

Il conflitto sociale in India. Mobilitazione sindacale e movimento anti-neoliberista

*Aldo Marchetti**

1. Premessa

Negli ultimi due anni si sono tenuti in India due scioperi generali nazionali: il primo nel febbraio 2012 e il secondo un anno dopo, nel febbraio 2013. Sebbene il riserbo del governo e dei quotidiani nazionali renda difficile stabilire il numero dei partecipanti, le fonti sindacali parlano di 100 milioni di lavoratori scesi in agitazione in ciascuna delle due occasioni. Anche se l'adesione fosse stata inferiore è probabile che si tratti degli scioperi di maggiore dimensione mai registrati nella storia del movimento operaio.

Le recenti agitazioni rappresentano un punto di svolta nella storia recente del paese asiatico. I governi indiani che dall'indipendenza sino al 1998, tranne brevi periodi, sono stati nelle mani dell'Indian National Congress, il partito di Gandhi e Nehru, hanno a lungo seguito una politica economica autarchica e una politica sindacale ispirata ai principi della partecipazione democratica dei lavoratori alla conduzione d'impresa. Solo a partire dal 1991, sotto l'influenza della Banca mondiale, questa politica è stata abbandonata per aprire il paese agli investimenti stranieri e all'insediamento delle multinazionali estere, abbracciando le linee di condotta tipiche del neoliberismo: flessibilità del mercato del lavoro, precarizzazione, abbassamento dei salari, emarginazione dei sindacati.

L'apertura del paese alle politiche di libero mercato ha portato a una rapida crescita economica che è durata per tutto il primo decennio del nuovo secolo, cui è seguito un periodo di crisi che ha condotto alla situazione attuale di quasi stagnazione della produzione industriale, di aumento dell'inflazione e deprezzamento della rupia. Se per vasti strati della popolazione lo sviluppo decennale ha costituito un'opportunità per migliorare le condizioni di vita, la grande massa della popolazione ne è rimasta esclusa e ora,

* Aldo Marchetti è docente di Sociologia del lavoro presso l'Università di Brescia.

nella fase di crisi, anche la nuova piccola borghesia si vede minacciata nelle conquiste da poco tempo raggiunte, mentre la classe operaia di recente formazione si vede colpita dalla disoccupazione, dalla precarietà e dell'abbassamento del tenore di vita.

2. La presenza dei sindacati e il sistema di relazioni industriali

Nella storia recente dell'India i sindacati dei lavoratori, a differenza della maggior parte dei paesi asiatici, hanno avuto uno sviluppo libero e per certi versi simile a quello di alcuni paesi di più antica industrializzazione. Già nel 1920 per iniziativa di Gandhi nacque la Textile Labour Association, che raccoglieva i dipendenti degli opifici nello Stato del Gujarat; nello stesso anno 64 sindacati, in rappresentanza di 140 mila lavoratori, fondarono a Bombay l'All Indian Trade Union Congress (Aituc), sindacato d'ispirazione marxista. Il programma dell'organizzazione è sin dagli inizi quello della nazionalizzazione dei mezzi di produzione, dell'abolizione dei privilegi di casta e religione, del superamento delle differenze economiche e sociali. Più in generale l'obiettivo è la costruzione di una società socialista e, in questo senso, almeno nella concezione originaria, lo strumento più adatto appare quello della lotta di classe e dei metodi radicali di mobilitazione.

Da una delle numerose scissioni avvenute nella storia dell'Aituc è nato nel 1948 l'Indian National Trade Union Congress (Intuc), che viene talvolta considerato il braccio sindacale dell'Indian National Congress, di cui riecheggia il nome. In effetti l'Intuc è sorto per iniziativa del partito di Gandhi ed è ancora oggi influenzato dal pensiero del grande leader politico e spirituale. Secondo il Mahatma lo sciopero è giustificato solo quando viene a mancare la mediazione tra i contendenti. Inizialmente le due parti devono cercare di confrontarsi e convincersi a vicenda della bontà delle rispettive posizioni. In seconda istanza devono ricorrere all'arbitrato di un ente neutrale e di comune fiducia. Solo se il datore di lavoro rifiuta di accettare il responso arbitrale si ricorrerà allo sciopero. Profondamente diverso dall'Aituc per gli strumenti di mobilitazione, il sindacato gandhiano si distingue anche per gli obiettivi statutari: sviluppo completo degli individui, rimozione di ogni forma di sfruttamento e disuguaglianza, rifiuto del profitto come principio dell'attività economica, sviluppo tra i lavoratori

del senso di responsabilità verso l'industria e la comunità, crescita dello standard di efficienza e disciplina dei lavoratori.

Accanto alle due maggiori organizzazioni sono presenti altri sindacati di minore grandezza, alcuni dei quali vanno ricordati per il loro peso non trascurabile. La terza formazione (dopo Intuc e Aituc) è l'Hind Mazdoor Sabha (Hms), fondato da dirigenti del Partito socialista indiano nel 1948 a Calcutta. Negli anni l'Hms ha allentato i legami col partito di riferimento, assumendo il volto di un sindacato pragmatico e relativamente libero. Un'altra organizzazione è l'United Trade Union Congress, nata a Calcutta il 1° maggio 1949 per iniziativa del Partito rivoluzionario socialista, nell'ambito della tradizione rivoluzionaria molto viva nel West Bengala. Fermarsi alle organizzazioni storiche sarebbe tuttavia improprio: una delle caratteristiche dell'India, infatti, è l'estrema frammentazione del movimento sindacale. Secondo la legge, per formare un sindacato è sufficiente che sette lavoratori dipendenti si mettano d'accordo. Le organizzazioni sindacali registrate, che all'indomani dell'indipendenza erano 1.833, sono salite a 30.810 nel 1980 e a 78.465 nel 2010. La media degli iscritti per ogni sindacato si aggira attorno agli 800.

A prescindere dal numero delle organizzazioni, se teniamo conto delle dimensioni del mercato del lavoro, che comprende 490 milioni di persone, non si può sostenere che i sindacati abbiano un'estesa base di rappresentanza: nel loro insieme avevano attorno a 7.500.000 iscritti nel 1997, 5.500.000 nel 2000 e 9.573.000 nel 2008. Bisogna considerare che i sindacati più forti sono quelli della pubblica amministrazione (2.087.000 iscritti), mentre quelli dell'industria vengono al secondo posto (1.717.000), seguiti dall'agricoltura (1.300.000)¹. Benché non sia facile ottenere dati certi sul numero dei tesserati alle diverse confederazioni, non c'è dubbio che quella più rappresentativa sia la gandhiana Intuc, seguita a grande distanza dall'Aituc e dalle formazioni minori².

Le organizzazioni del lavoro sono presenti soprattutto nella pubblica amministrazione e nel settore pubblico dei servizi. Nel settore privato si concentrano in alcune grandi aziende dell'acciaio, dell'automobile e del tessile.

¹ Government of India Ministry of Labour and Employment (2010). Sul tasso di sindacalizzazione vedi anche International Labour Office (2011).

² Avendo trovato stime molto lontane l'una dall'altra, secondo le diverse fonti circa il grado di adesione alle varie organizzazioni, ho preferito attenermi al solo dato dimensionale che mi è stato possibile avere per sicuro.

La partecipazione inoltre si addensa in alcune metropoli industriali come Mumbai, Madras, Allahabad, Calcutta, ma è assai rarefatta nelle piccole e medie città. Nei nuovi stabilimenti delle multinazionali, nei settori più innovativi e nello sterminato territorio delle piccole imprese il sindacato è spesso del tutto assente.

Se limitiamo l'attenzione al settore industriale possiamo ricordare che il sindacato indiano nella sua fase costitutiva si è basato su alcune organizzazioni di mestiere (tessili, poligrafici, macchinisti ferroviari, portuali), ma nel corso della storia ha assunto in modo preminente il modello di sindacato aziendale. Nelle imprese che hanno più stabilimenti sparsi nel paese l'organizzazione ha la dimensione di sindacato di gruppo. Nelle città o nelle aree con forti concentrazioni di imprese dello stesso comparto (è il caso delle imprese siderurgiche a Patna, del tessile ad Ahmadabad, dei portuali a Mumbai) il sindacato ha una dimensione territoriale di comparto. In generale si può osservare che i sindacati indiani sono organizzati secondo un modello allo stesso tempo orizzontale (simili alle Camere del lavoro) e verticale (categorie), articolato ai diversi livelli (di provincia, Stato e nazionale) non molto diverso da quello italiano. Si tratta tuttavia di un modello presente più sulla carta che nella realtà del territorio, dove numerose sono le smagliature e i vuoti organizzativi.

Il quadro delineato sino a questo momento si riferisce tuttavia alla storia dei sindacati sino agli anni recenti, mentre sta attualmente cambiando in modo rilevante. Le politiche neoliberiste, i processi di privatizzazione, la deregolamentazione del mercato del lavoro e l'invasione delle multinazionali hanno profondamente mutato il quadro di riferimento, mettendo in crisi il tradizionale rapporto di simbiosi tra sindacati e partiti. La capacità dei sindacati di influenzare le politiche governative si è sostanzialmente indebolita, viceversa il bisogno dei partiti di appoggiarsi ai sindacati per ottenere più voti è assai meno sentito. Si assiste in sostanza a un processo ambivalente: da un lato i maggiori sindacati si sentono deprivati della tradizionale influenza sulla vita pubblica, dall'altro scoprono i benefici dell'autonomia, che rende più libera l'iniziativa e consente un rapporto più ravvicinato con la base. Inoltre, i sindacati sono stati costretti a confrontarsi con una situazione del tutto nuova. Le multinazionali europee, americane o giapponesi si oppongono tenacemente alla costituzione dei sindacati nei loro stabilimenti, utilizzano in larga maggioranza personale con contratti precari e privi di ogni tutela, fanno terra bruciata nelle aree dove costru-

scono le loro sedi abbattendo le foreste, distruggendo le coltivazioni e deportando le popolazioni, spesso con la complicità delle amministrazioni locali. I sindacati si devono così misurare con problemi inediti, che richiedono grande capacità di rinnovamento e adattamento.

Se consideriamo ora in breve la storia del sistema di relazioni industriali indiano possiamo osservare come esso si discosti in modo notevole dai modelli europei, basandosi sin dall'indipendenza su criteri di partecipazione e concertazione. Il pensiero di Gandhi ancora una volta riveste una notevole importanza. Secondo il Mahatma l'impresa moderna deve fondarsi sull'equilibrio tra il contributo dei dipendenti, che offrono il lavoro e la fatica, e quello degli imprenditori, che mettono a disposizione i capitali e l'iniziativa manageriale. Egli osservava già nel 1920 che «gli imprenditori non devono guardare a se stessi come i soli proprietari degli opifici e delle fabbriche, essi devono considerarsi come fiduciari. Tra dipendenti e imprenditori deve sussistere una perfetta relazione di amicizia e di collaborazione»; aggiungeva che l'obiettivo dei sindacati doveva essere quello di «sviluppare il livello intellettuale e morale del lavoro, fare diventare il lavoro padrone e non schiavo dei mezzi di produzione. Capitale e lavoro devono essere complementari e devono aiutarsi vicendevolmente, devono essere una grande famiglia, vivendo in armonia e unità» (Mamoia C.B., Mamoia S., Gankar, 2006, p. 526). Questa visione originaria di Gandhi trovò nella Costituzione indiana il terreno adatto per svilupparsi, anche se era viva nel movimento operaio la tradizione della lotta di classe ispirata alla dottrina marxista (si veda a questo proposito Mathus A.J., Mathus J.S., 1967).

Un primo passo nella direzione della democrazia industriale fu compiuto nel 1956 con la *India's Industrial Policy Resolution*, che sottolineò la necessità della partecipazione dei lavoratori alla conduzione d'impresa: «in una società socialista il lavoro è un partner nel comune obiettivo dello sviluppo, e deve partecipare con entusiasmo. Ci deve essere consultazione mista, lavoratori e tecnici devono, quando possibile, essere associati progressivamente nella gestione. Le imprese del settore pubblico devono essere un esempio da questo punto di vista» (Mamoia C.B., Mamoia S., Gankar, 2006, p. 521). L'anno successivo, in occasione del varo del primo piano quinquennale, venne presentata dal governo una proposta di *joint management councils*: «una società socialista è costruita non solo sulla base degli incentivi monetari, ma sull'idea del servizio alla comunità. La creazione di u-

na democrazia industriale è quindi il prerequisito per la costruzione di una società socialista» (Mamoia C.B., Mamoia S., Gankar, 2006, p. 527).

I modelli di cooperazione continuarono a ispirare i governi nei decenni settanta e ottanta. Ancora nel 1990, alla vigilia della svolta neoliberista, venne emanato il *Partecipazione of Workers in Management Bill*, che è stato del tutto accantonato negli anni successivi, quando le politiche neoliberiste ebbero il sopravvento.

In questo quadro storico la contrattazione collettiva, benché riconosciuta in linea di principio, è stata a lungo relegata sullo sfondo delle relazioni di lavoro. Nel tentativo di diffondere le varie forme di partecipazione e di mantenere la pace sociale i governi non l'hanno incoraggiata, tuttavia essa ha preso piede a partire dagli anni cinquanta, acquistando gradualmente maggiore importanza. Bisogna osservare che manca in India il contratto nazionale di lavoro di comparto. In genere gli accordi vengono raggiunti a livello di stabilimento, e il migliore di questi diventa il punto di riferimento per tutti gli altri dello stesso comparto. Tuttavia, dove si ha una particolare concentrazione di imprese dello stesso settore si raggiungano accordi di area.

Oltre ai livelli di stabilimento e territorio va ricordato un livello nazionale di confronto tra le confederazioni nazionali del lavoro e le organizzazioni padronali, che si esplica nell'ambito delle conferenze nazionali sul lavoro indette periodicamente dal governo. Le conferenze, sostanzialmente abbandonate dopo la svolta neoliberista, non avvenivano con una periodicità prestabilita e assolvevano compiti di consultazione, scambio tra le parti e orientamento per la contrattazione decentrata. Sotto lo stimolo di queste conferenze le organizzazioni degli industriali e le confederazioni del lavoro, in passato, hanno siglato accordi nazionali importanti, come quelli del 1961 e del 1976 sui carichi di lavoro, la mobilità tra i reparti, i corsi di formazione (Chetty, 2004).

Tuttavia i processi di privatizzazione di molte imprese statali hanno cambiato in profondità anche la struttura contrattuale, favorendo il decentramento della negoziazione. Infine va osservato che le politiche neoliberiste hanno devitalizzato – assieme alle pratiche di concertazione tripartita (Stato, imprese, sindacati) – anche la negoziazione interconfederale tra associazioni d'impresa e confederazioni del lavoro.

In sintesi, possiamo osservare che attualmente la contrattazione collettiva in India resta limitata a una quota molto ristretta della forza lavoro (ne sono tutelati circa 35-40 milioni di lavoratori). Infine, se consideriamo nel

loro complesso le relazioni di lavoro, non possiamo sostenere che presentino nelle imprese nazionali, pubbliche e private, aspetti di particolare asprezza (come nel caso della Tata, il più grande gruppo industriale del paese, paragonabile alla nostra Fiat). Negli stabilimenti delle multinazionali non sono rari invece i conflitti, anche molto aspri, che sfociano in occupazioni di stabilimenti, atti di violenza, scontri con la polizia.

3. Gli scioperi nazionali dell'ultimo biennio

A questo punto sarà forse più facile comprendere le ragioni delle mobilitazioni sindacali del 2012 e 2103. Con il venir meno del rapporto di dipendenza dai partiti, anche la competizione tra le confederazioni perdeva la sua importanza e l'unità d'azione diventava più facile. Allo stesso tempo, con il neoliberismo, le pratiche di concertazione venivano relegate ai margini del sistema di relazioni industriali, esaltando allo stesso tempo i metodi della contrapposizione e dello scontro. Ma ciò che ha determinato più da vicino gli scioperi recenti è la frustrazione di larghi strati della popolazione lavoratrice che si è vista defraudata dei benefici che dieci anni di sviluppo avrebbero potuto portare, ma che non hanno portato, cui si è aggiunto il risentimento diffuso per il peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

Il 14 settembre 2009 i massimi dirigenti di Intuc, Aituc e altre formazioni minori si incontrarono per creare un organismo stabile di coordinamento, definendo le prime scadenze di mobilitazione congiunta. L'unità d'azione venne sperimentata nelle prime mobilitazioni nazionali concordate, che avvennero nel marzo e nel settembre 2010. L'8 novembre 2011, in una prima prova di forza unitaria, sfilarono per le strade della capitale 10 mila manifestanti, mentre altri cortei si tennero in Orissa, Bihar e Kerala.

Nel frattempo il coordinamento nazionale dei sindacati mise a punto una piattaforma rivendicativa, articolata in dieci punti, da sottoporre al governo: interventi concreti per contenere l'aumento dei prezzi; misure per estendere la protezione del lavoro alle medie e piccole imprese; rafforzamento delle leggi sul lavoro; sicurezza sociale universale per i lavoratori e creazione di un *National Security Fund*; fine dei processi di privatizzazione delle imprese pubbliche; proibizione del lavoro precario nelle attività di natura permanente e perequazione retributiva tra lavoratori regolari e a contratto temporaneo; aumento della retribuzione minima legale a un livello non

inferiore a 10 mila rupie; pensione assicurata per tutti; registrazione obbligatoria dei sindacati entro un periodo di 45 giorni dalla presentazione della domanda; miglioramento del sistema di sussidi per le famiglie povere.

Si tratta di richieste che hanno i loro punti di forza nella costruzione di un sistema di protezione sociale esteso a tutti, nel mantenimento del ruolo dello Stato nell'economia, nella difesa dei lavoratori più deboli. Nel complesso non è tanto un *cabier de doléances*, quanto piuttosto una critica radicale dell'intera politica economica e sociale del governo: una sorta di manifesto anti-neoliberista.

Se il governo non avesse risposto all'appello dei sindacati convocandoli a un tavolo di trattativa era evidente che si sarebbe arrivati allo sciopero generale: il governo non si mosse, e l'8 novembre 2011 il coordinamento sindacale indicò il 28 febbraio 2012 come data dello sciopero generale nazionale. Cinquemila sindacati minori decisero di aderire nelle settimane successive. Nei quattro mesi dal novembre 2011 al febbraio 2012 si svolse quindi un intenso lavoro di preparazione della mobilitazione, con una diffusa azione di propaganda città per città, fabbrica per fabbrica.

Solo una settimana prima dello sciopero il governo, per bocca del ministro del Lavoro Mallikarjun Kharge, ruppe il silenzio, rivolgendo un appello ai sindacati perché sospendessero l'agitazione e dicendosi pronto a discutere ogni tipo di richiesta. Rigettando l'appello il coordinamento sindacale così rispose: «non siamo disposti ad accogliere questo tipo di proposte rituali da parte del governo, che ha avuto sufficienti opportunità in questi ultimi anni per sedersi attorno a un tavolo e discutere con i sindacati i problemi del lavoro»³.

Alla fine, il 28 febbraio 2012 l'India venne paralizzata dal primo sciopero generale unitario della storia recente, della durata di 24 ore, che con 100 milioni di partecipanti è stato definito da più parti come il più grande mai avvenuto nella storia. Comunque sia, se si considerano la vastità del paese e il numero dei suoi abitanti, le dimensioni di questa mobilitazione non possono non fare impressione. La partecipazione è stata senza dubbio imponente, ha dimostrato un'eccezionale capacità organizzativa da parte delle centrali sindacali e ha avuto un forte impatto su tutti i settori dell'economia.

Se guardiamo ai resoconti dei sindacati lo sciopero è pienamente riuscito in Stati molto lontani tra loro: in Kerala come nell'Andhra Pradesh, nell'As-

³ Trade Union Record, vol. 70, n. 2, 22 febbraio 2012, p. 2.

sam come nel Rajasthan, nel Gujarat come nel West Bengala. In tutto il paese si sono svolte migliaia di manifestazioni, con cortei sotto i palazzi del governo, picchettaggi e blocchi stradali. Ovunque la polizia ha proceduto ad arresti in massa di attivisti e dirigenti. Lo sciopero ha avuto anche le sue vittime: due militanti che guidavano un corteo a Dewandighi nel West Bengala sono stati uccisi dalla polizia, mentre altri sono rimasti feriti.

Sia nel giorno dello sciopero sia nei mesi seguenti il governo restò chiuso nel silenzio e successivamente, presentando il bilancio di previsione per il 2013, non solo non offrì alcuna misura per fermare la spirale dei prezzi, ma manifestò la volontà di aumentare ulteriormente le tariffe dei beni controllati dallo Stato. I comitati direttivi delle maggiori confederazioni si incontrarono nuovamente il 26 aprile per esprimere la loro soddisfazione per il livello di partecipazione e il loro sdegno per la mancanza di risposte da parte del governo. Proprio in quei giorni la decisione di aumentare il prezzo dei prodotti petroliferi di sette rupie sembrò a molti una provocazione. La giornata del primo maggio si trasformò così in un'altra occasione per ribadire le richieste avanzate due mesi prima, ma in molte città le manifestazioni divennero anche un atto di protesta contro il lavoro minorile e le discriminazioni di cui soffrono le donne. Nel frattempo in tutto il paese le agitazioni di categoria e di area continuavano⁴, mentre si moltiplicavano i segnali di un peggioramento ulteriore delle condizioni di vita. Tra la fine di agosto e gli inizi di settembre lievitò nuovamente il prezzo del gasolio, salirono quello dei trasporti pubblici e del carbone, l'inflazione raggiunse il tetto del 10 per cento e la produzione industriale si avvicinò alla stagnazione. In questo contesto il governo decise la riduzione dei sussidi all'agricoltura: una misura particolarmente odiosa, poiché uno dei problemi che allarmano di più in India è proprio la frequenza dei suicidi tra gli agricoltori poveri⁵.

Di fronte a questa situazione la macchina della mobilitazione sindacale non poté che rimettersi in moto. Nella National Union Convention del 4 settembre 2012 al Talkatora Stadium di New Dehli la mancanza di risposte

⁴ Una delle lotte emblematiche in quei mesi è stata quella della Naeyueli Lignite Corporation, dove scioperarono per 45 giorni i 5 mila dipendenti con contratto fisso, assieme ai 13 mila lavoratori a contratto temporaneo. La lotta iniziò con uno sciopero della fame dei lavoratori e delle loro famiglie.

⁵ Secondo alcune statistiche ogni anno in India si tolgono la vita 12 mila contadini, impossibilitati a ottenere finanziamenti minimi per continuare l'attività, costretti a vendere il terreno per cifre irrisorie alle grandi aziende o per debiti nei confronti degli usurai.

da parte del governo venne denunciata come «un affronto ai diritti democratici e alle aspettative del mondo del lavoro che i sindacati non possono accettare»⁶. Vennero ribadite le richieste già avanzate nel febbraio precedente senza alcuna modifica e venne presa la decisione di indire un altro sciopero nazionale generale, questa volta della durata di due giorni, per il 20 e 21 febbraio 2013. Lo slogan scelto era particolarmente aspro, quasi a voler sottolineare un conflitto frontale: *hit out those who have hit the people* (colpisci quelli che hanno colpito il popolo). I sindacati avevano davanti quasi cinque mesi per la preparazione di un evento di così vasta portata, ma forse volevano anche lasciare tempo al governo sperando in un suo ripensamento.

Nel frattempo gli scioperi a livello aziendale o di categoria continuavano su obiettivi specifici, e tra il 18 e il 19 dicembre in tutto il paese si svolsero manifestazioni *sathiagraha* e *jail barho* di lavoratori di tutte le categorie per protestare contro la passività del governo. Gli arresti e i fermi, secondo i dati raccolti dai sindacati, ancora una volta furono decine di migliaia⁷. Quest'ondata di manifestazioni, che aveva lo scopo di mantenere alta la pressione in vista dello sciopero generale di febbraio, culminò il 20 dicembre in una marcia sul palazzo del governo a New Delhi con la partecipazione di 50 mila lavoratori. Agli inizi di gennaio il comitato di coordinamento dei sindacati si incontrò nuovamente per mettere a punto il piano concreto d'azione: «i sindacati dovranno spremere ogni goccia delle loro capacità organizzative».

Come in una recita da copione, una settimana prima dello sciopero, il 13 febbraio, arrivò dal primo ministro una proposta di incontro ai sindacati, ma non direttamente, bensì attraverso un comunicato stampa. La risposta delle confederazioni, che videro in questa mossa solo il tentativo di scongiurare la fermata e non di affrontare seriamente i problemi, fu lapidaria: «il primo ministro offre un incontro attraverso la stampa. Fa così anche con le grandi corporations?»⁸.

⁶ Trade Union Record, vol. 71, n. 10, 6 settembre 2012.

⁷ Secondo fonti sindacali nel West Bengala ci sono stati 15 mila arresti, a Tamluk 2.100, a Dorgapur 6 mila, a Beharampur 3 mila. Nel Tamil Nadu ci sono stati 60 mila arresti, di cui 5 mila donne. Il termine *sathiagraha*, già usato da Gandhi, indica una forma di protesta pacifica, mentre *jail barho* è una forma di protesta che prevede che i militanti si facciano arrestare di proposito in grande numero in modo che la loro detenzione diventi impossibile per mancanza di spazio nelle carceri.

⁸ Trade Union Record, vol. 71, n. 7, 6 febbraio 2013, p. 1.

Il 21 e 22 febbraio 2013 si tenne così il secondo sciopero generale nazionale unitario. Le rivendicazioni restavano quelle di un anno prima, ma nei cortei e nei comizi la protesta sembrò ampliarsi ad altri problemi, come la dilagante corruzione, la mancata tutela della maternità, la violenza sulle donne, il lavoro dei minori. La partecipazione stessa si allargò agli insegnanti, lavoratori non organizzati, commercianti, dipendenti degli alberghi e tassisti. Anche l'intervento delle forze dell'ordine, a una prima valutazione, apparve più violento di un anno prima: nell'Orissa vennero effettuati arresti preventivi di attivisti sindacali, scontri con le forze dell'ordine con molti feriti avvennero un po' ovunque, in particolare nel Bengala, nell'Uttar Pradesh, in diverse città del Bihar, dove furono arrestate 5 mila donne. A New Delhi si tennero cortei in tutti i quartieri periferici e nella cintura industriale, con scontri con la polizia e numerosi feriti. Le valutazioni di parte sindacale circa il livello di partecipazione oscillano tra i 100 e i 120 milioni di scioperanti. Il secondo sciopero generale avrebbe non solo registrato la stessa partecipazione del primo, ma l'avrebbe addirittura superata. Anche questa volta non è mancata una vittima: un militante sindacale della città di Ambala, nel Nord del paese, investito da un autobus che cercava di uscire dal deposito malgrado la presenza di un picchetto di scioperanti.

Nei giorni successivi i sindacati non si trattennero dall'esprimere la loro piena soddisfazione. In un comunicato congiunto del 24 febbraio così dichiarano: «tutte le centrali dei sindacati si congratulano con il popolo dei lavoratori di tutta l'India per la risposta schiacciante e magnifica, senza precedenti, allo sciopero di due giorni, una risposta che va molto oltre le nostre aspettative e riflette la rabbia del popolo contro i continui aumenti dei prezzi del diesel, gas, elettricità, e gli altri generi di prima necessità di cui ha bisogno la gente comune»⁹.

4. Conclusioni

A conclusione di questo scritto è opportuno chiedersi se una mobilitazione così vasta sia rimasta senza risposta. Va allora osservato che almeno una piccola fenditura nel muro dell'intransigenza governativa è stata aperta. Il governo indiano, a metà luglio 2013, ha varato quello che la stampa ha defi-

⁹ Trade Union Record, vol. 71, n. 8, 5 marzo 2013, p. 1.

nito il più grande piano di assistenza sociale del mondo: cinque chili di riso e altri cereali al mese a un prezzo agevolato (dai due ai quattro centesimi di euro al chilo) per le famiglie povere. È evidente che si tratta di una risposta alla prima delle richieste formulate dai sindacati nella piattaforma rivendicativa del 2012. Una risposta, tuttavia, che avviene in modo indiretto, per non dare la sensazione di un cedimento, e che ha il sapore di un'iniziativa assistenziale piuttosto che di una decisione di politica economica. Su tutti gli altri punti della piattaforma rivendicativa del 2012 il governo non ha dato risposta.

È assai difficile pensare che i sindacati si accontentino di un'iniziativa così parziale e tardiva. La contrapposizione frontale tra politiche generali del governo e movimento dei lavoratori pertanto continua, e si può pensare che abbia solo una tregua nel 2014, anno di elezioni politiche generali, dopo le quali il primo ministro Manmohan Singh ha già dichiarato di voler dare le dimissioni e per le quali, peraltro, il partito favorito non sembra essere il National Congress, bensì il conservatore e nazionalista Bharatiya Janatha. Da parte loro i sindacati, dopo gli scioperi del febbraio 2013, si sono fermati a riflettere sui risultati conseguiti in termini di mobilitazione, tenendo numerosi incontri degli organismi direttivi per discutere la strategia da seguire in futuro. D'altra parte nei diversi comparti e nelle singole imprese la tensione non si è mai sopita ed è tuttora molto alta, con scioperi come quelli della Brembo, Bosch e Nokia (novembre e dicembre 2013) e più recentemente (marzo 2014) di due stabilimenti della Toyota di Bangalore. La strategia della settorializzazione del conflitto potrebbe sfociare nei prossimi anni in una nuova ondata di scioperi nazionali, come i dirigenti sindacati hanno già paventato, ma potrebbe anche essere un'occasione per un nuovo governo e le direzioni delle imprese per affrontare separatamente i problemi e risolverli, almeno in parte, senza lasciare spazio per una nuova deflagrazione generale.

Riferimenti bibliografici

- Chandravarkar R. (1977), *The Origins of Industrial Capitalism in India: Business Strategies and the Working Classes in Bombay, 1900-1940*, Cambridge, Harvard University Press.
- Chattopadhyay K., Marik S., Dhar S. (2013), *Greater than the Might of Armies: The General Strike of the February 2013*, in *Solidarity*, maggio.
- Chattopadhyay K., Jankaran P. (2008), *Labour Welfare, Trade Unionism and Industrial Relations*, Bombay, Himalaya Publishing House.
- Chetty N. (2004), *Dynamics of Trade Unionism in India*, New Delhi, Anmol Publications.
- Government of India Ministry of Labour and Employment (2010), *Indian Labour 2010*, New Delhi.
- International Labour Office (2011), *Trade Union Membership Statistics*, Ginevra, International Labour Office.
- Mahua S. (1993), *Labor Protest, and Capital Relocation in a Labor-intensive Industry: Textiles in the 19° and 20° Century World Economy*, paper presentato al Social Science History Association Meeting, Baltimora, novembre.
- Mamkootam K. (1982), *Trade Unionism. Myth and Reality, Unionism in Tata and Steel Company*, New Delhi, Oxford University Press.
- Mamoia C.B., Mamoia S., Gankar S.U. (2004), *Dynamics of Industrial Relations*, Bombay, Himalaya Publishing House.
- Mathus A.J., Mathus J.S. (1967), *Trade Union Movement in India*, Allahabad, Chaitanya Publishing House.
- Pratap S. (2014), *Collective Bargaining in India: Recent Trends*, Asia Monitor Resource Centre, 4 luglio.
- Rajakumar J.D., The University of Edimburgh (UK) (2007), *Growth and Persistence of Large Business Groups in India*, in *Journal of Comparative International Management*, X, 1.
- Savur M. (1939), *Labour Movement in India*, Bombay, Kamala Ganesh.
- Trade Union Record (gennaio 2010-marzo 2013), Aituc, quindicinale.

ABSTRACT

Negli ultimi due anni un'ondata di conflitti sindacali ha investito il subcontinente indiano. Gli scioperi generali nazionali che si sono tenuti nel febbraio 2012, e un anno dopo nello stesso mese del 2013, hanno visto la partecipazione di circa 100 milioni di lavoratori in ambedue le occasioni. Si è trattato, secondo molti osservatori, degli scioperi più grandi mai registrati nella storia del movimento operaio. Alle origini del conflitto ci sono le politiche neoliberiste seguite dai governi negli ultimi venti anni, che hanno portato a uno sviluppo economico che ha favorito solo una parte minoritaria della popolazione, seguito da una crisi che in tempi recenti ha fortemente danneggiato tanto il ceto medio quanto la classe operaia e gli agricoltori. Il saggio ricostruisce i mutamenti avvenuti nel sistema di relazioni industriali e nella negoziazione collettiva in India, e le modalità con cui si sono tenuti gli imponenti scioperi generali dell'ultimo biennio, a partire da una piattaforma rivendicativa sindacale di ispirazione decisamente anti-neoliberista.

THE SOCIAL CONFLICT IN INDIA.

TRADE UNION MOBILIZATION AND ANTI-NEOLIBERAL MOVEMENT

Over the past two years, a wave of industrial disputes has hit the Indian subcontinent. The national general strikes that were held in February 2012, and one year later in the same month of 2013, saw the participation of about 100 million workers in both occasions. According to many observers, they were the biggest strikes ever recorded in the history of the labor movement. The neo-liberal policies followed by Indian governments over the last twenty years are at the origins of the conflict. These policies have led to an economic development that has favored only a minority of the population, and after a crisis in recent years, has severely damaged the middle class as much as the working class and farmers. This essay reconstructs the changes that have occurred in the system of industrial relations and collective bargaining in India and recollects the ways in which the massive general strikes in the last two years have taken place, starting from a platform of union demands based on a decidedly anti-neoliberal inspiration.