



Indiska IT-branschen, en tiger på språng ut i världen?

Stipendieresa till Indien (Delhi och Mumbai) den 17 november – 27 november 2017

Jens Jansson, Jusek

Henrik Jorendal, HCL Technologies Sweden AB

Anneli Laanep Joandi, Sveriges Ingenjörer

Caroline Lindeberg, Civilekonomerna

SYFTE

Vårt syfte var att få bättre insyn i den indiska arbetsmarknaden, främst inom IT-sektorn för att öka vår förståelse för hur deras syn på arbetsmarknadsfrågor samt öka de indiska företagens förståelse för den svenska modellen. Vidare är syftet även att knyta kontakter och öppna upp för nätverkande kring dessa frågor med bolag och aktörer i Indien.

PROBLEMATISERING

Vi har under några år sett en stark tillväxt av bland annat indiska bolag inom IT-sektorn, som tex HCL, TCS Tata, Infosys, Wipro, Tech Mahindra med flera. Dessa företag är gigantiska bolag globalt och hur kommer det sig att samtliga dessa intresserar sig för just Sverige? Dessutom är dessa företag kända som outsourcingföretag, så vad är de ute efter i Sverige? Vi ombudsmän och ser också ett ökat flöde av migrationsärenden, det vill säga ansökningar från både indier och andra nationaliteter som behöver komma till Sverige för ett eller flera uppdrag, där vi på fackförbunden uttalar oss om medellöner, tjänstepensionslösning, försäkringslösningar och om anställningsvillkoren i bolaget motsvarar svenska kollektivavtalade villkor. Denna hantering har ökat lavinartat de senaste åren utifrån vad vi kan se.

OM STIPENDIATERNA

Inom IT- och Telekombranschen, har vi tre förbund som uppträder som en gemensam part och tecknar kollektivavtal inom sektorn tillsammans. Parterna från Saco-förbunden är Jusek, Civilekonomerna och Sveriges Ingenjörer där Sveriges Ingenjörer har rollen som kontaktförbund.

Stipendiaterna för denna resa var Caroline Lindeberg ombudsman Civilekonomerna, Jens Jansson ombudsman Jusek, Anneli Laanep Joandi ombudsman Sveriges Ingenjörer samt Henrik Jorendal, ledamot i Akademikerföreningen på HCL Technologies i Göteborg samt medlem i avtalsdelegationen inom IT & Telekom.

Medsökande var även Alexander Bergfriedt-Andersson, lokalföreningsutvecklare inom IT & Telekomsektorn som dessvärre fick förhinder i samband med avresa och avstod därför sin del av stipendiet.

PLANERING

Inför vår resa hade vi flertalet möten för att dels titta på vilka aktörer vi skulle vilja träffa dels kunna träffa, men även stämna av kring utvecklingen för vilka som kunde ta emot oss under vår studieresa.

Hela planeringen av resor, logi och företagsbesök har vi lagt upp själva och försökt utgå ifrån att tänka på säkerhet och respekt inför kulturella skillnader som kan uppkomma. För att få en introduktion till hur vi kanske skulle förväntas agera vid våra företagsbesök bad vi om hjälp av mer erfarna personer på både HCL Technologies och Tata Consultancy Services (TCS) i Sverige där vi fick värdefulla tips och råd om vad vi skulle tänka på, när vi träffar indier i formella sammanhang. Exempelvis i frågan om klädkoder där kvinnor gärna ska bära kläder som täcker axlar och ben (magen är dock helt okej att visa), samt att män inte har några direkta klädkoder, men det är få indiska män som har bar överkropp. Givetvis klär man sig mer företagsmässigt i kontorsmiljö och andra regler gäller på turistorter och strandområden.

Inom HCL Technologies AB, har vi en stark Akademikerförening då det svenska bolaget är ett förvärv av Volvo IT samt att bolaget omfattas av IT-avtalet. Jens Jansson har en god

kontakt med både Akademikerföreningen och arbetsgivaren, via dem har vi lyckats få till kontakter på bolagets huvudkontor i Noida, utanför Delhi, där de var beredda att ta emot oss.

Även på TCS, hade Anneli Laanep Joandi en upparbetad kontakt och tack vare dem lyckades vi få till kontakter med en tidigare HR-chef, som numera åkt tillbaka till Indien – även de kunde ta emot oss på deras huvudkontor i Mumbai.

Jens Jansson hade även kontakter på svenska ambassaden som ledde oss vidare till bokade möten på svenska ambassaden i New Delhi, och vidare även till svenska konsulatet i Mumbai. Genom svenska ambassaden fick vi även ingång till Business Sweden då de delar kontor.

Anneli Laanep Joandi som även är verksam inom UNI ICTS global (Tjänstesektorns internationella organ inom IT-sektorn) fick vi hjälp att hitta ett fackförbund som var villiga att träffa oss, även om de största fackförbunden var på en stor Asienkonferens i Jakarta, precis under tiden vi var i Indien.

Via en privat vän till Anneli Laanep Joandi som bor i Delhi sedan många år tillbaka fick vi även möjligheten att träffa en verksam arbetsrättsjurist.

GENOMFÖRANDE

Vår vistelse i landet varade mellan den 17/11 till och med den 27/11 2017. Vi besökte både Delhi och Mumbai för våra företags- och organisationsbesök. Vi färdades med flyg mellan Mumbai och Delhi och lokalt var vårt främsta färdmedel taxi eller autorikshaw. Det var inte särskilt lätt att ta sig fram till fots, och då distanserna mellan mötena oftast var stora i dessa miljonstäder krävdes alltid transport med bil.

HISTORIA OCH FAKTA OM INDIEN

Indien har regionala och federala lagar. Inom arbetsrätten finns det otaliga lagar, dilemmat är bara att många av dem är inte applicerbara för anställda som tjänar över ca 200 Euro i månaden. Då den

arbetsrättsjurist vi mötte informerade oss om att ca 50% av landets befolkning har en lön över detta innebär det att väldigt många anställda inte omfattas av de lagar som finns. Dessa personer förväntas i stället betala privat för en jurist för att få råd kring frågor som rör anställning och anställningsavtal.

Speciellt inom privat tjänstesektor tillämpar man så kallade kontraktsanställningar, som kan vara hur längre som helst utan tidsbegränsning och då är ej arbetsrättslagar tillämpliga för dessa grupper. HMS meddelar att inom banksektorn innebär skillnaden mellan en tillsvidareanställd och kontraktsanställd ca 40% lägre lön för den kontraktsanställda

Fakta - Indien

- Ca 1,5 miljarder invånare (2017)
- 29 delstater
- Styrs av en folkvald president
- 4,5h tidsskillnad i hela Indien
- Delhi ca 18 miljoner invånare
- Smog (Delhi ligger på ca 999 i Air Quality Index, Sverige ligger runt 10)
- Arbetslösheten om 3,46% (2017)
- Mumbai ca 22 miljoner invånare (världens 3:e största stad)
- Taxi eller autorikshaw överallt (kostar mellan ca 14 - 34kr/h)

I Indien finns runt en miljon olika fackförbund enligt de kontakter vi träffade, och många arbetsrättsliga frågor som de driver hamnar främst i domstol med mycket utdragna processer.

Vi fick höra från fackförbundet Hind Mazdoor Sabha (HMS) att det finns rättsliga processer som tagit mer än 10 år. Vidare saknas kollektivavtal, och lagen är det man främst lutar sig mot i många frågor, däribland minimilöner som trots allt stigit med 43% sedan lagen tillkom 1948 enligt Suryakant Bagal på HMS. Vidare finns lagstiftning i Indien om att det måste finnas minst en kvinna i styrelsen i bolag listade på börserna av en viss storlek enligt våra kontakter på TCS.

I Indien finns en lag om att större företag måste ge 2 % av sin vinst till bistånd, som de kan besluta över själva, men som ska gå till lokala hjälp- eller biståndsprojekt i landet. Detta gör att storföretag har byggt upp enorma bistånds- och hjälpprojekt, som de driver i egen regi. Vi upplevde att bolagen vara mycket stolta över denna verksamhet. Företagen har även tagit detta ett steg längre och gjort det till en policy att använda samma princip för att stötta lokala CSR-projekt (Corporate Social Responsibility) och TCS stöttar t.ex. Mattecentrum i Sverige samt att HCL har gjort program med tränarbesök från Manchester United med Göteborgs IFs ungdomslag.

För mer information om fackrörelsen i Indien se: <http://www.uniontounion.org/indien>

Fakta arbetsrätten Indien

- Federala & regionala lagar
- Runt 20 - 30 arbetsrättsliga lagstiftningar
- Lagen gäller enbart de som tjänar under 200 Euro/månad
- Minst 10 anställda för att lagarna ska gälla
- I Delhi är minimilönen runt 200 Euro/månad
- Runt 50% av befolkningen har en lön under denna nivå
- Normal arbetsdag är 8h, men många jobbar 12-14h/dag
- Det finns de som pendlar upp till 6 h per dag för arbete
- Många jobbar 7 dagar/vecka utan semester

STUDIEBESÖKEN

Arbetsrättsjurist

Via bekanta i Delhi lyckades vi få kontakt med en arbetsrättsjurist - Nitin Nanda Peig Kelli. Han hade gått från ett stort advokatkontor till att arbeta för sig själv och vi upplevde att han därför vågade vara väldigt öppen i sina åsikter om indisk arbetsrättslagstiftning.

Nitin förklarade för oss att en privat advokat kan tas in i samband med förhandling av anställningsvillkoren inför en ny tjänst. Samt att personer med högre utbildning har anställningsavtal där deras anställningsvillkor framgår. Vårt att notera är att ca 10 miljoner personer slåss om 1 miljon jobb i vissa ansökningsprocesser, vilket visar rätt tydligt hur lågt incitament det finns för starkt anställningsskydd i Indien.

Enligt Nitin betalar ca 1,5% av Indiens arbetstagare skatt.



Bildtext: Entré till advokatkontoret

Svenska Ambassaden i Delhi

Svenska ambassaden ligger mitt i ambassadsdistriktet med grannar som Finland, USA och Schweiz.

Svenska ambassader har många uppgifter däribland att främja internationella affärer samt uppdrag att väcka värdlandets intresse och nyfikenhet för Sverige i handelsfrågor och i politiska frågor.

Här besökte vi Gautam S. Bhattacharyya, minister counsellor och Josa Kärre, Counsellor Head of Section Trade, Economic & Cultural Affairs.



Bildtext: Svenska ambassadens kontor i Delhi

Svenska företag i Indien sysselsätter ca 1,5 miljoner anställda. Värt att nämnas är även att Ericsson har funnits i Indien sedan 1903 vilket ger en bild av hur länge handelssamarbete funnits mellan länderna.

Business Sweden i Delhi

Vi fick möjligheten att möta Vineet Garg, Business Unit Head ICT & Automotive. Vineet rådgör många indiska bolag som vill etablera sig i Sverige och däribland HCL Technologies. Business Sweden är en sammanslagning av Invest Sweden och Exportrådet (2013) och tillhandahåller tjänster där bolag kan betala för hjälp med etablering av affärsverksamhet världen över. Business Sweden sitter i samma lokaler som svenska ambassaden.

HCL Technologies, Delhi (Noida)



På HCL Technologies spenderade vi en hel dag i möten, samt rundvandring på deras gigantiska företagsområde. Dagen avslutades med middag tillsammans med företagets representanter. Inför vårt besök hade bolaget till och med flugit in deras svenska HR-chef från Göteborg - Jorid Bonaunet. Vidare fick vi även träffa många betydelsefulla personer i bolaget så som; Vikas Sharma - VP & Global Head of HR for Infrastructure Business, Milind Sawdekar - Sr Director, Sudipta Barua - Customer Visits & CEC, Saloni Mangal- Delivery samt även några ur personalstyrkan på deras IT-avdelning som supportade H&M.

Bildtext ovan: Kontorsmiljö hos HCL Technologies. I princip alla arbetar i kontorslandskap, även chefer.

Bildtext höger: HCL Technologies kontorsområde i Noida med ca 45 000 anställda



HCL Technologies presenterade för oss att de är mycket stolta över sin strategi som går ut på att varje anställd är en potentiell "Ideapreneur" och bygger verksamheten på idéskapande, tillit och transparens. Bolaget är idag verksamt inom Digitalisering, IoT, molntjänster, automatisering, cybersäkerhet, analys, infrastruktur management samt ingenjörskonst.

Det intressanta är att bolaget försöker förbättra sitt affärstänk genom att lyssna på "gräsrötterna" genom sin 1-2-3 strategi, som innebär att är det viktigt för affären, så är det viktigt för anställda, och anställda ska göra mer än kunden begär och komma med lösningar som de inte ens visste att de behövde.

En del man gärna framhäver är sitt CSR- program (Corporate Social Responsibility). De har en stor avdelning inom bolaget som sysslar med dessa frågor. Man har bland annat byggt upp skolor, ställt upp toaletter, satt upp solcellspaneler, hjälpt och utbildat särskilt utsatta grupper i samhället.

Fakta HCL Technologies

- Grundades 1976
- 118 000 anställda globalt
- Ca 2200 anställda i Norden, varav 1500 i Sverige
- Bolaget har verksamhet i 32 länder
- Omsättning på 7,4 USD miljarder
- Företagets campus är i en skattefri zon och är ett helt avskilt område med särskild tull in och ut från området
- 27% kvinnor i ledande ställning, bolaget jobbar bland annat med kvinnliga mentorsprogram för att få in ytterligare kvinnor i verksamheten.
- Medelåldern i företaget 33 år

Tata Consultancy Services (TCS), Mumbai

På TCS spenderade vi en halvdag med lunch tillsammans med Head of HR, Retail, Sathya Narayana Metha som hade flugits in från Chennai (tidigare Madras), då han har jobbat i Sverige i några år. Vi träffade även DP Nambiar som jobbat som Head of Business HR.

Tata Consultancy Services är ett dotterföretag till Tata koncernen. Tata grundades av Jamsetji Nusserwanji Tata år 1868. Idag finns Tata i fler än 100 länder och har fler än 695 000 anställda.

TCS tillhandahåller lösningar inom IT-service, konsulter och affärlösningar. Bolaget har en satsning på de så kallade Digital Five Forces - Cloud, Mobility, Big Data analys, Social media, AI & Robotics.

Inom TCS arbetar man utifrån fem så kallade kärnvärden - Integrity, Excellence, Unity, Responsibility, Pioneering.

Bolaget har en stark företagskultur, ett eget lönesystem och klara processer som appliceras på samtliga nya bolagsförvärv i olika länder.



Fakta TCS (Tata Consultancy Services)

- Grundades 1968
- 226 kontor globalt
- 387 000 anställda (ca 100 000 kvinnor)
- Tredje störst i antal anställda (IBM störst, Accenture 2:a)
- Verksamma i 45 länder
- Snittålder på en anställd i bolaget är 28 år
- TCS har en omsättning på USD 16,5 miljarder.(31/3 2016)



Bildtext: Konferensrum hos TCS (På företagsområdet finns även en fladdermuskoloni som dock var svår att fånga på bild)

Contract Employees Union & Hind Madzoor Sabha, Mumbai

Vi hade möte med Suryakant Bagal ("Brother Bagal") som varit National Secretary och General Secretary på Maharashtras fackförbund inom Contract Employees Union (MRVC) och en av Indiens största centralorganisationer Hind Mazdoor Sabha (HMS) med ca 5,7 miljoner medlemmar.



Bildtext: På HMS kontor



Bildtext: Precis utanför trappen upp till HMS kontor pågår livlig handel till återförsäljare

Fakta facklig verksamhet Indien

- Ca 65% är arbetare
- Ca 4% är fackligt organiserade
- Tillsvidareanställningar minskar, kontraktsanställningar ökar
- Många frågor hamnar i domstol
- Kollektivavtal saknas
- Minilöner ex. administratör ca 3000kr/månad
- Minilönen har ökat med 43% sedan lagen tillkom 1948

Sveriges generalkonsulat i Mumbai

Vi besökte General Konsulatet i Mumbai, där vi träffade Pradnesh Desai, senior officer Trade & Investments, som gjorde en ypperlig och detaljerad presentation av arbetsmarknaden och handeln Sverige – Indien,

Jan Campbell-Westerlind, konsul samt Nils Eliasson tidigare konsul deltog också på mötet.

Generalkonsulaten arbetar främst med främjande, konsulära frågor och migrationsärenden. På generalkonsulaten arbetar utsänd personal från Utrikesdepartementet.



Bildtext: Gruppbild tillsammans med Nils och Pradnesh som tog emot oss på konsulatet

Dharavi, slumområde i Mumbai

Vi fick en privat guidad rundtur av Akesh som jobbar för Realitytours & travel. Akesh var själv uppväxt i ett annat slumområde i Indien. Dharavi är det största slumområdet i Mumbai med ca 1 miljon invånare på en yta om ca 1,75 km². Slummen visade sig vara lika stor del av en småskalig industri som ett boendeområde. Slum innebär att staten tillhandahåller mark och en del byggnader. I området finns rinnande vatten två timmar per dygn men internet och el dygnet runt. Det stora problemet är avsaknaden på toaletter och avlopp, ca 70% av landets befolkning lever utan toalett (Public National Radio 2016).



LÄRDOMAR

Det är ju inte sällan att du åker på en resa med ett syfte och återvänder med andra eller än fler erfarenheter än det var tänkt från början. Något som vi särskilt känner att vi fick med oss hem var våra nyetablerade kontakter inom näringslivet i två av Indiens största städer. Genom våra möten på svenska ambassaden i New Delhi, svenska konsulatet i Mumbai samt med Business Sweden i New Delhi känner vi att vi fått ingångar hos de parter som kan påverka arbetsmarknaden politiskt mellan länderna. Det var särskilt bra att vi fick till ett möte med Business Sweden som är den aktör som många indiska bolag vänder sig till för att etablera sig i Sverige, och det kändes mycket värdefullt för oss att kunna förklara för dem vilken bild de bör förmedla av fackliga relationer inom Saco-förbunden. Att bolagen ska se oss som en samarbetspartner och att fackliga förhandlingar inte bara handlar om att ta strid, utan även att ge de anställda en chans att ge sin syn på verksamheten.

Mötet med IT-sektorn var mycket givande även om det är svårt att verkligen nå till kärnan i alla frågor. En stor utmaning är att vi upplevde att det finns hierarkier som sätter hinder, men även olika syn på arbete och att vara anställd gentemot den svenska synen. Detta bidrar till skillnader mellan oss från olika företagskulturer och två olika lands kulturer som möts. Vi kunde se att det fanns frågor där vi inte riktigt kunde nå varandra. Särskilt vad det rör frågor som arbetsliv och föräldraskap, samt kvinnans roll på arbetsmarknaden och även kring arbetsmiljöfrågor. Rent specifikt kunde vi notera att de presenterade siffror för hur många kvinnor de har inom bolaget, men dessa presenterades på global nivå, så vi kunde inte få en direkt insyn i hur många som fanns anställda direkt i deras indiska verksamheter. I frågan om arbetsmiljö var det kring frågan om synen på kontorslandskap och HCLs oförståelse och ovilja att diskutera frågan om detta är den mest optimala lösningen för en anställd. Vi noterade även att övertid var en fråga som inte gärna diskuterades.

Utöver våra företagsbesök fick vi även en privat guidad tur i ett av Mumbais största slumområden – Daharavi. Guiden Akesh som själv var uppvuxen i ett liknande område kunde genom sin kontakt med lokalbefolkningen i området ge oss en unik inblick i livet och affärsverksamheten i detta område som från vad vi såg myllrar av affärsanda. När vi gick runt bland de trånga tvåvåningshusen som var uppbyggda av lera och tegel så fick vi titta in i små enrummare där det försiggick småskaligt industriarbete. Det sorterades metall i ett rum, plast i ett annat och glas i ett tredje. Detta från sopor som samlades in av de boende. Dessa återvunna material användes sedan för att göra nya produkter som såldes vidare. För oss gav det en bild av ett land som verkligen är på väg någon stans. För oss var det en stark bild vi tar med oss från landet som verkligen har stora klyftor, men vi ser att de verkligen jobbar för att skapa fler jobb i alla olika delar av arbetsmarknaden.

Business Swedens Vineet Garg berättade vid vårt möte att de oftast startar med små bolag med runt en till två anställda när de ska etablera sig i Sverige. Enligt Business Sweden är huvudskälet till indiska IT- & Telekombolags etablering i Sverige att de vill komma åt och sälja på den svenska marknaden. Vineets upplevelse är att design och kreativitet är framtiden. Detta är egenskaper som finns i svenska bolag, men inte i Indien i samma utsträckning.

Indien är på frammarsch inom tjänstesektorn och detta går fort, så fort att vi måste vara med på noterna. Vi kan läsa i dagsmedia att Kina kommer att gå om USA inom några år vad gäller ekonomi, men vad vi inte kanske räknat med är att Indien beräknas gå förbi både USA och Kina som världsekonomi. Vi kan inte blunda eller förneka utvecklingen, utan vi bör se till att vara beredda och tänka till.

Något som märks de senaste tio åren är att tjänsteproducerande företag kommer och köper in sig i verksamheter i Sverige. Vi hoppas på att dessa etableringar ska bli en ömsesidig nytta - Att bolaget tjänar pengar på den svenska marknaden samtidigt som vi får arbetstillfällen i Sverige. Det viktiga där för oss från fackligt håll är då givetvis att jobben bibehålls i Sverige och att delar av de anställda fortsätter att vara lokalanställda och inte enbart konsulter från moderlandet till bolaget.

Hittills har bolagen som vi träffat under vår studieresa visat att man vill följa nationell lagstiftning och befintligt regelverk, så låt oss informera om detta – hur vår svenska modell varit fördelaktig för oss under lång tid och hur vi kan fortsätta på den inslagna vägen, där man ser till att delaktighet ger bättre resultat. Genom att lyssna på anställda, genom att agera transparent, genom att våga bli ifrågasatta som ledare – för det har det gett effektivitet och uppskattning bland anställda.

VARFÖR SVERIGE?

Vi hade en tes om att bolagen kommer till Sverige för att vi har en så bra teknisk utveckling och ligger i framkant i dessa frågor. Det var ingen av bolagen eller organisationerna vi träffade gav uttryck för detta, utan det handlade för dem mer om möjligheten att tjäna mer pengar. Det vill säga om du kan producera något i Indien för en lägre peng och sedan sälja den för ett högre monetärt värde i Sverige.

- Sverige har en stabil ekonomi
- Sverige är tillåtande
- Svenskarna är bra på engelska
- Sverige har inga begränsningar på hur många personer som måste vara lokalanställda
- Sverige har en stark ställning i Europa, varför det är en bra hubb att bygga sin affär ifrån.
- Svenska företag är internationellt väletablerade och därför mycket starka
- De nordiska länderna har spetskompetens i fråga om utveckling och hög utbildning
- Svenska bolag är små, men de har en stark marknadsföring och har lyckats etablera sig över hela världen samtidigt som de har en stark köpkraft
- Sverige ligger topp 10 i världen inom IT (enligt HCL Technologies)
- Anställda i Sverige har multikompetens
- Telekom-, mobil- och internetlösningarna är utbredda och stabila
- Sverige har en öppen affärskultur
- Svenskar har ett öppet sinne och förtroendefullt agerande
- Det finns en stor marknadspotential i Sverige
- Sverige är ett tillåtande land så väl kulturellt, som språkligt och arbetsrättsligt
- Sverige var första nation till att erkänna Indien som en självständig stat vilket vittnar om de starka band som finns mellan länderna (enligt våra värddar på HCL & TCS)

Utmaningar att hantera i Sverige

Detta är några av de saker som kom upp under våra studiebesök med så väl indiska IT-bolag som ambassaden, konsulat och Business Sweden.

- Språkförbistringar
- Kulturell integration
- Lokala lagar och regler
- Nischade teknologier
- Att få skolplats och boende
- Motivera globala anställda att arbeta i Sverige
- Arbetstillstånd tar tid att ordna
- Arbetskostnader höga
- Det är kallt och mörkt i Sverige, vilket avskräcker vissa från att vilja flytta hit

VAD VI TAR MED OSS I VÅRT FACKLIGA UPPDRAG

På det fackliga planet

- I Sverige säger vi att vi välkomnar utländskt ägande. Men kan detta ske till vilket pris som helst, eller finns det fördelar med Indiens protektionistiska sätt att agera genom att sätta upp krav för hur många lokalanställda som måste finnas i ett bolag i Sverige? Vi har idag inga begränsningar på hur många som måste vara lokalanställda i utländska företag som etablerar sig i Sverige. Kan det finnas fördelar med att vara protektionistiska i denna fråga? HCL Technologies har som policy att ha åtminstone 20% lokalanställda oavsett var i världen de befinner sig. TCS Tata har en policy om 10% lokalanställda. Kan detta leda till problem för västvärlden i framtiden? Bör vi titta närmare på denna fråga?
- De bolag som kommer utifrån, och från Indien ska enligt oss behandlas på samma sätt som vilket svenskt bolag som helst. Vi anser att arbetsrättslagstiftningen och kollektivavtalen måste hänga med mer i den globala utvecklingen. Det måste finnas krav på att utländska bolag inte kan exempelvis säga upp all svensk personal i ett svenskbaserat bolag, för att sedan ersätta dem med konsulter från ett tredje land som får sämre villkor än tillsvidareanställda i samma bolag. Likaså skall inte företag kunna kringgå svenska lagar och regler, genom att ha konsulter som inte omfattas av kollektivavtal, turordningskretsar eller omplaceringsutredningar.
- Vår stora utmaning blir att göra helt klart för personer i ledande befattning i indiska bolag varför det är bra med den Svenska modellen och vart det har lett den svenska arbetsmarknaden, så att vi inte "äts upp" av dessa jätteföretag med ousinliga resurser i fråga om arbetskraft. Kan vi nå en balans, så tjänar alla på att ha dessa multi-internationella bolag i Sverige, men också behålla och utveckla våra akademiker, så att vi bibehåller spetskompetensen i Sverige. Vi fick ett tydligt intryck att de indiska bolagen värnar om att följa lagar och avtal, så deras mål är att agera korrekt. Men de kan behöva hjälp för att förstå hur det fungerar i Sverige av så väl myndigheter, arbetsgivarorganisationer och fackförbund.
- Vi ombudsmän får oftast höra från våra motparter på arbetsgivarsidan att vi måste försämra våra villkor för att dessa bolag ska etablera sig i Sverige. Men vi ser inte att detta stämmer. Arbetsgivarorganisationerna bör också se det som en fara att bolagen just avslutar anställningar i Sverige och tar in expats som sköter deras jobb. Målet bör vara att dessa personer ska ha samma villkor som den som är anställd i Sverige. Detta värnar inte om kollektivavtalen och förmånerna i kollektivavtalet. Det gemensamma målet bör i stället vara att värna om att de som arbetar i Sverige på något sätt ska ha goda kollektivavtalade villkor.
- Skillnaderna mellan Indien och Sverige i relationen mellan arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren är mycket stora. I Indien är de fackliga organisationerna väldigt politiska med mycket stark tonvikt åt vänster, kollektivavtalen förhållandevis få och vilda strejker vanligt förekommande till skillnad från den svenska modellen som präglas av samförståndslösningar och få konflikter. Att etablera den svenska modellen i indiska företag verksamma i Sverige kräver stort tålamod och förståelse för att de indiska företagen har andra förutsättningar, kultur och historia.

- Vi upplever att det finns stor risk för att delar av den bild vi får från bolagen är en förskönad bild. Men det är också givet så att de bolag vi möter vill visa sig från sin bästa sida. Vi upplevde att det fanns en viss nervositet inför mötet på ett av bolagen för vad vi skulle ställa för frågor och vad vi egentligen hade för agenda. Vi upplevde detta främst genom bolagens önskemål om detaljerade frågor och specifikt syfte med mötet inför vårt besök.
- Vi upplever att vi tar med oss många väldigt bra kontakter från vår resa som vi kommer kunna använda i våra respektive uppdrag. Så väl inom myndighetsvärlden som på de bolag vi mött. Att numera ha en direktkontakt med indiska HR i dessa bolag är väldigt mycket värt vid kommande förhandlingar och dialoger med dessa bolag och andra indiska bolag i Sverige.
- Vi har fått en mycket ökad förståelse för var skillnaderna mellan länderna ligger och hur vi ska verka för att med det som utgångspunkt hitta sätt att mötas.

På det arbetsmarknadsövergripande planet

- Indien är framkant, än mer än vad vi kanske var medvetna om innan vi gjort vår resa. Det är verkligen en gigantisk världsmakt som är på väg med full fart framåt i näringslivet. De har en enorm utveckling, och det handlar inte bara om att vara ett producerande land, utan även att vara ett idéskapande land.
- I Indien råder överskott av arbetskraft vilket innebär att man är utbytbar och därför är det inte lika aktuellt med den skyddslagstiftning som vi har. I Sverige har vi inom många områden inom IT-sektorn brist på arbetskraft, men vi kanske bör betänka att den arbetskraften vi har inom IT-branschen ska kunna jobba och verka i Sverige, oavsett vem som äger företaget. Det gör den svenska arbetsmarknaden mer konkurrensutsatt vilket också ökar möjligheten till diskussion om anställningsvillkor och lön, medans den indiska arbetsmarknaden inte behöver konkurrera med goda villkor på samma sätt som i Sverige.
- På våra möten fick vi en tydlig bild att i indiska företag finns ett tänk att man skall äga allt i och kring företaget, inte bara sin kärnverksamhet. Utan även exempelvis kontorsbyggnaden, samt att bolaget ska tillhandahålla och äga även barnomsorg, fritidsaktiviteter, företagshälsovård samt service som bilmekaniker, tvätt, restauranger osv. Detta med motiveringen att man säger att man tar hänsyn till helheten. Många av de lösningar som företagen tar hand om åt sina medarbetare, sköts av offentliga sektorn i Sverige och här verkar många bolag för att outsourca så mycket de kan av den verksamhet som inte är huvudprodukten (IT, Ekonomi, HR etc.).
- Indiska bolag har en ekonomisk fördel genom deras skattefria zoner för storbolag, detta är en stor konkurrensfördel för dessa verksamheter.
- Så väl bolagen vi mötte som ambassaden, konsulatet och Business Sweden poängterade utmaningen i handläggningstiderna hos Migrationsverket för att få arbetstillstånd. Detta var en viktig faktor för de indiska bolagen som vill etablera sig i Sverige för att snabbt kunna få in rätt kompetens till vissa projekt och agera snabbt för att vara en stark konkurrent på marknaden.

- Det finns en stor fara om vi tror att vi i Sverige alltid kommer äga det som är kärnverksamheten och de mer kvalificerade tjänsterna och att andra länder ska producera kringverksamheten för en lägre ersättning. Men där kan vi se att Indien vill nå dit, samt att de just nu jobbar hårt för att ta sig dit.
- Något som vi ser som en svaghet hos de indiska bolagen, är att de trots vilja att ha en platt organisation – är väldigt toppstyrda och byråkratiska.

Övriga områden

- Vi har fått ett mycket gott intryck av den verksamhet som svenska ambassaden i Delhi utövar i sin rådgivning till indiska bolag som vill etablera sig i Sverige.
- Henrik som tidigare bott i Indien i slutet av 80-talet vittnar om att det är mycket som förändrats. Det fungerar med telefoni, luften är trots allt bättre, tekniken fungerar, bilarna är renare. Det börjar bli mer uppstyrt och ordnat så väl infrastrukturmässigt som på många andra håll.
- Då vi sett att företagskonstruktionerna i storföretagen i Indien, förutom att de är gigantiska till antalet anställda världen över har de också stora andelar av marknaderna, så har det varit väldigt svårt att nå ledare på rätt nivå, för att förklara våra regler, våra lagar och vår kultur.
- I Indien uppmanas folk att komma med förbättringsförslag att engagera sig i företaget, de har olika belöningsystem för uppfinningar, förbättringar osv – lite som en tipslåda.
- I Indien är företagsevent för anställda ett relativt nytt och av anställda uppskattat event, och de indiska cheferna kan inte förstå varför man i Sverige i mindre omfattning visar intresse för nöjesresor betalda av jobbet, julbord eller sommarfester.
- Det finns en tilltro i de indiska bolag vi möte att företagskulturen vid utlandsetablering skall råda bot på kulturella och traditionella skillnader mellan länder. Något som dock inte är lika lätt att genomföra i praktiken då landets kultur verkar svårare att rubba än genom en enskild företagskultur.

FRAMTIDSSPANING

- Det finns bolag som outsourcat till Indien, men sedermera tagit hem verksamheten igen. Vi ser nu att utländska företag etablerat sig i Sverige för att på så sätt få tillgång till både den svenska samt Europeiska marknaderna.
- Trenden att utländska bolag köper verksamheter kommer nog öka så länge det finns en vinstmöjlighet. Där upplever vi, att vi från fackligt håll måste ha ett tänk kring hur vi ska uppträda i förhållande till detta. Det ska där inte handla om att den utländska arbetskraften inte ska kunna arbeta och verka här, men att de främst måste följa regelverken samt på så sätt konkurrera på lika villkor.
- Även om vi gärna vill ha hit utländska investerare och företag, så måste vi också våga ställa krav på dessa företag, som ju faktiskt vill ta del av vår arbetsmarknad och vårt

utbud. Framförallt måste vi från facken vara tydliga på hur vi vill att framtidens arbetsvillkor på vår arbetsmarknad ska se ut.

Marknadsföring av stipendieresan

- Caroline Lindeberg har presenterat de erfarenheter vi tar med oss från resan på så väl det fackliga som arbetsmarknadsmässiga planet för Civilekonomernas förhandlingsavdelning på ett avdelningsmöte 11/12 2017
- Jens Jansson kommer hålla en presentation om konklusionerna och erfarenheterna för Juseks förhandlingsavdelning på kommande avdelningsmöte under våren.
- Henrik Jorendahl hade ett möte på företaget den 14/12, där bad Sverigechefen Henrik om en lunch för att ta del av erfarenheter kring Indien. Så där kommer vidare dialog om hans erfarenheter på ett handfast plan tas till vara och spridas inom HCL Technologies.
- Anneli Laanep Joandi har informerat Sveriges Ingenjörers kansli om resan och kommer tillsammans med ordförande på förbundet samt internationella sekreteraren skapa en dag kring Indien och arbetsvillkor för ingenjörer.
- Vi har informerat flera andra förbund (Naturvetarna, DIK, Akademikerförbundet SSR) att Saco stipendiet kan sökas via Sacos hemsida samt uppmanat även våra kollegor på dessa förbund att ansöka om stipendiet.

