirtomaan kehitystä. Intian talous kasvoikin vakaasti, joskaan ei kovin nopeasti itsenäistymistä seuranneina vuosikymmeninä. Viisivuotissuunnitelmien ja hindulaisen vihreän vallankumouksen tavoitteiden mukaisesti väestön elintarvikehuolto koheni ja valtion teollistamisohjelmien myötä uusia työtilaisuuksia avautui kasvavalle väestölle. Suunnitelmatalouden aikana (1947–1991) pyrittiin määrätietoisesti suojaamaan omaa tuotantoa, rajoittamaan Intian osallistumista maailmantalouteen ja kasvattamaan kaikilla tuotannonaloilla Intian omavaraisuutta. Yritystoiminta perustui toimilupiin ja valtion rooli varsinkin raskaan teollisuuden yrityksissä oli keskeinen. Keskitetyn ja suljetun talousjärjestelmän kielteiset seuraukset kuten tehoton tuotanto, jatkuvasti lisääntyvät valtion subventiot kannattamattomille yrityksille, hidas talouskasvu ja lisääntyvä lahjonta johtivat 1980-luvulla kasvaviin julkisen talouden ongelmiin.

Intian itsenäistymistä seuranneet ensimmäiset vuosikymmenet olivat Intian ay-liikkeelle vakaan kehityksen aikaa. Liittojen jäsenmäärät kasvoivat teollisuuden laajentuessa ja julkisen sektorin kehittyessä. Ei vain työntekijöiden vaan myös virkamiesten ja korkeammin koulutettujen henkilöstöryhmien keskuudessa järjestäytymiseen suhtauduttiin myönteisesti. Jäsenten silmissä ay-liikkeen myönteistä kuvaa vahvistivat työlainsäädännön ja työehtosopimusten mukanaan tuomat parannukset. Suunnitelmatalouden suojatuissa työmarkkinaolosuhteissa ay-liike tottui ajamaan tavoitteitaan ay-poliittisen yhteistyön kautta.

Ensimmäiset teollisuuden modernisointihankkeet ja rakenneuudistukset käynnistyivät jo 1980-luvulla. Indira Gandhin pääministerikauden aikana asenteet yritystoimintaa kohtaan alkoivat muuttua myönteisemmiksi ja "ilman kyyneleitä" -politiikalla toteutettujen ensimmäisten talousuudistusten myötä talouskasvu nopeutuikin.

Ay-liikkeen päähuomion ollessa siellä missä jäsenetkin eli perusteellisuudessa, valtionyrityksissä ja virallisella sektorilla, se ei kyennyt näkemään yhteiskunnassa kehittymässä olleita muutossuuntia. Työttömyysongelmaan samoin kuin nopeasti kasvavan epäviralliseen sektoriin kiinnitettiin kyllä huomiota, mutta käytännön toimenpiteet jäivät vähäisiksi. Ay-liikkeen järjestötyötä hallitsi näkemys omista toimintareviireistä ja "eivät kuulu meihin" -ajattelu.

Talouden ja tuotannon muutokset lähtivät täydellä voimalla liikkeelle kriisivuonna 1991, kun Intian hallitus devalvoi rupian ja ryhtyi toimiin ulkomaankaupan vapauttamiseksi, ulkomaisten sijoitusten säätelyn vähentämiseksi, toimilupakäytännön purkamiseksi ja kannattamattomien valtionyritysten saneeraamiseksi. Muutos eteni nopeasti ja näkyi eri puolilla maata; erityistalousalueita perustettiin, kansainvälisiä yrityksiä tuli maahan, IT-sektori alkoi kasvaa, yksityiset lentoyhtiöt ilmestyivät maan sisäisille reiteille jne.

Ay-liike oli muutoksiin valmistautumaton eikä heti oivaltanut muutoksen merkitystä ja seurauksia. Se ajautui puolustavalle kannalle yrittäessään turvata jäsentensä työpaikat. Ay-liikkeen johdolta puuttui itseluottamusta ja liitoilta taloudellisia voimavaroja tilanteessa, missä ay-liikkeen työlistalle tuli hetkessä suuri joukko uusia edunvalvontaa vaativia tilanteita

kuten työpaikkojen turvaaminen yksityistämistilanteissa, työlainsäädännön uudistaminen ja työntekijöiden ammattitaidon sekä osaamisen turvaaminen informaatioteknologian yleistyessä. Ammattiliitot eivät osanneet organisoida työntekijöitä uusissa kansainvälisissä yrityksissä eivätkä pystyneet myöskään tekemään sopimuksia lainsäädännön asettamien rajoitusten vuoksi.

Kun ay-liike ei kyennyt tarpeeksi herkästi reagoimaan muuttuvaan toimintaympäristöön ja uusiin haasteisiin, sen yhteiskunnallinen asema ja vaikutusvalta heikentyivät. Samalla aikaisemmat vahvuudet kuten puolueyhteistyö tai työntekijämyönteinen työlainsäädäntö alkoivat kääntyä ongelmiksi. Vasta 1990-luvun loppupuolella eli 6–7 vuoden haparoinnin jälkeen ay-liike oli jälleen kykenevä toimimaan paremmin olosuhteiden vaatimalla tavalla.

Intian ay-liike tänään

Keskusjärjestöt

Intian ammattiyhdistysliike on jäsenmäärältään kohtalaisen suuri mutta sirpaleinen. Keskusjärjestöjä on lukuisia ja ammattiliittoja sekä muita ay-järjestöjä tilastojen mukaan noin 70 000. Tilastojen luvuilla ei kuitenkaan ole suurta merkitystä, koska niihin sisältyy paljon vanhentunutta tietoa. Ay-liikkeen omien arvioiden mukaan todellisia, toimivia liittoja on noin 8000.

Valtakunnallisiin keskusjärjestöihin kuuluu kuitenkin vain 20 % ammattiliitoista tai muista itsenäisistä ay-järjestöistä. Intian ay-liikkeen järjestöjen enemmistö on perinteisten keskusjärjestöjen ulkopuolella. Itsenäiset ay-järjestöt eivät ole joko pystyneet tai tahtoneet järjestäytyä liittovaltio- tai osavaltiotasoisesti. Ay-järjestöjen ja liittojen lisäksi työntekijäryhmien etuja ajavat myös erilaiset yhdistykset, osuuskunnat, morchat (paikalliset puolueet) ja verkostot.

Ay-liikkeen järjestöllistä kuvaa hämärtää lisäksi se, että niin keskusjärjestöt kuin liitotkin eroavat toisistaan lainmukaisen asemansa suhteen. Osa järjestöistä on rekisteröityjä, osa ei. Intian työmarkkinajärjestöjä koskevan lain mukaan työministeriö rekisteröi lain kriteerit täyttävät keskusjärjestöt ja liitot ja suinkaan kaikki järjestöt eivät täytä asetettuja kriteereitä.

Keskusjärjestön rekisteröinti edellyttää kolmen ehdon täyttymistä. Keskusjärjestöllä on oltava vähintään puoli miljoonaa jäsentä, sen on toimittava vähintään neljässä osavaltiossa ja neljällä toimialalla. Tultuaan rekisteröidyksi keskusjärjestö saa virallisen aseman ja mm. oikeuden osallistua virallisten kansainvälisten (esim. ILO) ja kansallisten järjestöjen kokouksiin, kansallisiin työmarkkinakonferensseihin, virallisiin kolmikantaisiin elimiin, komiteoihin jne. Virallinen rekisteröinti ei vielä takaa sopimusoikeutta, vaan sen saamiseksi on osoitettava edustavuutensa.

Ay-järjestöjen edustavuuden selvittämiseksi Intian Työasioiden komissaarin virasto (Central Labour Commissioner) suorittaa määrääjain järjestöjen jäsenmäärätutkimuksia.

Viimeisimmät jäsenmäärätiedot ovat vuoden 2006 raportista. Raportin mukaan Intiassa on kymmenen valtakunnallisen keskusjärjestön kriteerit täyttävää rekisteröityä keskusjärjestöä. Näiden lisäksi on lukuisia valtakunnallisia ay-keskusjärjestöjä, jotka eivät kuitenkaan täytä edellä mainittuja kriteereitä. Keskusjärjestöistä suurimmat ja tunnetuimmat ovat:

- Bharatiya Mazdoor Sangh, BMS
- Indian National Trade Union Congress, INTUC
- Hind Mazdoor Sabha, HMS
- Center of Indian Trade Unions, CITU
- All India Union Congress, AITUC

Vuoden 2006 raportin mukaan ammattiyhdistysliikkeen kokonaisjäsenmäärä on kasvanut ja on noin 25–30 miljoonaa. Jäsenistön suuri enemmistö (70 %) työskentelee virallisella sektorilla. Liittojen antamien tietojen mukaan uusia jäseniä ay-liikkeeseen on tullut ennen kaikkea epäviralliselta sektorilta ja maataloudesta.

Intian palkansaajien järjestäytymisastetta on vaikea tarkalleen määrittellä. Yleisesti esitettyjen arvioiden mukaan se liikkuu 7–9 prosentin tasolla riippuen siitä, mitä ryhmiä työvoimaan lasketaan mukaan.

Jäsenistä noin kaksi kolmasosaa kuuluu viiteen suurimpaan keskusjärjestöön. Viimeisen edustavuustutkimuksen mukaan keskusjärjestöistä eniten jäsenistöään on lisännyt BMS, jonka arvioidaan hyötynneen järjestön sovitteluvasta ja vähemmän militantista toimintalinjasta.

Intian ay-liikkeen jäsenmäärätietoihin on syytä suhtautua varovaisesti. Keskusjärjestöt itse ilmoittavat esim. kotisivuillaan toisenlaisia lukuja, jotka yleensä ovat virallisia lukuja suurempia. Joka tapauksessa oheisessa taulukossa mainitut viisi keskusjärjestöä ovat suurimmat ja edustavimmat. Oheiseen taulukkoon kootut tiedot on poimittu viimeisimmästä edustavuustutkimuksesta ja niitä on myös verrattu muihin käytettävissä olleisiin tietoihin..

Intian suurimmat ammatilliset keskusjärjestöt

Keskusjärjestö	Jäsenmäärä 2006	Poliittinen suunta	KV ay-järjestö
Bharatiya Mazdoor Sangh, BMS	6 miljoonaa	BJP/ konservatiiviset hindut	ei jäsen
Indian National Trade Union Congress, INTUC	3.8 miljoonaa	Kongressipuolue	ITUC
All India Trade Union Congress, AITUC	3,3 miljoonaa	CPI/kommunistit	MAL
Hind Mazdoor Sabha, HMS	3,2 miljoonaa	Riippumattomat sosialistit	ITUC
Center of Indian Trade Unions, CITU	2,6 miljoonaa	CPI/kommunistit M	

LÄHTEET: THE HINDU 31.12.2006, BIG RISE IN TRADE UNION MEMBERSHIP, NORDIC IN'S INDUSTRIAL POLICY NETWORK IN MUMBAI AND PUNE, INDIA 15–19. OCTOBER 2007/

Muista Intian valtakunnallisista ay-järjestöistä tunnetuin on epävirallisella sektorilla työskentelevien naisten järjestäytymiseen keskittynyt Self Employed Women's Association, SEWA. SEWA tukee kaupunkien köyhien naisten aseman parantamisen lisäksi myös maaseudun naisia ja on mm. perustanut mikrolainoja myöntävän pankin. SEWA:n toiminta on maantieteellisesti painottunut Gujaratin osavaltioon. Muita pienempiä ja vähemmän tunnettuja ay-keskusjärjestöjä ovat muun muassa Labour Progressive Federation, LPF, All India Central Council of Trade Unions, AICCTU, National Fron of Indian Trade Unions-Kolkata, NFITU-KOL ja National Fron of Indian Trade Unions-Dhanbad, NFITU-DHN.

Valtakunnallisiin keskusjärjestöihin kuuluu jäsenenä valtakunnallisia toimialaliittoja eli federaatioita, osavaltiotasoisia liittoja ja myös suuria paikallisia ammattiliittoja. Kunkin keskusjärjestön liittorakenne määräytyy pitkälti sen järjestämisalaaan kuuluvan teollisuuden tai toimialan mukaan. Esimerkiksi julkisella sektorilla opetusalan ammattiliitot liitot ovat valtakunnallisia, koulutustasojen mukaan organisoituja, sen sijaan yksityisellä sektorilla mm teollisuudessa on sekä valtakunnallisia toimialaliittoja että yritys- tai konsernikohtaisia liittoja.

Liitot kovan paineen alaisina

Ulkopuolisten kuva Intian ay-liikkeestä on usein yleispiirteinen ja keskusjärjestötasoon rajoittuva. Ay-keskusjärjestöt ovat kuitenkin talousuudistusten myötä menettäneet merkitystään ja edunvalvonnan painopiste on siirtynyt enemmän alueellisella ja yritystasolla toimiville liitoille ja järjestöille. Työelämän arki ja tulevaisuus näkyy käytännössä ammattiliitoissa ja paikallisissa osastoissa eikä niinkään etäällä jäsenistä olevissa ay-keskuksissa.

Vuoden 1991 jälkeen on Intian työelämässä tapahtunut suuria muutoksia. Osalla ihmisistä, varsinkin koulutetuilla nuorilla, mahdollisuudet työelämässä pärjäämiseen ja elintason kohoamiseen ovat parantuneet. Intiassa puhutaan paljon uudesta, nuoresta keskiluokasta, jonka elintaso ja elintavat muistuttavat enemmän kehittyneitä maita kuin perinteistä Intiaa. Samaan aikaan suurella joukolla ihmisiä työsuhteet ja työolosuhteet ovat muuttuneet huonompaan suuntaan. Esimerkiksi virallisen sektorin aikaisemmin turvalliset työpaikat ovat muuttumassa tilapäisiksi tai määräaikaisiksi. Lukemattomat ihmiset ovat joutuneet siirtymään eduiltaan huonompiin ja työsuhteen turvallisuuden kannalta epävarmempiin työpaikkoihin. Esimerkiksi aikaisemmin kuntien omana työnä tehty puhtaanapito on go-prosenttisesti siirretty epävirallisen sektorin toiminnaksi.

Monet ay-aktiivit sanovat, että Intian työelämässä on käynnissä paljon puhuttu kilpajuoksu kohti pohjaa. Töiden lisääntyvä ulkoistaminen ja työvoiman uudet, sopimuspohjaiset käytöt ovat lisänneet erilaisten sopimustyöntekijöiden määrää. Tämänkaltaiset työsuhteen muutokset merkitsevät Intiassa yleensä aina entisten etujen menettämistä.

Typillinen uusi, itse itsensä työllistävien ryhmä on taksirytyksistä ulkoistetut taksikuskit. He eivät ole enää työsuhteessa yhtiöihin, vaan itsenäisiä palvelun tuottajia. He ottavat lainaa auton hankkimiseksi ja joutuvat myös itse hankkimaan eläkevakuutuksen, sosiaaliturvan ja terveydenhuollon. Työ ei takaa toimeentuloa eikä heillä ole enää entiseen tapaan työnantajan maksamaa sosiaaliturvaa, ei eläkkeitä eikä terveydenhuoltoa. Nykyään itse itsensä työllistävä voi kuitenkin hankkia yksityisen eläketurvan ja säästää sosiaaliturvarahastoon. Viisitoista vuotta sitten tämä ei olisi ollut mahdollista.

Rakennusalalla ay-liikkeen toiminta on myös vaikeata. Rakennusalan työvoimasta suurin osa on tilapäisissä työsuhteissa olevia siirtotyöläisiä, jotka luokitellaan epäviralliseen sektoriin

kuuluviksi. Työsuhteen tilapäisyyteen liittyvien järjestäytymisongelmien lisäksi liittojen työtä vaikeuttaa se, että ay-toiminta ei ole sallittua suurilla rakennustyömailla. Näin on myös esimerkiksi tulevien vuoden 2010 kansanyhteisösisojen päänäyttämöksi rakennettavalla stadiontyömaalla.

Julkisella alalla henkilöstö vähenee rekrytointikiellon, yksityistämisen ja toimintojen ulkoistamisen seurauksena. Ulkopuolelta tapahtuvia hankintoja toteutetaan erityisesti yleishyödyllisiä palveluja tuottavissa yksiköissä kuten sähkö-, vesilaitoksissa ja julkisen liikenteen organisaatioissa. Nämä yksiköt tekevät sekä toimintojen pitkäaikaisempia ostoja tai hankintoja ulkopuolisilta tuottajilta (outsourcing) että siirtävät aiemmin omin voimavaroin tehtyjä töitä sopimuksilla palveluntuottajille tai jopa yksityisille työntekijöille (contracting out). Näillä toimenpiteillä on suuria, välittömiä vaikutuksia henkilöstön kannalta.

Töiden siirtyessä palveluntuottajalle katoaa yleensä myös siihen liittynyt julkisen sektorin virka/toimi. Tehtävää hoitanut henkilö ei suinkaan aina siirry työn siirtymisen mukana, vaan menettää työpaikkansa. Paljon paremmin ei käy tapauksissa, joissa työntekijän työtehtävät ulkoistetaan ja siirrytään ostopalveluihin. Työntekijä saattaa säilyttää työpaikkansa mutta hänen työsuhteensa julkiseen työnantajaan päättyy ja samalla päättyy työehtosopimuksen piiriin kuulumisen ja sen kautta työsuhde-edut, eläkkeet ja terveydenhuolto.

Muutostilanteessa ammattiliitot eivät pysty tekemään paljoo, koska sekä ammattiliittoja koskevan lain että liittojen sääntöjen mukaan liitot voivat ajaa vain työsuhteessa olevien etuja. Erilaisilla ostopalvelusopimuksilla itsensä työllistävät tai pienyrityksissä työskentelevät eivät yleensä kuulu minkään järjestön edunvalvonnan piiriin. Sopimustyöntekijöiden asemaa kuvaakin yleisesti sanonta hire and fire. Viime aikoina liitot ovat ryhtyneet aktiivisemmin selvittämään mahdollisuuksia itsensä työllistävien työntekijöiden etujen ajamiseen.

Toinen esimerkki ovat sähkö- ja energialaitokset, jotka ovat Delhissä olleet viime vuosina suurten muutosten kohteena. Sähkölaitoksia, niiden omistamia maa-alueita ja muutakin omaisuutta on pyritty myymään. Samoin energiatuotannossa on otettu käyttöön julkiseen ja yksityiseen rahoitukseen perustuvia kumppanuushankkeita. Ammattiliitot ovat näissäkin tapauksissa olleet vaikeuksissa, koska laki- ja sääntömääräysten takia liiton on erittäin vaikeata organisoida yhden liiton sisällä julkisen ja yksityisen alan edunvalvontaa ja sopimustoimintaa.

Intian työelämän muutos haastaa ammattiliittoja myös toisesta suunnasta. Monilla uuden talouden aloilla kuten esimerkiksi pankkialalla tai IT-alalla nuoret hyvin koulutetut työntekijät ansaitsevat hyvin ja pääsevät nauttimaan myös muista työsuhde-eduista. Tosin hyvän palkan vastapainona näillä aloilla tehdään 16–18 tunnin työpäiviä ja seitsemänpäivästä viikkoa kolmivuorotyössä.

Pyrkinessään organisoimaan näitä aloja ay-liike on joutunut kohtaamaan monia uudentyyppisiä ongelmia. Nykyään on tavallista, että kansainvälisiin yrityksiin tai erityistalousalueille ei päästetä ulkopuolista ammattiliittoa lainkaan. Uusissa, kansainvälisissä yrityksissä on yleensä myös käytössä vanhasta intialaisesta, autoritäarisestä johtamisesta poikkeava avoimempi ja osallistavampi johtamistapa. Työntekijät tapaavat tehtaan johtajia työyksiköiden kuukausitapaamisissa ja tarvittaessa heitä voi mennä henkilökohtaisestikin tapaamaan. Monissa yrityksissä on luovuttu työntekijä-nimikkeistä ja on otettu käyttöön erilaisia manager- tai executive-alkuisia nimikkeitä. Kastijärjestelmien Intiassa uutta ovat myös koko henkilökunnan yhteiset ruokalot ja se että syödään yhdessä samassa pöydässä. Moderneissa uusissa yrityksissä uusilla johtamistavoilla ja henkilöstöpolitiikalla onkin onnistuttu vähentämään työntekijöiden kiinnostusta ay-liikettä kohtaan.

Perinteinen ay-liike vanhoine johtajineen ei ole pystynyt laajentamaan toimintaansa uuden talouden yrityksiin. Siihen on tarvittu uutta ay-liikettä, joka onkin vähitellen kehittymäs-

sä. Esimerkiksi Bengaloorussa perustettiin vuonna 2005 UNITES-järjestö organisoimaan IT-teknologian mahdollistamien palvelujen (ITES, IT- Enabled Services) kuten call-centereiden ja yritysten ulkoistettujen liiketoimintaprosessien (Business Process Outsourcing) eli BPO-toimintojen piirissä työskenteleviä työntekijöitä.

Liiton menestys on ollut erinomainen ja jäsenmäärä on kasvanut kolmessa vuodessa yli 18 000:een. Uuden, nopeasti laajentuvan tuotannonalan työntekijät odottavat järjestöltä tukea niin palkkaus- kuin työolosuhteisiin liittyvissä ongelmissa. Uuden talouden aloille tyypilliseen tapaan yritysten johto suhtautuu ay-toimintaan joko suoraan kielteisesti tai vähintäänkin varauksellisesti. Heidän mielestään alalla, missä maksetaan muihin aloihin nähden hyvää palkkaa ja missä muutkin ongelmat voidaan ratkaista työntajien toimesta, ei yksinkertaisesti tarvita ammattiliittoa. UNITES:n menestys jäsenhankinnassa kertoo kuitenkin toisenlaista viestiä.

UNITES:n toiminta on viime kuukausina noussut Intiassa suuriin otsikoihin kahdesta syystä. Liitto oli jo varhaisessa vaiheessa, viime vuoden lopulla aktiivinen vaatiessaan viranomaisia selvittämään yhden Intian suurimman IT- palveluyrityksen, Satyamin, taloudellisia väärinkäytöksiä. Sittemmin yrityksen eroamaan joutunut johto on myöntänyt pitkään jatkuneen yrityksen tilien manipuloinnin. Satyamin kriisi on heiluttanut koko Intian IT- ja ITES-alan luotettavuutta. Yrityksen ongelmat ovat olleet mittasuhteiltaan valtavat myös henkilöstön osalta, koska yrityksen palveluksessa yli 50 000 työntekijää ja toimintaa 66 maassa. Näissä olosuhteissa UNITES on joutunut nopeasti panostamaan oman palvelutasonsa nostamiseen. Kiireisimpinä viikkoina liittoon tuli tuhansia yhteydenottoja Satyamin työntekijöiltä ympäri maailmaa. (www.nytimes.com/2009/01/08/business/worldbusiness/08satyam.html, 19.2.2009)

UNITES:n tekemän työn tärkeys on noussut arvoon myös käynnissä olevan talouskriisin aikana. Kuukausi kuukaudelta on käynyt selvemmäksi, että talouskriisi tulee vaikuttamaan merkittävästi myös Intian IT-teollisuuteen ja ennen kaikkea yritysten ulkoistettuja IT-palveluja (BPO) tuottaviin yrityksiin. Helmikuussa 2009 UNITES:n pääsihteeri esitti huolestumisensa työllisyyskehityksestä ja arvioi tuolloin, että neljän viime kuukauden aikana Intian IT-palvelusektorilla on menettänyt työpaikkansa jo yli 10 000 työntekijää. Sittemmin on esitetty paljon suurempiakin lukuja. (Ft.com/Asia-Pacific, 16.2.2009)

UNITES ei ole ainoa uuden mallin ammattiliitto Intiassa. Myös pankkisektorin liitoissa on uudistumispyrkimyksiä samoin kuin esimerkiksi rautateiden ja satamien uusissa tavaratermiinaaleissa ja yrityksissä toimivissa liitoissa.

Edellä olevista ay-liikkeen toimijoiden kuvauksista voi havaita, että järjestöjen toimintatavat ja -olosuhteet vaihtelevat suuresti. Liitot ovat yleensä taloudellisesti verrattain heikkoja, koska jäsenmaksut on perinteisesti pidetty pieninä. Vähäiset taloudelliset resurssit ovat puolestaan merkinneet muiden voimavarojen kuten palkatun henkilöstön, toimintavälineistöjen ja koulutustoiminnan niukkuutta. Taloudellisten resurssien niukkuudesta kertoo sekin, että läheskään kaikilla liitoilla ei ole esimerkiksi kotisivuja.

Julkisen alan koulutetuista toimihenkilöryhmistä hyvin järjestäytyneitä ovat mm sairaanhoitajat, opettajat, insinöörit ja lääkärit. Esimerkiksi Insinööriiliitossa on 600 000 jäsentä.

Intian ammattiyhdistysliikkeen ongelmiin on kiinnitetty kasvavasti huomiota myös kansainvälisen ay-liikkeen toimesta. Kansainväliset ay-järjestöt ja keskusjärjestöt ovat toteuttaneet ay-toiminnan kehittämishankkeita. Vuonna 2005 SASK teetti yhdessä kolmen ay-liikettä lähellä olevan avustusjärjestön–saksalaisen FES:n, Hollannin FNV:n ja Ruotsin LO-TCO:n–kanssa vaikuttavuustutkimuksen kansainvälisen ay-liikkeen kehitysyhteistyöstä Intian ay-liikkeen kanssa. Hankkeen tavoitteena oli kartoituksen ja arvioinnin lisäksi antaa suosituksia tehokkaammasta ja paremmin integroidusta ulkopuolisen tuen järjestämisestä.

Tutkimuksen keskeiset havainnot ja suositukset

Havainnot	Suosituks
<ul style="list-style-type: none">• Intian ammattijärjestöt ovat taloudellisesti heikkoja• Ay-toiminnan koulutus on riittämätöntä• Ammattiliittojen tulisi pystyä paremmin organisoimaan epävirallisen sektorin työntekijöitä• Ay-liikkeen strategiat ovat puutteellisia, useinkaan liitolle saati keskusjärjestölle ei riitä yksi strategia, vaan olosuhteiltaan suuresti poikkeaville toimialoille on laadittava erilliset strategiat• Vahvat järjestäytymisalajat ovat: perinteinen teollisuus, julkinen sektori, maatalous• Heikot järjestäytymisalajat ovat: uudet kehittyvät tuotantoalat, IT-teollisuus, erityis-talousalueet, epävirallinen sektori, itsensä työllistävät, uudet palvelualat	<ul style="list-style-type: none">• Teollisuuteen projekti, joka tukisi työntekijöitä globalisaation seurauksena tapahtuvissa tuotannon muutoksissa.• Korkean teknologian teollisuudessa tarvittaisiin tukea yhteistyöverkostojen rakentamisessa ja konsernien sisällä tapahtuvassa edunvalvonnassa.• Epävirallisella sektorilla kaupungeissa tarvittaisiin projekti, jonka avulla vahvistettaisiin työntekijöiden sosiaalista turvaa ja oikeudenmukaista kohtelua.• Maataloudessa työskentelevien työntekijöiden tueksi tarvittaisiin projekti, jolla parannetaan sosiaalista turvaa, terveydenhuoltoa ja koulutusta.

(STRENGTHENING THE TRADE UNION MOVEMENT IN INDIA 2005)

Viimeaikaiset kehityssuunnat

Intian ay-liikkeen uusista suuntauksista on kirjoitettu varsin runsaasti. Tämä tiivistelmä perustuu saksalaisen avustus ja koulutusjärjestön Friedrich Ebert Stiftungin Intian-toimiston tutkijan Pravin Sinhan julkaisemaan artikkeliin, jota on päivitetty viime aikojen uusilla tiedoilla.

Uudet, riippumattomat ammattiliitot

Vanhojen liittojen ja keskusjärjestöjen voimakkaat poliittiset kytkennät ja toiminnan tehotteisuus ovat herättäneet laajasti kritiikkiä jäsenistön keskuudessa. Liittojen johtajat osallistuvat liian usein poliittisen kamppailun sen sijaan että panostaisivat liittojen jäsenten edunvalvontaan. Vanhoissa liitoissa monet jäsenet kokevat olevansa vain pelinappuloita puolueiden valtapelissä. Myös puoluepoliittisen suuntautumisen synnyttämää ay-liikkeen hajaannusta kritisoidaan ja siihen etsitään muutoksia.

Perinteisten ay-järjestöjen ongelmat ovat johtaneet uusien liittojen syntymiseen. Uusia järjestöjä on perustettu mm. Länsi-Bengalissa, Maharashtrassa ja Keralassa. Myös monikansallisissa yrityksissä kuten Atlas Copcolla, Siemensillä tai Pfizerillä toimii konsernikohtaisia liittoja. Kansainvälisissä yrityksissä toimivat uudet liitot ovat olleet keskusjärjestöjen vastus-

tuksesta huolimatta taipuvaisempia myös joustavampaan sopimuspolitiikkaan ja hyväksyneet esimerkiksi palkkaleikkauksia.

Uusien liittojen mukaantulo työpaikka- tai yritystason toimintaan on joillakin paikkakunnilla haastanut hyvällä menestyksellä samassa yrityksessä toimivan vanhan ay-organisaation.

Uudenlaista ay-toimintaa edustaa myös edellä kuvattu, kansainvälisen palvelualojen ay-järjestön UNI:n piiriin perustettu liitto UNITES. Uusi liitto, jonka toiminnan käynnistämistä on tukenut muun muassa SASK, on solminut muutamassa vuodessa viisi työehtosopimusta ja tavoittelee uudenlaista sähköpostiin perustuvaa yhteyttä jopa puoleen miljoonaan alalla olevaan työntekijään.

Liittojen yhdistymiset

Ay-liikkeen edunvalvontatyön muututtua vaativammaksi ja enemmän voimavaroja edellyttäväksi, ovat myös vanhat keskusjärjestöt ryhtyneet selvittämään voimien kokoamismahdollisuuksia. Pyrkimykset läheisempään yhteistyöhön ovat tulleet esiin kahdella tavalla. Yhä useammin järjestöt pyrkivät yhdistämään voimansa erilaisissa konkreettisissa edunvalvontatilanteissa. Järjestöt ovat toimineet yhdessä erityisesti kamppailtaessa tehtaiden sulkemisia vastaan, yksityistämistilanteissa, monikansallisten yritysten muutostilanteissa esim. pankki-alalla jne. Merkittäviä keskusjärjestöjen uusia yhteistyöhankkeita ovat myös olleet kansainvälisesti tuetut kampanjat esim. hiv/aidsia vastaan tai lapsityön lopettamiseksi.

Toinen keskusjärjestöjen yhteistyön suunta on varsinaisten järjestöyhdistymisten valmistelu. Jopa suuret keskusjärjestöt kuten esimerkiksi AITUC ja HMS sekä INTUC ovat viime vuosina puhuneet avoimesti joko yhdistymisistä tai muulla tavoin toteutettavasta voimien kokoamisesta. Konkreettisia tuloksia ei kuitenkaan toistaiseksi ole saatu ainakaan keskusjärjestötasolla.

Perinteiset järjestöt ottavat etäisyyttä puolueisiin

Viime aikoina ay-liikkeessä on näkynyt pyrkimyksiä ottaa etäisyyttä puolueisiin ja arvioida uudelleen puolueyhteistyötä. Esimerkiksi INTUC on aikaisempaa avoimemmin kritisoinut Kongressipuolueen poliittisia aloitteita ja korostanut poliittista itsenäisyyttään kannanotoissaan.

Liittojen hallinnon ammatillistaminen

Globalisaation, Intian talouden avautumisen ja monikansallisten yritysten nopean lisääntymisen seurauksena ammattiliittojen edunvalvontatyö on muuttunut vaativammaksi. Ammattiliittojen on ollut pakko panostaa henkilöstönsä ja toimijoidensa kouluttamiseen ja uudenlaiseen yhteistyöhön esimerkiksi ay-liikettä lähellä olevien tutkimuslaitosten kanssa. Osaamisen nostoon tähtäävässä työssä käsiteltäviä aiheita ovat mm. hallinnon toiminta, tasa-arvoasiat, työläinsäädäntö, informaatioteknologia, strateginen suunnittelu ja johtaminen.

Liittojen demokratisointi

Viime aikoihin asti liittojen vaalit ovat yleensä olleet pienen puoluesuuntautuneen porukan asia. Tilanne on kuitenkin nyt muuttumassa tässäkin suhteessa. Erityisesti nuoret jäsenet ovat aktivoituneet ammattiliitoissa, mikä näkyy muun muassa kasvavana kiinnostuksena osallistua ay-kokouksiin.

Intian viralliset keskusjärjestöt

Bharatiya Mazdoor Sangh, BMS (Indian Workers Union). Vuonna 1955 perustettu BMS on Intian suurin keskusjärjestö. Sen toiminta ulottuu kaikille toimialoille ja käytännössä kaikkialle maahan. Järjestö toimii läheisesti yhteistyössä keskusta-oikeistolaisen ja hindunationalistisen BJP puolueen kanssa. BMS ei kuulu mihinkään kansainväliseen ay-keskusjärjestöön. Kotisivu www.bms.org.in

Indian National Trade Union Congress, INTUC. Toukokuussa 1947, juuri ennen Intian itsenäistymistä perustettuun keskusjärjestöön kuuluu 27 jäsenliittoa. INTUC:n toiminta kattaa kaikki toimialat ja koko maan. INTUC:lla on ollut perinteisesti läheiset yhteydet Intian Kongressipuolueeseen. Kotisivu www.intuc.net

Hind Mazdoor Sabha, HMS (Workers' Assembly of India). HMS perustettiin joulukuussa 1948. Se ilmoittaa jäsenjärjestöjensä määräksi 2300. HMS on miesvaltainen, naisten osuus jäsenistöstä 15 %. HMS:n jäsenistön päätyöalat ovat liikennesektorilta rautatiet, kuljetukset ja satamat, merimiehet, lentoyhtiö Air India sekä lisäksi mm. kemianteollisuus. LO-TCO:n raportin mukaan järjestöllä on yhteyksiä All India Forward Bloc -puolueeseen, joka puolestaan kytkeytyy Länsi-Bengaliin. Raportin mukaan HMS on vuosien saatossa tullut toiminnassaan käytännöllisyytensä vuoksi ja on tällä hetkellä yksi vähiten politisoituneita keskusjärjestöjä. Kotisivu www.members.rediff.com/hms

Center of Indian Trade Unions, CITU. CITU ilmoittaa kotisivullaan jäsenjärjestöjensä määräksi 4000. CITU:n vahvimmat jäsenliitot ovat raskaan teollisuuden aloilla hiilikaivoksissa, terästeollisuudessa raskaassa metallissa ja mm. rakennusalalla. Järjestön jäsenliitoista monet toimivat alueilla, missä Intian kommunistipuolueella on vahvat asemat kuten Keralassa ja Länsi-Bengalissa. Kotisivu www.citucentre.org

All India Union Congress, AITUC. AITUC on Intian vanhin keskusjärjestö ja sillä on läheiset yhteydet Intian Kommunistiseen puolueeseen.

Self Employed Women's Association, SEWA. SEWA on laaja-alaisesti naisten työtä tukeva ja vain naisia jäsenikseen hyväksyvä ammattiliitto. Jäsenistöstä valtaosa työskentelee epävirallisella sektorilla ja maataloustyössä tai siihen liittyvillä aloilla. SEWA:n päätoiminta-alue on Gujaratin osavaltio. SEWA on pitkäaikainen SASK:n yhteistyökumppani. Kotisivu www.sewa.org



Lähes kaikki intialaislapset käyvät ala-astetta.

Intian koulutusjärjestelmä ja yliopistot

Intia on monessa suhteessa äärimmäisyyksien maa. Myös koulutuksessa. Samalla kun Intiassa asuu suuri osa, noin 40 prosenttia, koko maailman lukutaidottomista, täyttävät intialaiset jatko-opiskelijat Yhdysvaltojen huippuyliopistot. Intian parhaista yliopistoista valmistuvien insinöörien ja tutkijoiden kapea kärki herättää huomiota maailmalla, mutta se ei riitä tyydyttämään Intiassa toimivien yritysten ja muun yhteiskunnan työvoimatarpeita. Esimerkiksi korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrissä Intia jää paljon jälkeen Kiinasta. Koulutusjärjestelmän kehittäminen ja väestön koulutustason nostaminen onkin Intian yksi suurimmista tulevaisuuden haasteista.

Intian koulutushaasteet ovat kahtaalla. Toisaalta Intian tulisi vihdoinkin pystyä tarjoamaan mahdollisuus peruskoulutukseen kaikille nuorille. Toisena suurena haasteena on korkeakoululaitoksen laajentaminen ja opetuksen laadun sekä tuloksellisuuden kehittäminen. Tässä luvussa tarkastellaan ensin peruskoulutuksen tilannetta ja kehittämistarvetta ja sen jälkeen korkeakoulutusta.

Koululaitos

Intian perustuslaissa asetettiin alun alkaen tavoitteeksi ilmaisen, pakollisen koulutuksen järjestäminen alle neljätoistavuotiaalle vuoteen 1960 mennessä. Tavoitteen mittasuhteet huomioon

ottaen sen toteuttamista ei voitu jättää brittihallinnon ajoista lähtien toimineiden yksityisten koulujen tai valtion tukemien yksityisten koulujen varaan vaan päävastuu asetettiin julkisen koululaitoksen harteille. Asetettuun tavoitteeseen ei kuitenkaan päästy ja Intia on edelleenkin maa, joka ei pysty tarjoamaan peruskoulutusta kaikille alle 14-vuotiaille. Vuonna 2006 tehdyn laajan tutkimuksen mukaan kuuden ja neljäntoista ikävuoden välillä olevista lapsista 8,9 prosenttia jäi edelleen koulujen ulkopuolelle. (Panagariya 2008)

Perustuslakiin kirjatun tavoitteen saavuttamiseksi on vuosien varrella tehty lukuisia la- kimuutoksia ja muita toimenpiteitä. Esimerkiksi vuonna 2001 maassa käynnistettiin laaja kansanliike lukutaidon ja koulutuksen parantamiseksi (National Movement for Universal Education). Viimeisin hallituksen lakiesitys on vuodelta 2005, mutta taloudellisten resurssien puutteen vuoksi senkin toteuttaminen on siirtynyt. Oheisessa taulukossa on esitetty kouluun ilmoittautuneiden osuudet eri koulutustasoilla vuosina 1993 ja 2002. Luvut osoittavat, että erityisesti ala-asteen koulutuksen järjestämisessä on edistytty. Lasten koulunkäyntikiinnos- tusta on lisätty esimerkiksi aloittamalla lämpimän lounaan tarjoaminen koulussa. Sen sijaan kouluun ilmoittautuneiden osuudet ala-asteen jälkeisillä tasoilla ovat edelleen verrattain vaa- timattomat.

Kouluun ilmoittautuneiden osuus ikäryhmästä (%)

Taso	1993	2002
Ala-aste luokat 1–5, ikävuodet 6–10		
Kaikki	82	95
Pojat	90	98
Tytöt	73	93
Yläaste luokat 6–8, ikävuodet 11–14		
Kaikki	54	61
Pojat	62	65
Tytöt	45	56
Toisen asteen koulutus luokat 9–12, ikäluokat 15–18		
Kaikki	32	36
Pojat	39	39
Tytöt	24	30
Kolmannen asteen koulutus ikäluokat 19–24	1993	2002
Kaikki	5,3	9
Pojat	6,8	10,3
Tytöt	3,6	7,5

Taulukon osuudet perustuvat kaikkien ilmoittautuneiden osuuteen ikäryhmästä. Kokonai- säässä saattaa olla mukana ikäluokkaa vanhempia tai nuorempia. (Panagariya 2008)

Intian peruskoulutusta koskeneiden tavoitteiden saavuttamisen siirtyessä on myös niiden tielle kertynyt yhä enemmän esteitä. Valtion koulujen lohduttoman huonot oppimistulokset, opettajien poissaolot ja yksityiskoulujen kalliit sisäänpääsymaksut ovat esimerkkejä koko peruskoulutusjärjestelmän kriisistä. Koulunkäyntimahdollisuuden turvaamiseksi kaikille ei enää riitä vain julkisen koululaitoksen laajentaminen. Tarvitaan koko koulujärjestelmän uudistamista.

Vuosikymmenten kuluessa Intiaan on rakennettu kaksi rinnakkaista koulujärjestelmää. Toisaalla ovat vanhat brittialueilta peräisin olevat yksityiskoulut ja toisaalla valtion koulut. Uudempien tutkimusten mukaan maaseudulla yksityiskouluja käyvien osuus on noin 18 prosenttia. Kaupunkien tilanteesta ei näin tarkkaa tietoa ole käytettävissä, mutta valtion kouluja on yleensä kaupungeissa enemmän ja näin niitä käyvien lasten osuuskin ehkä suurempi. Yksityisten koulujen oppilasmäärien kasvua rajoittavat korkeat sisäänpääsymaksut. Niitä eivät pysty maksamaan tavallisetkaan perheet saati köyhysrajalla elävä kolmannes väestöstä. (Panagariya 2008)

Intialaisissa kouluissa annettavan opetuksen laadusta ja tuloksista kertovat esimerkit ovat suomalaisesta näkökulmasta hämmästyttäviä. Keskustelua ne herättävät myös Intiassa. Vuonna 2006 tehty tutkimus kertoi, että ensimmäisen luokkatason koululaisista vain 6,6 % pystyi lukemaan ensimmäisen tason vaatimuuden mukaista tekstiä eli lyhyitä yksinkertaisia lauseita. Vastaavasti toisen asteen koululaisista 8,3 % pystyi lukemaan toisen asteen ns. kertomustyyppisiä tekstejä. Koululaisten matemaattisia taitoja käsiteltiin tammikuussa 2009 Hindustan Times -lehdessä. Lehti referoi vuosittaisen koulutusraportin tietoja ja kertoi, että vain puolet viidennen luokan koululaisista osasi kertoa kellonajan oikein. Maaseudun kouluissa vain joka viides viidesluokkalainen tunsi numerot kymmenestä yhdeksäänkymmeneen yhdeksään. Lehti ihmettelee artikkelissaan, miten tämä on mahdollista sellaisissa osavaltioissa kuten Tamil Nadu tai Karnataka, joissa on suhteellisesti eniten teknisen alan korkeakouluja ja jotka valmistavat koko Intiassa eniten teknisen alan osaajia. (Hindustan Times 15.1.2009)

Monissa tutkimuksissa on osoitettu, että koulutuksen huonojen oppimistulosten takana ovat erityisesti maaseudulla yleiset opettajien poissaolot. Tutkimusten mukaan opettajien poissaoloprosentti on Intiassa noin 25, kun se on esimerkiksi Bangladeshissä 16. Tutkimuksissa on lisäksi havaittu, että opettajien poissaolot ovat paljon yleisempiä valtion kouluissa kuin yksityisissä kouluissa. Opettajien poissaolojen takana voi olla monia syitä kuten esimerkiksi pitkät työmatkat tai asuminen eri paikkakunnalla. Valtion koulujen ongelmana on myös epäpätevien opettajien suuri määrä ja opettajavalintojen suorittaminen paikallisten poliittisten päättäjien toimesta. Valinnoissa saattaa sukulaisuus ja lahjonta ohittaa monesti pätevyyden. (Panagariya 2008)

Opettajien huono palkkaus saattaa myös olla yksi syy koululaitoksen ongelmiin. Tavallisen paikallisen koulun opettajan mediaanipalkka on noin 140 000 rupiaa vuodessa eli 175 euroa kuukaudessa. Palkat vaihtelevat riippuen oppilaitoksen omistustaustasta ja opettajan työuran pituudesta. Valtion kouluissa palkat ovat jonkin verran korkeampia kuin yksityisissä kouluissa. Muihin aloihin verrattuna kouluissa maksetaan pieniä palkkoja. Kun yrityksissä mediaanipalkka on 408 000 rupiaa vuodessa, valtion hallinnossa 235 000 rupiaa ja esim. sairaaloissa 206 000 rupiaa, on se kouluissa vain 142 000 rupiaa vuodessa. (www.payscale.com. 7.4.2009)

Peruskoulutuksen surkeata tilaa kuvasivat tammikuussa 2009 Intian julkisen alan liittojen edustajat seuraavasti: "Valtion koulut ovat muuttuneet yhä epäsuosituimmiksi ja huonommiksi. Opettajat ovat epäpäteviä, tarvikkeista on pulaa ja niinpä kaikki vanhemmat jotka suinkin pystyvät laittavat lapsensa yksityisiin kouluihin. Näissä olosuhteissa valtion koulut menettävät oppilaitaan. Esimerkiksi Delhissä ollaan myymässä pois 120 valtion koulua oppilaspulan ta-

Public Schools, kuten yksityisiä kouluja kutsutaan, menestyvät hyvin. Ne kuitenkin perivät suuria sisäänpääsymaksuja ja valitsevat muutenkin oppilaansa tiukkojen seulojen avulla. Esimerkiksi vammaiset lapset eivät yleensä pääse näihin kouluihin.

Oheiseen taulukkoon on poimittu joitakin Intian koululaitosta kuvaavia, kansainvälisen opettajajärjestön EI:n kokoamia tietoja. Intian koululaitoksen koosta saa käsityksen opettajien lukumääriä tarkastelemalla. Koululaitoksessa työskentelee noin kuusi miljoonaa opettajaa, joista valtaosa on miehiä. Suuret lukumäärät antavat käsityksen myös siitä, minkä kokoisen haasteen edessä Intian viranomaiset ovat pyrkiessään nostamaan koulunkäyntiasteen sataan prosenttiin. EI:n keräämien tietojen valossa luokkakoot ovat myös erittäin suuria, mikä saattaa osaltaan selittää opetuksen huonoja tuloksia.

Yksityiskoulujen osuus, opettajien määrät ja opettaja/oppilassuhde opetuksen eri tasoilla Intiassa

Taso	yksityisten koulujen osuus (%)	opettajia lkm Opettajista naisia %	oppilas/opettaja-suhde
Varhaiskasvatus 3 ikäv. alkaen	49	600 400 40%	40/1
Ala-aste 6 ikäv. alkaen	17	3 038 000 44%	41/1
Toisen asteen koulut. 11 ikäv alkaen	42	yht. 2 507 000 ala-aste 1 297 000 37% ylä aste 1 210 000 32 %	32/1
Korkean asteen koulutus			

(WWW.EI-IE.ORG.11.12.2008)

Intian peruskoulutusjärjestelmässä on olemassa kaksinkertainen ongelma. Ensinnäkin julki-set eli valtion koulut eivät ole kyenneet täyttämään niille asetettua ensisijaisia tavoitteita eli turvaamaan kaikille alle 14-vuotiaille mahdollisuutta peruskoulutukseen. Toiseksi yksityisten ja valtion koulujen välillä on yksityisten koulujen hyväksi suuri ero opetuksen laadussa, opettajien pätevydessä ja opettajien vähäisemmissä poissaoloissa. Lisäksi yksityiskoulut toimivat usein syrjäisemmillä seuduilla ja niissä toimivat opettajat ovat huomattavasti vähemmän palkattuja. Näissä olosuhteissa on vaikea nähdä miten tavoitteet voitaisiin saavuttaa valtion kouluja laajentamalla. Tavoitteiden saavuttamisen kannalta yhtä suuri ongelma ovat yksityiskoulujen korkeat ilmoittautumismaksut ja oppilastestit.

Koulutuksen tavoitteiden saavuttamiseksi Intian hallitus joutunee puuttumaan valtion koulujen opettajien asemaan, valintatapaan ja erottamisperusteisiin samalla kun se joutuu etsimään taloudelliset resurssit yksityiskoulujen ovien avaamiseksi köyhien perheiden lapsille. Koululaitoksen vaatimat uudistukset tulevat olemaan suuri haaste Intian suurille, muutoksiin varauksellisesti suhtautuville opettajien ammattiliitoille

Yliopistot ja korkein opetus

Intian ensimmäiset yliopistot perustettiin vuonna 1857 Bombayhin, Kalkuttaan ja Madraasiin. Tavoitteena oli käynnistää maan omien virkamiesten, juristien ja lääkäreiden koulutus. Perustettujen yliopistojen esikuvana olivat vanhat englantilaiset yliopistot ja muutenkin brittien siirtomaahallinto ryhtyi kehittämään Intian korkeinta opetusta brittiläisten mallien mukaan. Intian itsenäistymiseen mennessä vuonna 1947 maahan oli perustettu kaksikymmentä yliopistoa ja lähes viisisataa muuta korkeakoulua tai collegea. Opiskelijoita niissä oli vuonna 1947 noin 200 000. (Panagariya 2008)

Nykyään Intiassa on kattava yliopistojen ja muiden korkeakoulujen verkosto. Se muodostuu yliopistoista, collegeista, ns. kansallisesti tärkeistä instituuteista, tutkintojen jälkeistä opetusta antavista instituuteista ja teknillisistä korkeakouluista. Siihen kuului vuonna 2005/6 muun muassa kaksikymmentä keskusyliopistoa, 217 osavaltioyliopistoa, noin sata ns. yliopistoaseman saanutta (ns. *deemed*) yliopistoa sekä 17 625 collegea. Korkeakouluissa oli opiskelijoita 10,5 miljoonaa.

Suurista luvuista huolimatta Intia ei ole pystynyt kasvattamaan korkeakouluopiskelijoiden määrää samassa tahdissa kuin esimerkiksi Kiina. Intiassa korkeakouluopiskelijoita oli vuonna 2004 ikäryhmästä noin 12 prosenttia kun vastaava luku Kiinassa oli 19 prosenttia. Korkean asteen koulutukseen Intia käyttää 0,6 prosenttia BKT:stä. (Panagariya 2008)

Intian korkeakoululaitos on hallinnoltaan monimutkainen, keskitetty ja tarkasti lailla säädetty. Vuonna 1956 hyväksytyssä laissa (University Grants Commission Act, UGC) määriteltiin yliopistokomissiolle (UGC) erittäin keskeinen asema korkeimman opetuksen järjestämisessä. Mandaattinsa mukaisesti komissio koordinoi, päättää ja valvoo Intian yliopisto-opetuksen standardeja. Käytännössä komissio hallitsee yhdessä kolmentoista liittovaltiotasaisen ammattialakomission ja osavaltiokomissioiden kanssa koko Intian korkeimman asteen koulutusta ja sen rahoitusta. Poikkeuksen tästä järjestelmästä muodostavat kaksikymmentä keskusyliopistoa, jotka toimivat liittovaltion hallituksen alaisuudessa ja ns. kansallisesti merkittävät instituutit, jotka ovat hallinnollisesti ja taloudellisesti itsenäisiä. (Chakrabarti 2007)

Intian korkeakoulujärjestelmän kuuluu myös ns. yliopistoasemaan nostettuja oppilaitoksia. Nämä jo edellä mainitut ns. ”deemed” yliopistot ovat olleet aikanaan yksityisiä, korkeakoulutasoista opetusta antavia oppilaitoksia. Tällaisten oppilaitosten tekemää opetus- ja tutkimustyötä haluttiin 1950-luvulla arvostaa ja samalla avata väylä yksityisten yliopistojen perustamiselle. Hallituksen esityksestä luotiin mekanismi ja kriteerit menestyneiden oppilaitosten muodollisen aseman korottamiseksi. Ensimmäiset tällaiset yliopistot hyväksyttiin jo 1950-luvulla, mutta varsinainen läpimurto on tapahtunut vasta 1990-luvulla. Vajaasta sadasta toimivasta ”deemed”-yliopistosta valtaosa on saanut uuden statusensa vuoden 1990 jälkeen.

Intian korkeakoululaitoksen toinen erityisyksikkö ovat ns. kansallisesti merkittävät instituutit (Institutes of National Importance). Nämä erikseen nimettävät, tällä hetkellä kolmentoista instituuttia, ovat Intian teknisen ja lääketieteellisen koulutuksen huippuyksiköitä. Nämä oppilaitokset eivät ole valtakunnallisen yliopistokomission UGC:n alaisuudessa, vaan niillä on laaja itsenäisyys muun muassa rahoituksen hankinnassa ja opetusohjelmien suunnittelussa.

Näiden INI-oppilaitosten maine opiskelijoiden keskuudessa on tarunomainen ja sisäänpääsy luonnollisesti äärimmäisen vaikeata. Valituksi tulee vain yksi prosentti hakijoista ja siitä syystä jo kokeisiin hyväksytyksi tuleminen on osoitus opiskelijan poikkeuksellisesta lahjakkuudesta. Intialaisten korkeakoulujen valintakokeisiin usein liittyvien skandaalien välttämiseksi IIT-oppilaitosten valintakokeiden turvallisuusjärjestelyt ovat aivan poikkeukselliset. Kokeet tapahtuvat aseellisten vartijoiden silmien alla ja esimerkiksi koekesymyksiä valmistelleiden hen-

kilöiden asuinpaikat ja henkilötiedot salataan viimeiseen asti. (Lak 2008)

Kansallisesti tärkeät instituutit

All India Institute of Medical Sciences, New Delhi

Daksina Bharti Hindi Prachar Sabha, Chennai

Indian Institute of Technology, Delhi

Indian Institute of Technology, Chennai

Indian Institute of Technology, Kharagpur

Indian Institute of Technology, Mumbai

Indian Institute of Technology, Kanpur

Indian Institute of Technology, Guwahati

Indian Institute of Technology, Roorkee

Indian Statistical Institute, Kolkata

National Institute of Pharmaceutical Education ja Research, Mohali

Post Graduate Institute of Medical Education and Research, Chandigarh

Sri Chara Tirunal Institute of Medical Sciences and Technology, Tiruvanthapuram

(CHAKRABARTI 2007)

Edellä mainittu UGC-laki määrittelee tarkasti ne koulutuslaitokset, joilla on oikeus myöntää akateemisia oppiarvoja. Lain perustella tämän oikeuden saaneet instituutiot voidaan jakaa kolmeen ryhmään

- Parlamentin hyväksymään lakiin perustuvat keskusyliopistot ja osavaltio parlamenttien hyväksymään lakiin perustuvat osavaltioyliopistot
- Koulutuslaitokset, joille UGC on myöntänyt oikeuden yliopistostatukseen ja jotka siten ovat siirtyneet yliopistolain alaisuuteen
- Parlamentin hyväksymään lakiin perustuvat, oppiarvojen myöntämiseen oikeutetut, kansallisesti merkittävät instituutit kuten Intian teknologiainstituutit (IIT) (Panagariya 2008).

Muut korkeinta opetusta antavat koulutuslaitokset, sellaiset, joita ei ole perustettu nimenomaiseen lakiin perustuen tai ole erikseen korotettu yliopistoasemaan, eivät ole oikeutettuja myöntämään korkeimpia akateemisia oppiarvoja. Ne voivat myöntää vain diplomeja. Tämä menettelytapa koskee huomattavaa joukkoa yksityisiä koulutuslaitoksia, ja kaikkia collegeja riippumatta siitä ovatko ne yksityisiä vai julkisia. Mikäli tällaiset koulutuslaitokset haluavat saada oikeuden akateemisten oppiarvojen myöntämiseen, tulee niiden liittyä jonkin yliopiston alaisuuteen. Liittyminen puolestaan ei johda vain oppiarvojen myöntämisoikeuteen, vaan johtaa myös siihen, että kyseisen laitoksen opintosuunnitelmat joudutaan alistamaan yliopiston ja sen taustalla olevan yliopistokomitean UGC:n kontrolliin.

Oppilaitosten valtava määrä ja suuret erot niiden välillä niin opetuksen kuin tutkintojenkin laadussa korostavat valvonnan merkitystä. Koulutusmarkkinoiden sekavuutta ja tilannetta on kuvattu Intia-ilmiö ja Suomi- raportissa toteamalla, että college-järjestelmää on kritisoitu voimakkaasti, koska yliopistot voivat vapaasi hyväksyä collegeja liitännäisjäsenikseen ilman mitään laatukriteereitä. Järjestelmää kritisoi Amrik Singhin arvion mukaan ehkä vain alle 10 prosenttia collegeista kykenee todellisuudessa antamaan tieteellistä opetusta. (Grundström 2005)

Tekninen ja hallinnon koulutus

Edellä kuvatun yliopisto- ja korkeakouluopetuksen rinnalla Intia on kehittänyt perinteisesti ennen kaikkea teknisen alan opetusta. Intian teollisuuden kannalta tärkeässä asemassa olleen

teknisen ja kaupallisen koulutuksen ja oppilaitosten ohjaus on organisoitu korkeakouluhallinnosta erillään. Vuodesta 1945 Intian teknisen alan koulutusta on seurannut ja kehittänyt Intian teknisen koulutuksen neuvosto, All-India Council for Technical Education (AICTE). Vuonna 1988 AICTE:n asemaa vahvistettiin erillislailla. Uuden lain myötä AICTE sai lakiin perustuvat oikeudet teknisen koulutuksen suunnitteluun ja koulutusjärjestelmän kehittämiseen, koulutuksen määrälliseen laajentamiseen sekä teknisen koulutuksen normien ja standardien valvontaan ja ylläpitämiseen koko maassa. AICTE:n toiminnan piiriin kuuluu tällä hetkellä koulutus, harjoittelu ja tutkimusohjelmat mm. seuraavilla aloilla: koneenrakennus ja insinöörityö, teknologia, arkkitehtuuri, kaupunkisuunnittelu, hallinto ja johtaminen, farmasia, taiteet ja käsityöalat, hotelliala, ruokahuoltoteknologia jne. (Chakrabarti 2007)

Teknisen koulutuksen rinnalla Intia on kehittänyt myös hallinnon ja johtamisen koulutusta. Tämä alan huippuyksiköt ovat kuusi Intian johtamisinstituuttia; Indian Institutes of Management (IIM). Teknologiainstituuttien tapaan nämäkin oppilaitokset ovat äärimmäisen arvostettuja ja suosittuja. IIM-instituuttien asema ei perustu lainsäädäntöön ja näin ollen nekaan eivät ole oikeutettuja myöntämään korkeimpia akateemisia oppiarvoja. Tohtoriohjelmissa valmistuneita ei kutsuta tohtoreiksi vaan Fellows-nimikkeellä. (Chakrabarti 2007)

Intian korkeakoululaitoksen haasteet

Intian korkeimman asteen koulutus on itsenäisyyden aikana laajentunut nopeasti. Kasvuvauhtia kuvaa esimerkiksi yliopistojen määrän kasvu kahdestakymmenestä vuonna 1947 yli 330:een vuonna 2005 tai opiskelijoiden määrän kasvu samassa ajassa 200 000:sta yli 10 miljoonaan. Nykyään Intian korkeakouluista valmistuu vuosittain kolme miljoonaa nuorta, joista noin 400 000:lla on tekninen tutkinto. (Nousjoki 2006)

Intiassa korkeakoululaitosta on kehitetty ja laajennettu perustamalla uusia valtionyliopistoja. Köyhässä maassa oikeastaan ainoa mahdollisuus laajentaa korkeakouluopetusta oli tehdä se julkisin varoin. Korkeakoululaitoksen säilyttäminen julkisen vallan piirissä teki samalla helpommaksi opiskelumahdollisuuksien avaamisen myös vähävaraisemmille nuorille.

Itsenäisyyden alkuvuosikymmeninä julkinen ja keskitetty korkeakoululaitos toimi hyvin. Se ei monien kriitikoiden näkemysten mukaan ole kuitenkaan pysynyt kehityksen tahdissa, vaan on uusissa olosuhteissa muuttunut hallinnollisesti kankeaksi, opetuksen tasoltaan keskinkertaiseksi ja hitaaksi reagoimaan uusiin haasteisiin. Arvind Panagariyan näkemyksen mukaan kolmensadan yliopiston ja 18 000 collegen muodostama Intian korkeakoululaitos on yksinkertaisesti laajentunut liian suureksi, jotta sitä voisi valvoa ja ohjata keskitetysti. UGC:n ohjauksesta puhuttaessa ei ole kyse vain hallinnollisesta tai tulosohtauksesta vaan ohjauksesta joka ulottuu yksityiskohtiin kuten opetusohjelmiin, tuntimääriin tai esimerkiksi suositeltaviin kirjoihin. Globalisaation ja uusien teknologioiden maailmassa UGC:n etäohjauspyrkimykset johtavat vain sekä opettajien että opiskelijoiden motivaation ja luovuuden katoamiseen. Yhtenä esimerkkinä Intian yliopistojen keskimäärin heikosta vetovoimasta ja kansainvälisestä kilpailukyvyistä pidetään sitä, että vuosittain 150 000 intialaista opiskelijaa opiskelee Yhdysvaltojen, Kanadan ja Australian yliopistoissa. (Panagariya 2008)

Arvioissaan Columbian yliopiston professorin Arvind Panagariyan kanssa samoilla linjoilla on Maailmanpankki. Se kiinnitti Intian korkeakoulutusta koskevassa raportissaan huomiota muun muassa hallinnon ja koulutuksen liialliseen keskittymiseen ja autonomian puutteeseen, resurssikapeikkoihin ja tuhlaamiseen, opetuksen huonoon laatuun monissa koulutusyksiköissä sekä vaikeuksiin säilyttää tiede ja teknologiahenkilöstö koulutustehtävissä. Korkein koulutus ei ole – niin kuin ei koululaitoskaan – vapaata politiikan vaikutuksista. Joskus politiikka painaa enemmän kuin meriitit, todetaan Maailmanpankin raportissa. (Chakrabarti 2007)

Esimerkkinä koulutusjärjestelmän ongelmista mainitaan usein se, että Intiassa on lukuisasti vaatimattomia koulutusohjelmia tarjoavia korkeamman opetuksen yksiköitä. IT-palveluyrityksiä edustavan Nascomin (National Association of Software and Service Companies) joulukuussa 2005 julkaiseman raportin mukaan vain yksi neljästä vastavalmistuneesta insinööriä oli pätevä IT-palveluyritysten työntekijäksi. (Nousjoki 2006)

Tutkinnon suorittaneiden paras kymmenys on kysyttyä työvoimaa ja heillä on mahdollisuus myös kansainvälisiin jatko-opintoihin. Koulutuksellisesti suurin haaste on kehittää koulutusta siten, että myös suuri enemmistö tutkinnon suorittaneista on kykeneviä ottamaan vastaan koulutustaan vastaavia tehtäviä. Intiassa toimivista yrityksistä vain harvat ovat kiinnostuneita valmistuvien opiskelijoiden heikommasta puolikkaasta, koska he tietävät, että tämä joukko ei ole saanut kunnan opetusta eikä ole kyennyt itsekkään omatoimisesti nostamaan arvosanojaan. Näiden opiskelijoiden työmarkkina-asema on heikko ja monet heistä päätyvätkin kyläkoulujen opettajiksi. (Panagariya 2008)

Joidenkin näkemysten mukaan Intian korkeakoulujärjestelmän kriisin taustalla on ollut UGC:n pitkään jatkunut vastentahtoisuus hyväksyä uusia, yksityisiä yliopistoja tai korkeakouluja. Tämä politiikka on ehkäissyt oppilaitosten välistä kilpailua ja koulutuksen tason nousua. Intian hallitus yritti jo vuonna 1995 saada läpi yksityisiä korkeakouluja koskevan lain, mutta se kaatui parlamentissa alahuoneen vastustukseen. Pitkän jatkunut kiista tuli uuteen vaiheeseen vuonna 2002, kun Chattisgarthin osavaltio parlamentti sääteli lain, joka avasi mahdollisuuden yksityisten yliopistojen toiminnalle. Monien valitusten ja oikeusprosessien jälkeen korkein oikeus vahvisti osavaltioiden oikeuden yksityisten yliopistojen toiminnan sallimiseen, mutta varmistui samalla, että näin perustettujen yliopistojen tulee toimia UGC:n valvonnan alaisuudessa ja toimivallan alla. Vuoteen 2006 mennessä UGC on antanut toimintaluvan seitsemälle yksityiselle yliopistolle. (Panagariya 2008)

Intian mahdollisuudet selvittää globaalissa kilpailussa tulevat riippumaan paljon siitä, mitä maassa pystytään tekemään koulutuksen kehittämiseksi. Ongelmat niin koululaitoksessa kuin korkeakouluissakin ovat vaikeasti ratkaistavia eivätkä riipu vain taloudellisista voimavaroista. Tavoite peruskoulutuksen takaamisesta kaikille 6–14 -vuotiaille vuoteen 2015 mennessä tuntuu epärealistiselta. Yhtä suurelta haasteelta näyttää korkeakoulututkinnon suorittaneiden työmarkkinakelpoisuuden parantaminen. Näihin tavoitteisiin tulisi kuitenkin päästä, mikäli Intia haluaa turvata kasvavalle teollisuudelle ja erityisesti IT-toimialalle osaavaa työvoimaa.

Peruskoulutuksen turvaaminen kaikille ja väestön koulutustason nostaminen on mitä suurimmassa määrin oikeudenmukaisuus- ja tasa-arvokysymys. Vain koulutustasoa nostamalla voi Intia uudistaa yhteiskuntaansa ja kitkeä pois monia kulttuurissa olevia syrjiviä käytäntöjä.



AKAVAn puhemiehistö sekä tehtaan johtoa Nokian tehtailla Chennaissa.

Suomi ja Intia

Taloussuhteet

Intia oli pitkään Suomesta katsoen kaukainen maa. Maiden väliset taloussuhteet perustuivat perinteiseen kaupankäyntiin, joka sekini oli varsin alhaisella tasolla. Vielä vuonna 2006 Intian osuus Suomen kokonaisviennistä oli vain 0,5 prosenttia ja kokonaistuonnista vieläkin vähemmän, 0,3 prosenttia. Vaikka lukuihin lisättäisiinkin kolmansien maiden kautta tapahtunut tavaranvaihto, kaupan taso oli todella vaatimaton Intian mittasuhteet huomioon ottaen.

Suomen ja Intian taloudellisen yhteistyön eräänlainen tunnusteluvaihe ajoittui 1980-luvulle. Tuolloin aktiivista kaupankäyntiä Intiaan harjoittivat suomalaisista yrityksistä muun muassa Outokumpu Technology (nyk. Outotec OY), Metso Paper, Kone ja Wärtsilä. 1980-luvulla tuontia Intiasta harjoittivat myös muutamat tekstiiliteollisuusyritykset ja vaateketjut kuten Luhta, Seppälä, Pierre Cavallo ja Finn-Flare. (Grundström 2005)

Suomalaisten yritysten tuotannollinen toiminta Intiassa käynnistyi 1980-luvun puolivälin jälkeen. Kone Oy perusti vuonna 1987 Intiaan yhteisyrityksen nimeltään Beacon Kone ja avasi tehtaan Chennain lähetyville. Jo edellisenä vuonna 1986 Wärtsilä oli perustanut Intiaan tytäryhtiön Wärtsilä Diesel Indian ja käynnistänyt dieselmootoreiden kokoonpanotehtaan. Näiden, edelleen menestyvien yritysten lisäksi Intian markkinoille pääsyä kokeilivat muutamat muutkin metalliteollisuusyritykset, mutta tulokset eivät niiden osalta olleet yhtä rohkaisevia. (Korhonen ym. 2008)

Intian taloussuhteiden käynnistyminen ja markkinoiden vaiheittainen vapautuminen

1990-luvun alusta lähtien lisäsi kansainvälisten yritysten yleistä kiinnostusta Intiaa kohtaan. Näin tapahtui myös suomalaisyrityksissä. Kauppalehden tietojen mukaan Intiassa toimi vuonna 1994 neljätoista suomalaisyritystä. 1990-luvun puolivälin jälkeen suomalaisyritysten lukumäärä lähti nopeaan kasvuun ja noin kymmenessä vuodessa yritysten lukumäärä yli kaksinkertaistui. 1990-luvun menestyksellisiä etabloitujia olivat muun muassa Sisu Diesel, Kemira, Lab-systems, Ahlström ja Huhtamäki. Intian suuriin infrastruktuurihankkeisiin ja niihin liittyviin hankintoihin pääsi mukaan muun muassa murskainlaitteistoja valmistanut Nordberg (nyk. Metso Minerals). Myös elektroniikka- ja IT-alan yritysten välinen yhteistyö alkoi 1990-luvulla.

Kansainvälisten yritysten verkostomaisen tuotantotavan yleistyessä ja maailmanlaajuisten markkinoiden laajentuessa yritysten Intiaan kohdistunut kasvava kiinnostus ei perustunut enää ainoastaan Intian kehittyviin markkinoihin vaan myös siihen, että Intia nähtiin globaalisti kustannuksiltaan edullisena ja strategisesti hyvänä tuotannon ja muunkin yritystoiminnan sijoittumiskohteena.

Tähän johtopäätökseen päätyi pitkällisen harkinnan jälkeen myös Nokia, kun se huhtikuussa 2005 ilmoitti uuden, kymmenennen matkapuhelintehtaansa rakentamisesta Chennaihin Tamil Nadun osavaltioon. Nokian päätöksen vanavedessä alueelle seurasi useita Nokian alihankkijoita kuten Aspocomp, Perlos ja Salcomp. Elcoteq oli päättänyt jo aikaisemmin rakentaa tehtaan Bangaloreen. Nokia-vetoisen tuotannon rohkaisemana ovat Intiaan lisänneet panostuksiaan myös suomalaiset telekommunikaatioalan ohjelmistovalmistajat kuten Tieto-Enator, NetHawk-konserni, Comptel, Citec Information, Tekla jne.

Intiassa toimivien suomalaistaustaisten yritysten määrä on tällä vuosikymmenellä kasvanut edelleen. Vuonna 2008 Intiassa toimivien suomalaisyritysten määräksi arvioitiin noin 80 sekä lisäksi noin sata yritystä, jotka toimivat paikallisen agentin välityksellä. Kiinaan verrattuna Intiaan etabloituneiden yritysten määrä on vielä suhteellisen vähäinen. Kiinassa toimii lähes kolmesataa suomalaistryöstä. Valtaosa suomalaisista yrityksistä on sijoittunut Intiassa kolmelle alueelle pohjoisessa Delhin seudulle, lännessä Mumbain ja Punen ympäristöön sekä etelässä Chennai ja Bangaloren ympäristöön..

Suomalaisten yritysten hakeutumista Intian markkinoille on tukenut ja avustanut pitkään Finpro. Finpron kolme Intian toimistoa (Delhi, Mumbai ja Chennai) hoitavat yrityksiltä saamiin toimeksiantoja, tekevät markkinaselvityksiä ja yhteydenpitoa viranomaisiin sekä osallistuvat esimerkiksi ministeri- ja viranomaisvierailujen yritysohjelmien toteuttamiseen.

Suomalaisia Intiassa toimivia yrityksiä

Paperiteollisuus

Ahlström, Metso Paper, Stora Enso, Huhtamäki, M-real, UPM, UPM Raflatac, Eltete

Rakennusteollisuus

Lemcon

Elektroniikka, sähkötekniikka ja telekommunikaatio

Nokia Siemens Networks, Elcotec, Jot Automation, Nokia, Perlos, Salcomp, Vacon, Incap, Orbis

Ohjelmointi, ohjelmistopalvelut, IT-pohjaiset palvelut

Basware, Nethawk, Comptel, Citec, F-Secure, Tekla, TietoEnator, Exomi, Napa

Konepaja ja metalliteollisuus

Andritz, Metso Automation, Metso Minerals, Elomatic, Cargotec, Kalmar, Wärtsilä, Kone-Cranes, Halton, Hiab, Abloy, Alteams Group, Kone, Winwind

Terveydenhoitotekniikka

Orion

Kemia ja ympäristö

CPS Colour, Ecocat,

Kulutustavarat ja elintarvikkeet

Finarte

Kaivannaisteollisuus

Outotec, Outokumpu, Sandvik

Palvelut

Aaro Korhonen, Finnair, Pöyry, Finnair Cargo, Handelsbanken, Lindström,

(NUUTINEN 2009, GRUNDSTRÖM 2005, KORHONEN YM. 2008)

Oheiseen taulukkoon on koottu Intiassa toimivia suomalaisyrityksiä. Karkeasta toimialoitteisesta ryhmittelystä voi havaita Intian kiinnostaneen ennen kaikkea konepaja- ja metalliteollisuuden yrityksiä ja toisaalta IT- ja ohjelmistopalvelualan yrityksiä. Näiltä toimialoilta löytyvät myös toistaiseksi suurimmat suomalaiset menestystarinat Intiassa. Nokialla on Intiassa GSM puhelimissa lähes 80 prosentin markkinaosuus, Koneella 30 prosentin osuus hisseistä ja Metso Mineralsin laitteilla noin 40 prosentin osuus pääteiden murskeista. (Nuutinen 2009)

Suomalaisten yritysten kasvavaan kiinnostukseen sijoittua Intiaan on kohdistettu myös kritiikkiä. Esimerkiksi FinnWatchin tilaamassa selvityksessä Indian Attraction todetaan, että hyvin menestyviä monikansallisia yrityksiä ei houkuttele Intiaan yksinomaan koulutettu työvoima ja alhaiset palkat vaan myös maahan sijoittuville yrityksille tarjolla olevat edut. Esimerkiksi

monet Intian osavaltiot myöntävät erityystalousalueille sijoittuville teollisuusyrityksille pitkäaikaisia verohelpotuksia ja pysyviä vapautuksia työläinsäädännön sekä ympäristönormien tiukimmista määräyksistä. Uusille erityystalousalueille investoidessaan ulkomaiset yritykset eivät joudu myöskään maksamaan teollisuusalueen perustamiskustannuksia kuten tieverkkoja, viemärointejä sähköistystä tms. Vastaavia etuja pääsevät nauttimaan myös monikansalliset ohjelmisto- ja muita IT-pohjaisia palveluja tuottavat monikansalliset yritykset. FinnWatchin raportin mukaan 85 prosenttia Intian ohjelmistoviennistä tulee tällaisissa yrityspuistoissa toimivista yrityksistä. (Oskarsson 2005)

Keinotekoisesti alas painetut yritystoiminnan yhteiskunnalliset kustannukset yhdistyneenä alhaisiin työvoimakustannuksiin synnyttävät epäreilua kilpailua globaaleilla markkinoilla. Näissä olosuhteissa niin tuotteiden valmistus kuin esimerkiksi IT-palvelujen tuotantokin tulee lähes kannattamattomaksi tiukempia normeja noudattavissa maissa. Esimerkkejä tästä kehityksestä on runsaasti myös Suomessa.

Korkean teknologian teollisuus innokkain tuotannon siirtäjä

Suomalaisten yritysten kasvava kiinnostus Intiaa kohtaan on verrattain uusi ilmiö ja kertoo globalisaation etenemisestä. Käytettävissä olleiden tietojen valossa tuotantoa ovat Intiaan laajentaneet ennen kaikkea teollisuustuotantoa harjoittavat yritykset. Intiaan menon kärjessä on ollut vahva suomalainen konepaja- ja metalliteollisuus sekä toisessa vaiheessa elektroniikka- ja sähkötekniikka-alan yritykset. Palvelualojen yrityksistä tuotannon siirtoja ovat toteuttaneet lähinnä vain ohjelmisto- ja IT-palveluja tuottavat yritykset.

Seuraamalla ulkomailla tapahtuvia suomalaisten yritysten tuotannon käynnistyksiä voi saada käsityksen suomalaisten teollisuusyritysten tuotannon kansainvälistymisestä. Sen sijaan etätyönä tapahtuvien esimerkiksi ohjelmistopalvelujen ja liiketoimintaprosesseihin liittyvien toimintojen siirroista on lähes mahdotonta saada yleiskuvaa. Yhtä vaikeata on arvioida alihankintoina tehdyn työn määrää. Tästä syystä seuraavassa tarkastelen lyhyesti useissa EU-maissa toteutetun yritysten toimintojen siirtoja koskeneen tutkimuksen tuloksia.

Yritysten toimintojen ulkoistamista ja ulkomaille siirtämistä koskenut kyselytutkimus oli osa laajempaa useissa EU-maissa toteutettua hanketta, jonka tavoitteena on vertailukelpoisen tiedon tuottaminen yritysten toiminnasta. Suomessa tutkimuksen toteutuksesta ja raportoinnista vastasi Tilastokeskus. Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin vuonna 2007. Kysely kattoi kaikki keskeiset yksityisen sektorin toimialat ja kyselyn kohteena Suomessa olivat kaikki vähintään 100 henkeä työllistävät yritykset sekä otos 50-99 henkeä työllistävistä yrityksistä. Yhteisen hollantilais-pohjoismaisen raportin on tuottanut Tanskan tilastokeskus. (www.dst.dk/publ/interSourcing)

Tutkimuksen tulosten mukaan toimintojen ulkoistaminen ja siirtäminen ulkomaille on ollut vuosina 2001–06 varsin yleistä suuremmissa suomalaisissa yrityksissä. Yli sadan henkilön yrityksistä näin on ilmoittanut tehneensä viidennes. Yleisintä toimintojen siirtäminen ulkomaille oli korkean teknologian yrityksissä, joihin tutkimuksessa luettiin koneiden ja laitteiden sekä elektroniikan ja sähkötuotteiden valmistus. Näistä yrityksistä joka kolmas oli siirtänyt toimintojaan ulkomaille. Samansuuntainen tilanne oli tutkimuksen mukaan tietointensiivisiä palveluja tuottavissa yrityksissä. Reilu neljännes yli sadan hengen yrityksistä ilmoitti siirtäneensä toimintoja ulkomaille.

Yritysten siirtymisten toimintokohtainen tarkastelu osoittaa, että yrityksen ydinliiketoimintojen ulkoistaminen ja siirtäminen ulkomaille on yleisintä teollisuuden ja korkean teknologian

y yrityksissä. Tukitoimintojen kuten tietotekniikkapalvelujen, markkinoinnin ja myynnin tai jakelun ja logistiikan ulkoistuksia ovat tietointensiiviset yritykset tehneet hieman muita kärkeämmän ja palvelualan yritykset ovat puolestaan tehneet näiden toimintojen siirtoja muita vähemmän. Tietointensiiviset yritykset erottuvat muista siinä, että ne ovat muita useammin ulkoistaneet tai siirtäneet ulkomaille hallinnon ja johdon tehtävien lisäksi myös tutkimus- ja kehittämistoimintaa. Tietointensiivisten palveluyritysten erilaisen toimintatavan taustalla olevat tekijät eivät tutkimuksesta selviä. Olettaa voi, että toimialan yritykset pyrkivät esimerkiksi tutkimus ja kehittämistoimintaa ulkoistamalla hankkimaan käyttöönsä alan parasta osaamista. Samoin niiden omistus ja hallinto ovat nopeasti kansainvälistyneet.

Ydinliiketoimintaa ja tukitoimintoja ulkoistaneiden ja ulkomaille siirtäneiden yritysten osuus yli sadan henkilön suomalaisista yrityksistä, %

	Kaikki toimialat	Palvelut	Tietointensiiviset palvelut	Teollisuus	Korkean teknologian teollisuus
Ydinliiketoiminta	12,8	5,5	10,2	21,7	28,6
Jokin tukitoiminto	14,5	14,2	22,3	14,8	19,6
Tietotekniikkapalvelut	5,4	5,3	5,1	5,6	7,1
Markkinointi ja myynti	4,6	3,9	4,5	5,4	7,6
Jakelu ja logistiikka	4,3	2,6	1,3	6,4	8,5
Hallinnon ja johdon tehtävät	3,5	4,2	10,2	2,8	4,6
Tutkimus ja kehittämistoiminta	2,9	3,5	9,6	2,3	3,1
Insinööri- ja tekniset palvelut	2,3	1,4	4,5	3,3	6,7
Ydinliike- ja tukitoiminta	22,0	16,5	26,8	28,5	36,2

LÄHDE: TOIMINTOJEN ULKOISTAMINEN JA SIIRTÄMINEN ULKOMAILLE -KYSELY, 2007. TILASTOKESKUS (RIKAMA, ALI-YRKKÖ 2008)

Toimintojen siirtojen lisäksi tutkimuksessa selvitettiin myös yritysten toiminnan laajentumista ulkomaille. Laajentuminen erotettiin toimintojen siirroista siten, että laajentuminen tai uuden kapasiteetin käyttöönotto ulkomaille ei ole aiheuttanut välittömiä seurauksia yrityksen toiminnalle kotimaassa. Tällä tavoin määriteltyjä toiminnan laajennuksia ulkomaille on toteuttanut noin 11 prosenttia yli sadan hengen yrityksistä. Laajennuksienkin osalta aktiivisin toimijaryhmä ovat olleet korkean teknologian teollisuusyritykset.

Tietointensiiviset palvelualat ja korkean teknologian teollisuus olivat myös kaikkein innokkaimpia jatkamaan toiminnan laajentamista ulkomaille. Näiden toimialojen yli sadan hengen yrityksistä noin kolmannes ilmoitti laajentamisyrittämisistään vuosina 2007–2009. Laajentu-

missuunnitelmista ilmoittaneilta yrityksiltä tiedusteltiin myös mahdollisia kohdemaita. Suomalaisyriyten laajentumissuunnitelmat näyttävät keskittyvän edelleen Eurooppaan eli EU:n uusiin ja vanhoihin jäsenmaihin ja Venäjälle. Kiinnostavaa on havaita, että myös Intia on nousut Kiinan perässä merkittäväksi kohdemaaksi.

Suomalaisyriyten toimintojen siirtämisen ja ulkoistamisen mahdolliset kohdemmaat vuosina 2007–09, %

Kohdemaa	Kaikki toiminnot	Ydinliike-toiminta	Tutkimus- ja kehityspalvelut	Tietotekniikkapalvelut
Vanhat EU-jäsenmaat	20	14	27	38
Uudet EU-jäsenmaat	28	26	20	29
Muut Euroopan maat	19			
Kiina	14	19	13	5
Intia	11	15	7	12
Muut maat	8	26	33	17
Yhteensä	100	100	100	100

(WWW.DST.DK/PUBL/INTERSOURCING, 20.4.2009)

Toimintokohtaisessa tarkastelussa nousee esiin joitakin kiinnostavia havaintoja. Ydinliiketoiminnan suunnitelluissa siirroissa ja ulkoistuksissa Kiina ja Intiakin ovat ohittamassa vanhat EU-jäsenmaat. Samoin Intian vahva rooli tietotekniikkapalvelujen tarjoajana näkyy yritysten suunnitelmissa. Valitettavasti muiden Euroopan maiden ryhmää ei ole voitu erottaa toimintokohtaisessa tarkastelussa, vaan se on laskettu osaksi muita maita. Näin suomalaisten yritysten vastauksissa voimakkaasti esiin noussut Venäjä ei näy yksittäisten toimintojen kohdemaana.

Yriyten toimintojen siirtojen ja ulkoistusten taustalla on usein pyrkimys työvoimakustannusten pienentämiseen. Tämä näkyy myös tutkimuksen tuloksissa, joissa työvoimakustannukset nousivat toiseksi merkittävämmäksi syyksi tuotannon siirtoihin. Sen sijaan muiden kustannustekijöiden merkitys oli vähäisempi. Yriyten kansainvälistyessä ja liittyessä suurten konsernien osaksi myös tuotannon sijoittumista koskevat päätökset tehdään yhä useammin konsernitason strategiset päätökset nousivatkin erityisesti palvelualojen yrityksissä tärkeimmiksi siirtojen ja ulkoistusten syiksi.

Intialaiset yritykset ja työntekijät Suomessa

Intialaisten yritysten ulkomaiset investoinnit alkoivat kasvaa voimakkaammin oikeastaan vasta 2000-luvun puolella. Investointien painopisteet olivat aluksi metalli-, lääke- ja auto-teollisuudessa ja ne suuntautuivat Euroopassa suuriin maihin. Pohjoismaista kiinnostavimmat investointikohteet olivat ennen kaikkea Ruotsi ja Tanska. Suomi oli intialaisille yrityksille tuntematon ja vähemmän houkutteleva sijoituskohte. Vasta Suomen tietotekniikkateollisuuden nousu 1990-luvulla herätti intialaisten kiinnostuksen.



IT-alan osaajien Suomi-tuntemus alkoi lisääntyä 1990-luvun lopulla myös siitä syystä, että mm. Nokia ryhtyi etsimään ja rekrytoimaan intialaisia IT-osaajia yrityksen palveluksen. Ensimmäinen todellinen intialaisten päänavaus tapahtui vuonna 2002, kun suuryritys Wipro Technologies avasi ohjelmistokehityskeskukseen Tampereelle. Samoihin aikoihin vuosituhanen vaihteessa tänne etabloituivat muutkin Intian IT-alan kärkiyritykset kuten Tata Consultancy Services, Infosys ja Zensar. Näiden suuryritysten vanavedessä Suomeen on investoinut muitakin teknologia- ja ohjelmistoyrityksiä kuten Botnia Hightechin omistukseensa hankkinut Sassen Communication Technologies. Uudelle alueelle kohdistunut intialaisinvestointi oli Sterling Infotech Groupin päätös hankkia omistukseensa oululainen tuulivoimayhtiö WinWinD. (Korhonen 2008)

Intialaisyrityksiä toimii Suomessa arvioiden mukaan parikymmentä. Ne toimivat pääosin informaatioteknologian alueella ja etsivät yhteistyötä ja asiakkuuksia suomalaisista suurista IT-alan yrityksistä. Intialaisia yrityksiä kiinnostaa suomalaisten informaatioteknologian huippuosaaminen ja luonnollisesti myös markkinoille pääsy. Intialaiset yritykset ovat joutuneet Suomessa myös kritiikin kohteeksi. Niiden on esimerkiksi koettu siirtävän herkästi töitä ja Suomessa kehitettyä osaamista halvemmille työmarkkinoille Intiaan. Sinänsä tämä toimintatapa ei ole tyypillistä vain intialaisille. Samalla tavoin toimivat kaikki kansainväliset IT-alan yritykset.

Intialaisten suhteellisen vähäinen kiinnostus Suomea kohtaan näkyy myös täällä asuvien ja työtätekevien määrissä. Vuoden 2007 lopussa Suomessa asui vain 2815 Intiassa syntynyttä henkilöä. Heistä Intian kansalaisia oli 2333. Intialaisella passilla olevia palkansaajia on Tilastokeskuksen mukaan yli 500. Lukumäärät ovat hämmäntävän pieniä Intian väestön kokoon nähden ja myös nopeasti viriävään suomalais-intialaiseen yritys yhteistyöhön verrattuna. (www.stat.fi/artikkelit/2008, 27.4.2009, Nupponen 2009)

Intia kiinnostaa korkeakouluja ja tutkimusorganisaatioita

Suomen ja Intian välinen tiede- ja tutkimusyhteistyö on käytännössä lähtenyt kehittymään voimakkaammin vasta 2000-luvulla. Tiedeyhteisössä on luonnollisesti jo aikaisemmin ollut henkilökohtaisiin suhteisiin perustuneita esimerkiksi tutkijoiden tai opettajien yhteyksiä tai verkostoja. Joka tapauksessa oppilaitosten tai korkeakoulujen välinen virallinen yhteistyö on vielä varsin nuorta. Tiede- ja teknologiyhteistyön laajentamiseen ovat merkittävän panoksen antaneet myös suomalaiset tutkimusorganisaatiot kuten esim. Suomen Akatemia, Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra ja Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus Tekes.

Suomalais-intialaisen tieteellisen yhteistyön perustan vahvistamiseksi on Suomessa pidetty tärkeänä saada aikaan valtioiden välinen tiede- ja teknologiyhteistyötä koskeva sopimus. Tällaiset sopimukset Suomi oli jo aikaisemmin neuvotellut Etelä-Korean, Kiinan, Japanin ja Yhdysvaltojen kanssa. Pitkällisen valmistelun jälkeen sopimus tiede- ja teknologiyhteistyöstä saatiin aikaiseksi ja allekirjoitettiin 25. maaliskuuta 2008.

Korkeakoulut

Suomalaiset korkeakoulut ja yliopistot ovat vuosituhaten vaihteen jälkeen solmineet vilkkaasti virallisia yhteistyösopimuksia intialaisten korkeakoulujen kanssa. Virallisten sopimusten lisäksi yhteistyötä tehdään pienimuotoisemmissa puitteissa kuten esimerkiksi laitosten tai yksittäisten tutkijoiden välillä. Sitran osaajavaihtoa koskeneen raportin mukaan vuosikymmenen alkupuolella ammattikorkeakoulut olivat tulossa yhteistyöhön korkeakoulujen jäljessä ja

vasta avaamassa suhteitaan. Mikäli Kiinan kokemuksia seurataan, odotettavissa on ammattikorkeakoulujen nopea aktivoituminen myös Intian suuntaan. (Eronen 2005)

Kiinaan verrattuna opiskelijavaihto Intian kanssa on edelleen lapsenkengissä. Tätä arviota vahvistavat intialaisten opiskelijoiden määrät suomalaisissa oppilaitoksissa. Suomalaisissa yliopistoissa opiskeli vuoden 2007 lopussa 215 ja ammattikorkeakouluissa 21 intialaista. Luvut ovat käsittämättömän pieniä verrattuna ulkomailla vuosittain opiskelevien intialaisten määrään, jonka lasketaan olevan noin 150 000.

Sitra

Vuosikymmenen alkupuolella Suomen ja Intian välisen tieteellisen ja teknisen yhteistyön vauhdittajaksi ryhtyi Sitra. Sitra käynnisti laajan Intia-ohjelman vuonna 2004. Ohjelman tavoitteeksi asetettiin maiden tunnettuuden lisääminen sekä yhteyksien ja verkostojen rakentaminen Suomen ja Intian korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten välille. Intia-ohjelmassa julkaistiin lukuisia raportteja, järjestettiin asiantuntijaseminaareja sekä perustettiin intialaisten opiskelijoiden ja tutkijoiden vuorovaikutuksen edistämiseksi ns. Sitra Fellowships -ohjelma.

Fellowships-ohjelma on herättänyt intialaisten jatko-opiskelijoiden keskuudessa kohtalaita mielenkiintoa. Suomihan ei ole perinteisesti ollut niiden maidenjoukossa, joihin intialaiset huippuyliopistojen jatko-opiskelijat hakeutuvat. Ohjelman toteutus käynnistettiin vuonna 2007 ja rahoitusta myönnettiin jatko-opiskeluihin Suomessa kolmelletoista hakijalle 80:stä. Ohjelmaa on ollut tarkoitus jatkaa vuonna 2008 ja sen jälkeenkin, mikäli rahoitus järjestyy.

Suomen Akatemia ja Tekes

Suomen Akatemialla on kahdenväliset yhteistyösopimukset kolmen intialaisen tutkimusten rahoittajaorganisaation kanssa. Nämä ovat Department of Biotechnology (DBT), Department of Science and Technology (DST) ja Tooltech Ltd. Tässä yhteistyössä Suomen Akatemia on rahoittanut vuodesta 2005 lähtien lääketieteen, kasvi- ja maataloustutkimuksen ja ympäristötekniikan tutkimushankkeita.

Vuonna 2009 alkavien kolmivuotisten tutkimushankkeiden rahoittamiseen Akatemia ja Tekes ovat kumpikin varanneet noin miljoona euroa. DBT:n rahoitusosuus vastaa suomalaisen panostusta. Tutkimusohjelmassa rahoitetaan tutkimusta lääketieteellisen diagnostiikan alalla. Intialaisten aloitteesta tutkimusyhteistyön puitteissa selvitetään mahdollisuutta perustaa yhteinen diagnostiikkakeskus. Keskuksen tehtävänä olisi lääketieteellisen diagnostiikan ja ensisijaisesti Intian markkinoille tarkoitettujen diagnostisten tuotteiden kehittäminen. Tarkoituksena on, että joko Suomeen tai Intiaan tai osin molempiin maihin sijoittuva keskus toimisi läheisessä yhteistyössä yliopistojen, korkeakoulujen, tutkimuslaitosten, sairaaloiden, kliinisten laboratorioden ja teollisuuden kanssa. (www.research.fi/ajankohtaista/Intia, 28.4.2009)

Suomalais-intialaisen tieteellis-teknisen yhteistyön kannalta mielenkiintoinen hanke on myös suunnitelma perustaa Intiaan suomalainen innovaatiokeskus. Vastaavat kesukset ovat jo toiminnassa Kiinassa, USA:ssa ja Venäjällä. Tekesin ja Finpron valmistelussa olevan keskuksen tavoitteena olisi suomalaisen innovaatiojärjestelmän tunnettuuden edistäminen Intiassa. (www.tekes.fi/ajankohtaista, 21.4.2009)

Innovaatiokeskuksen kaltainen toimintayksikkö saattaisi olla hyvinkin kiinnostava yhteistyösapuoli esimerkiksi Intian hajanaiselle ja tehottomalle korkeakoululaitokselle. Myös yritykset ovat Intiassa panostamassa innovaatiotoimintaa ja etsivät yhteistyökumppaneita. Suomalaisen innovaatiokeskuksen sijoittuminen Intiaan olisi senkin vuoksi tärkeä, että maahan on kehitymässä valtava yritysten tutkimus- ja kehitysyksiköiden keskittymä. Vuosina 2002–2005

maailman kaikista tietoon tulleista ulkomaille suuntautuneista tutkimus & kehitys -yksiköiden perustamisista 25 prosenttia suuntautui Intiaan. (Lievonen-Lemola 2009)

EU:n ja Intian suhteet

Intian ja Euroopan unionin suhteet ovat kehittyneet viime vuosina myönteisesti. Yhteistyön syventämissyrkimysten moottorina ovat olleet molempien osapuolten kasvaneet taloudelliset intressit. Taloussuudistusten myötä Intiasta on kehittynyt eurooppalaisille yrityksille kiinnostava ja houkutteleva kohdema. EU on puolestaan Intialle tärkeä kauppakumppani, koska viidennes Intian ulkomaankaupasta suuntautuu EU:n alueelle.

Kuluvalla vuosikymmenellä yhteistyön syvenemisessä on ollut kaksi merkittävää aloitetta. Vuonna 2004 Intiasta tuli yksi EU:n ns. strategisista kumppaneista ja kesäkuussa 2007 EU ja Intia aloittivat neuvottelut vapaakauppasopimuksesta.

Komission esitys strategisen kumppanuuden kehittämistä EU:n ja Intian välille oli sisällöltään laaja kattaen EU:n eri politiikka-aloja. Talouskumppanuuden osalta EU toivoi Intian avaavan enemmän markkinoita mm. kaupan, investointien, kilpailu- ja teollistumiskehityksen sektoreilla. Sääntely- ja teollisuuspolitiikasta ja IT-politiikasta EU toivoi käynnistettävän strategista vuoropuhelua ja tutkimuslaitosten ja korkeakoulujen välille tiiviimpää yhteistyötä. Lukuisten muiden aloitteiden lisäksi EU toivoi myös Intian luopuvan kuolemanrangaistuksesta sekä kiinnittävän enemmän huomiota kidutukseen, sukupuolisyriintään, lapsityövoiman käyttöön sekä työntekijöiden oikeuksiin ja yritysten sosiaaliseen vastuuseen.

Strategisen kumppanuuden tavoitteiden toteuttaminen konkretisoidaan yhteisessä toimintasuunnitelmassa, joka on viimeksi uudistettu vuonna 2008. Kumppanuusyhteistyötä varten on myös sovittu laajat yhteistyörakenteet, joihin kuuluvat muun muassa vuosittaiset huippukokoukset, virkamiestyöryhmät ja avainalueiden tekniset työryhmät.

Intian ja EU:n nopeasti kasvava taloudellinen yhteistyö ja siihen liittyvien esteiden poistaminen teki Intiasta luonnollisen ehdokkaan, kun EU:n ryhtyi valmistelemaan vuonna 2006 Global Europe- strategiaa ja siihen liittyviä mahdollisia vapaakauppasopimuksia. Sopimusprosessin suuntaviivat valmisteltiin osapuolten välillä hyvin nopeasti ja neuvottelut käynnistyivät kesällä 2007. Maaliskuussa 2009 järjestettiin ns. FTA-sopimuksen kuudes neuvottelukierros. Aikataulutavoitteena pidetään tällä hetkellä sitä että keskeiset ongelmat voitaisiin ratkoa syksyllä 2009 pidettävässä huippukokouksessa ja siten sopimus voitaisiin saada valmiiksi vuoden 2010 aikana. (<http://ec.europa.eu/trade/issues/bilateral/countries/india>, 28.4.2009)

Valmisteilla oleva sopimus herättää myös huolta ja kritiikkiä. Ay-liikettä ja kansalaisjärjestöjä edustavien tahojen mukaan sopimuksen myötä avautuva entistä kovempi kansainvälinen kilpailu uhkaa Intian edelleen heikkoa kotimarkkinateollisuutta ja pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Intia on myös suhtautunut hyvin torjuvasti ihmisoikeuksia, työelämän standardeja ja ympäristömääräyksiä koskevien tekstien sisällyttämiseen sopimukseen. Myös neuvotteluprosessin ja siihen sisältyvien asiakirjojen avoimuudessa ja saatavuudessa on paljon korjaamisen tarvetta. EU:n ja Intian toimintatapojen väliset erot ovat kuitenkin edelleen suuret, mitä osoittaa osaltaan maaliskuun neuvottelukierroksella sattunut tapahtuma.

Ensimmäistä kertaa EU-Intia FTA-neuvottelujen historiassa komission Intian edustuston edustalle oli organisoitu EU:n ja globalisaation vastainen mielenosoitus. Pieni muutaman kymmenen hengen joukko ei ollut esittänyt konkreettisia vaatimuksia vaan oli ollut sitä mieltä, että EU ajaa FTA-sopimusta liian aggressiivisesti ja Intian etujen vastaisesti. Komission päällikkö oli kutsunut mielenosoittajat keskusteluun, jossa heille selostettiin neuvottelujen asia-

listaa ja tavoitteita. Keskusteluja oltiin myös valmiita jatkamaan. Tilanne kuitenkin muuttui kun Intian poliisi saapui paikalle ja pidätti kaikki rauhallisesti käyttäytyneet mielenosoittajat. Komissio on omalta osaltaan pyrkinyt kertomaan tapahtumien todellisesta kulusta tiedotusvälineiden kautta. (www.formin.finland.fi/public/default, 28.4.2009)

SASKin hankkeet Intiassa

SASKin hanketoiminta Intiassa käynnistyi, kun vuonna 1991 alkoi lähes kymmenen vuotta kestänyt hankeyhteistyö naisten järjestäytymistä edistävän järjestön SEWA:n kanssa. Ensimmäisen SEWA-hankkeen tavoitteena oli kutojanaisten järjestäytymisen ja kouluttamisen tukeminen. Seuraavien hankkeiden kohteena olivat paperinkerääjät ja uudet SEWA:an järjestäytyvät muut ammattiryhmät.

SASKin Intian hanketoiminta oli viime vuosikymmenellä resurssiltaan verrattain vaatimattomaa ja tunnustelevaa. Hankkeet kohdistuivat naisten aseman parantamiseen ja koulutuksen edistämiseen. Hankkeiden suomalainen yhteistyökumppani oli KTV/JHL ja sen kansainvälinen kattojärjestö PSI.

Laajempi kiinnostus Intia-hankkeita kohtaan ei herännyt vielä vuosituhaten vaihteen jälkeen. Vuoteen 2005 mennessä käynnistettiin ainoastaan yksi uusi hake. Sen kohteena oli telealan yhteistyö Aasiassa ja suomalaisina yhteistyöliittoina TU ja UIL.

SASKin Intia-hankkeiden ja yhteistyöliittojen lukumäärä 1990–2009

Vuodet	1990–94	1995–99	2000–2004	2005–2009
Hankkeita aloitusvuoden mukaan	2	3	1	7
Suomalaisia yhteistyöliittoja	1	1	2	6

Varsinainen Intian hanketoiminnan läpimurto tapahtui vasta vuoden 2005 jälkeen. Muutamassa vuodessa uusien hankkeiden lukumäärä nousi seitsemään ja samalla hanketoiminnan painopiste muuttui ja monipuolistui.

Kansainvälinen ay-liike on tällä vuosikymmenellä kampanjoinut voimakkaasti Intian lapsityövoimaongelman ratkaisemiseksi. Tämä painotus on näkynyt selvästi myös SASKin uusissa Intia-hankkeissa, joissa kohteena ovat olleet esimerkiksi rakennusalan lapsityöläiset ja Ylen Hyvä -keräyksen tuotolla toteutettavassa hankkeessa tekstiilialan lapsityövoima.

Toinen uusi painotus hanketoiminnassa on ollut intialaisten ammattiliittojen toiminnan tukeminen ja järjestäytymisen edistäminen. Kohteina edelleenkin käynnissä olevissa hankkeissa ovat call-center-työntekijät, metallialan työntekijät sekä palvelualan liitot. Humanitääristen ja ay-hankkeiden lisäksi on käynnistetty yksi työturvallisuushanke.

SASKin rooli suomalais-intialaisen ay-yhteistyön saralla on ollut merkittävä. Hankkeiden kautta suomalaiset ay-järjestöt ovat avanneet myös järjestöllisiä yhteyksiä intialaisiin ammat-

tiliittoihin. Hankkeisiin liittyen on viime vuosina toteutettu muutamia valtuuskuntavierailuja sekä opintomatkoja kuten muun muassa tammikuussa 2009 toteutettu AKAVAn valtuuskunnan matka Delhiin ja Chennaihin.

SASKin hanketoimintaa Intiassa

Hankkeen nimi	Liitto	Hankevuodet	Liitto/GUF	Rahoitettu
Kutojanaisten järjestäytyminen ja kouluttaminen	SEWA	1991–1997		37 600
Naisten ammatillinen koulutus Intiassa	TGOU TEBAESU FCIEU INDWF	1993–1995	JHL/PSI	27 100
Paperinkerääjien organisointi SEWAan	SEWA	1995–1999		69 460
Uusien ammattiryhmien organisointi SEWAan	SEWA	1995–2000	JHL	106 900
Naisten asema julkisilla aloilla (alueellinen hanke)	Julkisen alan yhteistyöliitot Etelä- ja Kaakkois-Aasia	1999–2007 jatkuu 2008–2010	JHL/PSI TEHY/PSI	627 900
Telealan yhteistyö Aasiassa (alueellinen hanke)	SATUC	2003–2008 jatkuu 2009–2010	TU ja UIL/ UNI	199 000
Call Center -työläisten järjestäytyminen	UNITES	2005–2008 jatkuu 2009–	PAM/UNI	173 200
Rautatieläisten työturvallisuus	AIRF	2005–2008	Rautatieläisten liitto Veturimiesten liitto, ITF	29 700
Metallityöläisten järjestäytyminen ja koulutus	IMF:n jäsenliittoja	2006 - 2007	Metalli ja TU/ IMF	83 300
Lapsityövoimakampanja Intian rakennusallalla	BWI:n jäsenliittoja	2006–2008 jatkuu 2009-2010	BWI ja Ylen Hyvä-keräys	78 600



Tekstiilialan lapsityöläiset Intiassa	INTWF TWFI NTGLWF SEWA	2006–2007	Ylen Hyvä -keräys/ ITGLWF	35.000
Tekstiilialan lapsityövoiman vähentäminen ja alan liittojen vahvistaminen (alueellinen hanke, jatkoa edelliseen hankkeeseen)	INTWF TWFI NTGLWF SEWA	2008–2010	Ylen Hyvä -keräys/ ITGLWF	
Liittojen ja järjestäytymisen vahvistaminen Intian palvelusektorilla	UNIDOC UNITEL UNIFIN UNILOG	2009–2010	PAM/UNI	

Taulukon lyhenteiden selvennykset

Hankeliitot kohdemaassa

AIRF = All India Railwaymen's Federation

SEWA = Self Employed Workers Association

TGOU = Tamilnadu Government Officials Union

TEBAESU = Tamilnadu Electricity Board Accounts and Executive Staff Union

FCIEU = Food Corporation of India Employees Union
INDWF = Indian National Defence Workers Federation
UNITES = Union for Information Technology Enabled Services Professionals
INTWF = Indian National Textile Workers Federation
TWFU = Textile Workers Federation of India
UNIDOC = Union Development and Organising Centre

Hankeliitot Suomessa

JHL = Julkisten ja hyvinvointialojen liitto
PAM = Palveluajolojen ammattiliitto
TU = Toimihenkilöunioni
UIL = Uusi Insinööriliitto

Kv-ay-järjestöt eli GUF:it

BWI = Building and Wood Workers' International
IMF = International Metalworkers' Federation
ITGLWF = International Textile, Garment and Leather Workers Federation
PSI = Public Services International
UNI = UNI Global Union





Intia haastaa Suomen parantamaan koulutusjärjestelmän laatua ja tuottavuutta.

Johtopäätökset

Globalisaatio on tällä vuosikymmenellä laajentunut uuteen vaiheeseen. Enää ei tuoteta rajattomilla maailmanlaajuisilla markkinoilla ainoastaan tavaroita vaan myös palveluja. Globalisaation laajeneminen ja yhä kattavampien markkinoiden muodostuminen sitoo maailman valtiot entistä riippuvaisemmiksi toisistaan.

Yhdysvalloista alkaneen maailmanlaajuisen talouskriisin vaikutuksia globalisaation etenemiseen ei vielä pystytä arvioimaan. On mahdollista, että kehittyneiden maiden yritysten talousvaikeudet saavat ne siirtämään tuotantoa entistä laajemmin kehittyviin maihin. Samaan suuntaan saattaa vaikuttaa Aasian suurten talouksien muita nopeampi elpyminen.

Globalisaation eteneminen ja maailmanlaajuisen markkinoiden kehittyminen lähes kaikilla tuotannonaloilla edellyttää Suomessa nykyistä parempaa seuranta- ja kansallista keskustelua. Globalisaation kehityksen seuraaminen ei saisi olla vain satunnaisten ja maan hallituksen päätöksistä riippuvaisten selvitysten tekemistä vaan jatkuvaa tutkimustyötä. Tästä syystä myös Suomessa tulisi harkita Ruotsin globalisaationeuvoston kaltaisen eri yhteiskunnan etupiirejä edustavan foorumin perustamista.

Yritysten veroparatiisit

Yritysten käyttäytymistä ohjaavat globaalit strategiat ja pyrkimys sijoittaa tuotantoyksiköt ja tukitoiminnot kustannuksiltaan mahdollisimman edullisesti. Yritysten käytettävissä olevat sijoitusvaihtoehdot ovat valtavasti lisääntyneet digitaalisen tiedonkäsittelyn ja reaaliaikaisesti toimivien yhteyksien ansiosta. Esimerkiksi IT-palveluiden etätuotanto on käytännössä paikasta ja ajasta riippumatonta.

Intia on noussut kahdessakymmenessä vuodessa IT-palvelujen tuotannon kärkimaaksi maailmassa. Intialla arvioidaan olevan nykyään noin 65prosentin markkinaosuus kansainvälisistä IT-palvelujen ulkoistuksista ja 45 prosentin osuus liiketoimintaprosessien ulkoistuksista. Intia kiinnostaa ulkomaisia yrityksiä monista syistä. Usein mainittujen Intian suurten kotimarkkinoiden ja tarjolla olevan koulutetun työvoiman lisäksi Intian viranomaiset houkuttelevat maahan yrityksiä tarjoamalla huomattavia taloudellisia etuja.

Sijoituksessaan Intian uusille eritystalousoalueille yritykset saavat pitkäaikaisia (10 vuotta) verovapausoikeuksia, poikkeuksia työlainsäädännöstä ja ay-oikeuksista, valmiin infrastruktuurin tuotantolaitoksille sekä kansainvälisesti halpaa työvoimaa. IT-palvelujen tuotannon suuntautua ensisijaisesti Intian ulkopuolelle tällaiset olosuhteet ja isäntämaan kustannuksella tarjotut taloudelliset edut vääristävät tuotantokustannuksia ja reilua kilpailua sekä luovat veroparatiisien kaltaisia keinottelumahdollisuuksia. Kansainväliselle IT-palvelutuotannolle tulisikin saada pikimmiten globaalit säännöt.

Tähän asti suurin osa IT-palvelujen työntekijöistä Intiassa on työskennellyt yksinkertaisten ulkoistettujen puhelinpalvelujen tuotannossa. Etätöinä tehtyjen palvelujen piiri on kuitenkin laajentumassa nopeasti yhä vaativampiin tuotantoprosesseihin. Intialaiset yritykset suunnittelevat esimerkiksi ottavansa tulevaisuudessa haltuunsa aikaisempaa suuremman osuuden ulkoistetuista insinöörityöhön perustuvista palveluista eli EPO- palveluista (Engineerin Process Outsourcing) ja tietotyöhön perustuvista palveluista eli KPO- palveluista (Knowledge Process Outsourcing). Intiassa IT-palvelutuotannon kehittämiseen kohdistuvat panostukset merkitsevät jatkuvasti kasvavaa haastetta myös alan suomalaisten työpaikkojen säilymiselle.

Ay-oikeuksia rajoitetaan

Työelämän perusoikeuksien ja ay-oikeuksien suhteen Intia on ristiriitainen maa. ILO:n perustajajäsenenä Intia on vuosien mittaan säätänyt laajan työelämää koskevan lainsäädännön. Samalla Intia ei kuitenkaan ole ollut valmis ratifioimaan kaikkia ILO:n työelämän perusoikeuksiin kuuluvia sopimuksia. Samoin Intian hallitus on suhtautunut esimerkiksi ILO:ssa erittäin varauksellisesti perusoikeuksien kehittämiseen ja sama asenne näkyy EU:n kanssa käytävissä vapaakauppaneuvotteluissa.

Ay-oikeuksien osalta tilanne Intiassa on myös kulkemassa huonoon suuntaan. Erityistalousoalueilla toimiville yrityksille myönnetään poikkeuksia lakimääräyksistä ja niiden alueella eivät valtakunnalliset ammattiliitot voi yleensä toimia. Ay-oikeuksien rajoitukset ovat yleistyneissä myös kansainvälisten yritysten suurilla työmailla.

Valtioiden välinen kilpailu yritysten tuotantolaitosten sijoittumisesta on koko ajan kiristyneissä. Kaikin keinoin tulisi pyrkiä estämään se, että kilpailua käydään työehtoja ja ay-oikeuksia heikentämällä.

Tuotannon siirrot ja ulkoistukset on saatava paremmin yhteistoimintajärjestelmien piiriin. Suomalaisista yrityksistä kaikkein aktiivisimpia yrityksen tukitoimintojen ulkomaille siir-

täjiä ja ulkoistajia ovat olleet korkean teknologian yritykset ja erityisesti tietointensiivisiä palveluja tuottavat yritykset. Tietointensiivisiä palveluja tuottavat yritykset ovat muita useammin ulkoistaneet ja siirtäneet ulkomaille myös hallinnon ja johdon tehtäviä sekä tutkimus- ja kehitystoimintoja.

Suomalaiset yritykset ovat ulkoistaneet ja siirtäneet toimintojaan perinteisesti EU-alueelle joko vanhoihin tai uusiin jäsenmaihin. Ennakoitavissa on painopisteen muutos Kiinan ja Intian suuntaan. Intia kiinnostaa yrityksiä erityisesti tietotekniikkapalvelujen tuotantopaikkana.

Maailmanlaajuisen kilpailun ulottuminen yritysten ydinliiketoimintojen lisäksi myös yritysten sisäisiin tukitoimintoihin asettaa entistä suurempia vaatimuksia yritysten sisäisten yhteistoimintajärjestelmien toiminnalle. Toimintojen siirroissa kyse on yhä useammin vähittäin tapahtuvista eri toimintojen siirtymistä ja ulkoistuksista. Näissä olosuhteissa yrityksissä tarvitaan muun muassa muutosten parempaa ennakointia ja varhaisempaa tiedottamista. Uudistetun yt-lain tarjoamat mahdollisuudet kuten esimerkiksi vuosittaisten kehittämissuunnitelmien valmistelu tulisi ottaa täysimääräisesti käyttöön.

Intian haaste Suomelle

Palvelutuotannon ja korkeampaa osaamista edellyttävien tehtävien entistä laajempi avautuminen maailmanlaajuiselle vapaalle kilpailulle haastaa koulutukseen ja osaamiseen perustuvan tietoyhteiskuntastrategian toteutuksen Suomessa. Vastauksena globalisaation haasteelle ei enää riitä vain koulutukseen panostaminen. Työpaikkojen turvaamiseksi on koulutuksessa ja koko työuran aikana kiinnitettävä entistä enemmän huomiota osaajien laaja-alaisten valmiuksien ja innovaatiokyvyn jatkuvaan ylläpitoon.

Suomalaisen koulutusjärjestelmän laatua ja tuottavuutta on nostettava. Korkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen kansainvälistymistä on nopeasti edistettävä. Intialaisten opiskelijoiden vähäinen määrä on huolestuttava ja pohtimisen aihetta antava. Onko niin, että Suomi on vähemmän kiinnostava opiskelunsa esimerkiksi muihin pohjoismaihin verrattuna.

Ay-liikkeen yhteistyö

Suomalaisen ay-liikkeen yhteydet Intiaan ovat suurelta osin SASK:n hankeyhteistyön varassa. SASK:n hankkeiden lukumäärä on viime vuosina kasvanut ja niiden aihealueet ovat laajentuneet. Naisten ja lasten aseman parantamiseen liittyvien tasa-arvo ja humanitääristen hankkeiden rinnalle on tullut myös ay-toiminnan kehittämiseen liittyviä hankkeita. Intian laaja ay-kenttä tarjoaa hyvät mahdollisuudet ay-yhteistyön laajentamiselle edelleen tulevaisuudessa.

SASK on Intiassa tiiviissä yhteistyössä myös kansainvälisten ja pohjoismaisten ay-järjestöjen kanssa. Yhteishankkeet ja hankearvioinnit ovat olleet onnistuneita.

Ay-liikkeen tulisi löytää enemmän voimavaroja suomalaisten yritysten toiminnan seurantaan Intiassa. Tavoitteena tulisi olla ay-toiminnan aikaansaaminen suomalaisten yritysten tuotantolaitoksissa ja työmailla.

Lähteet

Kirjallisuus

Chakrabarti Alok, Higher Education and Research in India: an Overview, Sitra reports 74, Helsinki 2007

Eronen Oskari, Suomi-Intia osajavaihto, Sitran raportterja 54, Helsinki 2005. Saatavissa www.sitra.fi

Grundström Elina, Lahti Vesa-Matti, Intia-ilmio ja Suomi, Sitra, Helsinki 2005

Indien, Fackliga strategier i ett land som växer, LO-TCO Biståndsnämnd, 2008-12-03.

IT-alan Intia, Nousjoki Joesetta, Helsinki 2005

Kaistha Sunita, Informal Economy and Women Workers, Teoksessa Selected Readings, IV International Congress Women Work & Health, Delhi 2008

Korhonen, Penttilä, Shimizu, Kerola, Kosonen, Intia suomalaisyritysten toimintaympäristönä, Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-86, HSE 2008

Lak Daniel, India Express, The Future of A New Superpower, Noida 2008

Lievonen Jorma, Lemola Tarmo, Innovaatiopolitiikka kehittyvässä maissa, Artikkelijulkaisussa Yritysten tutkimustoiminta kansainvälisty - Mitä jää Suomeen? Ali-Yrkkä Jyrki (toim) Helsinki 2009.

Nupponen Sakari, Suomalainen häviää tuloissa, Ilta-Sanomat 11.5.2009.

Nuutinen Eeva, Maaraportti, Intia, Huhtikuu 2008, Finpro,

Oskarsson Patrik, Indian Attraction, Profitable multinationals as subsidy junkies - A study of incentives for foreign investments in India, FinnWatch, 2005

Panagariya Arvind, India: The Emerging Giant, New York 2008

Panagariya Arvind, Transforming India, Sustaining India's Growth Miracle, Noida 2008

Ratnam C.S. Venkata, Industrial Relations in Indian States, Indian Industrial Relations Association 1996

Strengthening The Trade Union Movement in India, A Joint Study on the impact of SSO's assistance to Trade Unions in India. FES, FNV, SASK, LO-TCO Biståndsnämnd, New Delhi, India 2005

Taylor Phil, Scholarios Dora, Noronha Ernesto, D'Cruz Premilla Union Formation in India Call Centres/BPO - The Attitudes and Experiences of UNITES Members, October 2007

Tenhunen Sirpa ja Säävälä Minna, Muuttuva Intia, Helsinki 2007

Muut lähteet

Bharatiya Mazdoor Sang, www.bms.org.in

Centre on Indian Trade Unions, CITU www.citucentre.org

Draft Public Service Bill, Saatavissa [http://india.gov.in/govt/Citizens, Draft Public Service Bill](http://india.gov.in/govt/Citizens_Draft_Public_Service_Bill), 6.2.2009

Economic survey of India 2007, Saatavissa www.oecd.org/document

EI-ie, Barometr of Human & Trade Union Rights in Education, India. Saatavissa www.ei-ie.org (11.12.2008)

EU-Intia FTA-neuvottelujen kuudeskierros New Delhissa, 23.3.2009 Suomen suurlähetystö, New Delhi. Saatavissa <http://formin.finland.fi/public/default.aspx?contentId>, 28.4.2009

FES 2009, Friedrich Ebert Stiftung, Labour and Trade Unions, Saatavissa www.fesindia.org/



[labour.asp](#)

Hind Mazdoor Sabha, www.members.rediff.com/hms/

Hindustan Times, It's not as easy as 1.2.3., New Delhi 15.1.2009

Human Development Report, 2008/2009 Statistical Update- Country Fact Sheets, India, Saatavissa http://hdrstats.undp.org/2008/countries/country_fact_sheets/cty (5.3.2009)

Internationally-recognised core labour standards in India, Report for The WTO General Council, Review on Trade Policies of India, ICFTU 2002

India, European Commission-Externat Trade-Trade Issues, Saatavissa <http://ec.europa.eu/trade/issues/bilateral/countries/india>, 28.4.2009

Indian National Trade Union Congress, INTUC, www.intuc.net

International Sourcing, Moving Business Functions Abroad, Statistics Denmark, 2008 Saatavissa www.dst.dk/publ/interSourcing

John J, Overall Increase and Sectorial Setbacks: Lessons from Central Trade Union Verification 2002 Data, Labour File, Saatavissa www.labourfile.org

Labour and Trade Unions, www.fesindia.org/labour.asp

A Look at Incredible India, Nordic IN's Industrial Policy Network in Mumbai and Pune, India 15.-19. October 2007

Matkaraportti Intia, 6.-13.4.2006, SASK

Minimum Wages India -Current Minimum Wage Rate India. Saatavissa www.paycheck.in/main/officialminimumwages/maharashtra, 6.5.2009

National Portal of India, Citizens, Draft Public Service Bill

National Portal of India/Government/Employees Corner/Sixth Pay Commission

NCEUS 2009, National Commission for Enterprises in the Unorganized Sector, Report on Definitional and Statistical Issues Relating to Informal Economy, November 2008, Saatavissa www.nceus.gov.in. (7.4.2009)

PayScale- India Salary Survey, Average Salaries in India, Wages. Saatavissa www.payscale.com/research/IN/country-India-salary (7.4.2009)

Rikama Samuli, Ali Yrkkö Jyrki, Intia ja vanha EU vetävät palveluja, Kiina ja uusi EU teollisuutta, Tieto&trendit-lehti 2/2008. Saatavissa www.stat.fi/artikkelit/2008/art_2008-04-09_001.html, 19.4.2009

Satyam Chief Admits Juge Fraud, The New York Times, 7.1.2009 Saatavissa www.nytimes.com/2009/01/08/business/worldbusiness/08satyam.html, 19.2.2009

Self Employed Women's Association, SEWA, www.sewa.org

Special Economic Zones in India 2009, Background note Special Economic Zones in India. Saatavissa www.sezindia.nic.in/HTMLS/about.htm (10.3.2009)

Sinha Pravin, Securing Labour Rights in a Globalising Economy: The Case India, 16. Juli 2007, Union Ideas Network, Saatavissa <http://uin.org.uk/>

Sinha Pravin, Issues before The Indian Trade Union Movement, Friedrich Ebert Stiftung

Sinha Pravin, Trade Unions in India, seminaariluento 2009

Sixth Pay Commission, Saatavissa <http://india.gov.in/govt/empcorner/Sixth Pay Commission>

Social security act a boom for unorganised workers:SEWA, 23.12.2008, Indo Asian News Service, Saatavissa www.aol.in

Society Act, Saatavissa www.vakilno1.com/bareacts/societyregact/s20.htm, 29.4.2009

Suomalais-intialainen diagnostiikkakeskus suunnitteilla 27.5.2008. Saatavissa www.aka.fi/A/Suomen-Akatemia/, 28.4.2009

Tekes, Selvitys Intiaan perustettavasta innovaatiokeskuksesta käynnistynyt, 23.5.2008.



Saatavissa www.tekes.fi/ajankohtaista/uutisia, 21.4.2009

Trade Unions, www.business.gov.in/manage_business/trade_unions

Vulnerable IT workers find comfort in union, FT.com. Asia-Pacific, Amy Kazmin 12.2.2009

Haastattelut

- Mr. Jay Bahn, PSI:n hallituksen jäsen, Intia
- Ms. Anjali Bedekar, puheenjohtaja SBISU
- Ms. V. Lakshmi, PSI Aasian aluesihtööri
- Mr. Rao Sarde, IMF Aasian aluesihtööri
- Mr. Mahendra Sharma, ITF Aasian aluesihtööri
- Mr. Rajeev Sharma, Projektijohtaja, BWI Etelä Aasian toimisto
- Mr. Pravin Sinha, Johtaja FES Intia
- Mr. Krthik Shekar, pääsihtööri UNITES
- Mr. J.S.R. Prasad, johtaja UNIDOC
- MR Sanjay Suryakant Vadhavkar, pääsihtööri Steel Metal & Engineering Workers Federation of India



Lintulahdenkatu 10
00500 Helsinki
puh 0207 6998 20
www.sask.fi