

SOCIAL MOBILITET OG EMPO- WERMEN BLANDT KVINDELIGE ARBEJDERE I TØJ- INDUSTRIEN

– et casestudie fra
Bangalore, Indien

Af Maritxell Abrahamsson

Arbejdsforholdene i den eksportorienterede tøjindustri i Bangalore, Indien, er kritisable, og artiklen belyser hvorvidt de kvindelige arbejdere, på trods af arbejdsforholdene, kan drage fordel af globaliseringen og muligheden for at arbejde i tøjindustrien.

Denne artikel er baseret på mit speciale, “Social Mobility and Empowerment among Women Workers – A Case Study of the Export Garment Industry in Bangalore, India”. Specialet blev skrevet i 2006, men er stadig særdeles aktuelt idet de samme forhold gør sig gældende for arbejderne idag. Specialet belyste nogle af de sociale konsekvenser, som globaliseringen, her især transnationale selskabers aktiviteter, har i udviklingslandene. Dette blev gjort gennem et casestudie af kvindelige arbejdere i den eksportorienterede tøjindustri i Bangalore, Indien. Hensigten var at undersøge de kvindelige arbejders egen oplevelse af at tjene en indkomst og arbejde i den eksportorienterede tøjindustri samt hvorledes det påvirkede deres sociale position i samfundet og i hjemmet.

Feltarbejdet, som specialet er baseret på, blev udført i Bangalore i perioden september – november 2004. Social mobilitet blandt arbejderne blev undersøgt ved hjælp af interviews med 50 kvindelige arbejdere i Bangalore. Oftest bliver social mobilitet undersøgt gennem kvantitative studier af intergenerationel mobilitet, dvs. mobilitet mellem far og søn. Dette giver dog ikke et fyldestgørende billede af social mobilitet, og jeg valgte derfor både at undersøge kvindernes stilling og sociale klasse i forhold til deres forældres samt andre forhold, som kunne have haft en indflydelse på kvindernes sociale position såsom boligforhold, uddannelse, familierelationer, tidligere ansættelser, husholdningsbudget, kaste og social status. For en mere dybtgående undersøgelse af kvindernes baggrund og livssituation samt for at undersøge deres status i hjemmet, brugte jeg livshistorie interview som metode, og interviewede ni af de 50 kvinder yderligere gennem mere løst strukturerede interviews. For at undersøge hvorvidt kvindernes status i hjemmet havde ændret sig, efter de begyndte at arbejde i tøjindustrien, spurgte jeg til følgende aspekter: økonomisk uafhængighed, indflydelse på beslutnings-

tagning, social deltagelse, forholdet til ægtefællen, ansvarsområder, adgang til sociale goder m.m.

Den teoretiske debat om globaliseringens konsekvenser for udviklingslandene

Der er stor uenighed blandt samfundsforskere om, hvorvidt de sociale konsekvenser af globaliseringen og transnationale selskabers aktiviteter i udviklingslandene er positive eller negative. Kløften mellem verdens rige og fattige er siden 1960'erne øget.¹ og marxistiske globaliseringskritikere hævder, at dette skyldes den økonomiske globalisering, som de anser som en ny form for vestlig imperialisme, hvorigennem udviklingslandene bliver udnyttet til fordel for de rige lande.

Handelen mellem udviklingslandene og industrilandene er i høj grad kontrolleret af transnationale selskaber enten gennem datterselskaber eller udlicitering. At blive en del af et transnationalt selskabs produktionskæde udgør for mange virksomheder i udviklingslandene den eneste mulighed for at eksportere deres varer. Hovedårsagerne til at visse typer transnationale selskaber flytter produktionen til udviklingslande er den billige arbejdskraft, og at arbejderne oftest ikke er organiseret i fagforeninger. Dette resulterer i at udviklingslandene konkurrerer med hinanden på dårlige arbejdsforhold – især lave lønninger. I modsætning til globaliseringskritikere, mener neoliberale teoretikere, at den økonomiske globalisering gennem fri handel og fri konkurrence spreder mere velfærd i verden, og ifølge dette synspunkt skaber transnationale selskaber flere jobs i udviklingslandene, giver højere lønninger og bedre arbejdsforhold end lokale virksomheder og skaber dermed bedre muligheder for arbejderne.

Især i tekstil- og tøjindustrien har udflytningen af transnationale selskabers produktion til udviklingslandene betydet, at kvinderne i disse lande har fået muligheden for at blive integreret på arbejdsmarkedet, og ifølge liberalistiske feminister er dette en afgørende må-

de at inkludere kvinderne i udviklingsprocessen og forbedre deres position i samfundet.

Nogle marxistisk inspirerede feministiske teoretikere kritiserer imidlertid dette synspunkt, idet de mener, at kvinderne er blevet inkluderet i udviklingsprocessen på en ulige måde. Ifølge afhængighedsteoretikere er uligheden mellem kønnene forbundet med den kapitalistiske produktionsmåde og akkumulation, og de kvindelige arbejdere i den eksportorienterede industri i udviklingslandene er de største ofre, idet de er ofre for både kapitalistisk, imperialistisk og patriarkalsk udnyttelse. Kønslighed ses dermed som forbundet med kapitalismens undertrykkelse af arbejderklassen. Andre feministiske marxister fokuserer mindre på klasseforhold og fremhæver i stedet, at den globale kapitalisme er en fortsættelse af det patriarkalske system idet definitionen af kvindens primære rolle som husmor gør, at de kan udnyttes som en billigere og mere fleksibel arbejdskraft.²

Naila Kabeer, kritiserer disse synspunkter for at simplificere kønsrelationer og for at give et ensidigt og stereotyp billede af kvinder i udviklingslandene som udnyttede, svage og uden mulighed for at tage egne valg pga. fattigdom. Hun mener, at individet er begrænset af sociale strukturer men samtidig er i stand til at ændre disse.³ Måden hvorpå individet træffer et valg er afhængig af både klasse, køn, race og social opvækst.⁴ I forhold til kønslighed i Indien, fremhæver Sen og Drèze, at der er forskelle mellem de forskellige regioner, hvilket blandt andet bunder i kulturelle og ideologiske forskelle.⁵ Desuden viser andre studier, at kvindernes kastebaggrund også har indflydelse, da familiestrukturer, traditioner og religiøse overbevisninger varierer imellem kasterne.⁶

At fokusere ensidigt på, at kvinderne i den eksportorienterede tøjindustri i udviklingslandene enten bliver udnyttet eller udelukkende profiterer af at arbejde, giver dermed ikke et nuanceret billede af hvordan kvinderne selv oplever det.

Ankie Hoogvelt, som er enig i synspunktet, at globaliseringen har øget den globale ulighed, påpeger i modsætning til marxistiske kri-

tikere, at de virkelige tabere er de lande og lokalsamfund, som er marginaliserede og forbigåede i globaliseringen i og med, at de ikke er en del af de globale produktionsnetværk.⁷ Naila Kabeers studie af kvindelige arbejdere i tøjindustrien i Bangladesh viser, at muligheden for at arbejde på en tøjfabrik har haft en positiv indvirkning på deres liv på trods af de dårlige arbejdsforhold.⁸ Argumentet er altså, at udnyttelse er at foretrække frem for slet ikke at være inkluderet i globaliseringsprocessen. Det handler ikke blot om, at industrilandene generelt er vinderne i globaliseringen, hvorimod udviklingslandene er de store tabere, idet konsekvenserne af globaliseringen er mere komplekse, og der er store lokale forskelle på hvordan de forskellige sociale grupper har haft gavn af udviklingen. Eksempelvis har middelklassen i Indien draget stor fordel af globaliseringen og er vokset markant hvorimod de fattigste grupper i landområderne er forholdsvis upåvirkede, da industriudviklingen har været mest fremtrædende i byområderne. I byområderne er der desuden store forskelle mellem den formelle og uformelle sektor.⁹

Mit speciale tog udgangspunkt i det ovennævnte synspunkt og i forskeren Peter Dickens synspunkt, at de sociale konsekvenser af globaliseringen og transnationale selskabers aktiviteter i udviklingslandene ikke er ensidigt negative eller positive, men afhænger af hvilke typer selskaber, industrier, regioner og samfundsgrupper, der er tale om.¹⁰ Globaliseringen påvirker kvinderne i tøjindustrien forskelligt afhængig af faktorer som klasse, familie- og ægteskabsforhold, sociale og kulturelle normer. I denne artikel belyser jeg derfor hvorledes de kvindelige arbejdere selv oplever globaliseringens indvirkning i deres liv, og hvorledes udviklingen i tøjindustrien har påvirket deres levestandard og sociale position i samfundet og i hjemmet.

Den indiske tekstil- og tøjindustri

Ifølge det neoliberale synspunkt leder liberalisering og øget frihandel i udviklingslandene

til økonomisk vækst og industriudvikling, og i 1991 indledte Indien en omfattende økonomisk liberalisering. John Degenbol-Martinussen mener dog ikke, at dette har udløst nogen betydelig vækst i den samlede industriudvikling eller eksport. Der er dog få sektorer, som er vokset væsentligt eksempelvis softwareindustrien og tekstil- og tøjindustrien.¹¹ Forskellen mellem disse to industrier er et tydeligt eksempel på hvorledes de transnationale selskabers indvirkning på beskæftigelsen og arbejdsforholdene i udviklingslandene varierer i forhold til hvilke typer virksomheder og industrier der er tale om. Lønnen og træningen/uddannelsen afhænger af typen af udflyttede jobs f.eks. hvorvidt det er ufaglærte produktionsjobs som i tekstil- og tøjindustrien eller faglærte jobs som i softwareindustrien.

Når man vil undersøge de sociale konsekvenser af globaliseringen i Indien, er det relevant at se på den arbejdskraftintensive tøjindustri i Bangalore, i hvilken flertallet af arbejderne er kvinder. Udviklingen i tøjindustrien kan for mange kvinder, som aldrig før har arbejdet, udgøre en mulighed for at få et arbejde udenfor hjemmet. Bangalore er relevant, da tøjproduktionen her er organiseret i fabriksbaseret produktion, i modsætning til Delhi og Mumbai, hvor den hovedsageligt er baseret på akkordarbejde og hjemmesyning.¹²

Ifølge en rapport udarbejdet af Verdensbanken, som har en liberalistisk tilgang, har Indiens protektionistiske politik forhindret udviklingen af en moderne, effektiv og konkurrencedygtig tekstil- og tøjindustri.¹³ Den indiske tekstil- og tøjindustri er kompleks og meget fragmenteret med utallige virksomheder som varetager forskellige dele af produktionen. Endvidere vokser de decentraliserede og uorganiserede mindre virksomheder hurtigere end de store virksomheder.¹⁴ En af årsagerne til denne udvikling af industrien er, at de små arbejdskraftintensive virksomheder siden Indiens uafhængighed er blevet tilgodeset på grund af et ønske om at øge beskæftigelsen mest muligt. Indiens postkoloniale økonomiske politik var karakteriseret ved protektionisme og en nationalisering af industrien idet



Kvindelige arbejdere fra tøjindustrien i demonstration. I Indien er der foreningsfrihed, men for arbejderne i tøjindustrien udgør det en stor risiko at blive medlem af en fagforening eller deltage i demonstrationer fordi de kan risikere at miste deres job.

formålet var, at Indien skulle blive selvforsynende og uafhængig af vesten.¹⁵ Baggrunden for dette skal bl.a. findes i den britiske kolonimagts protektionistiske tiltag i det 19. årh. som eksempelvis førte til, at den indiske tekstilindustri, som udviklede sig meget tidligt i Indien, blev ødelagt, da den var en trussel mod den britiske tekstilindustri.¹⁶

Ifølge Verdensbankens rapport er der behov for en yderligere liberalisering og modernisering af Indiens tekstil- og tøjindustri for at øge produktiviteten og forbedre produktkvaliteten. Verdensbanken anbefaler desuden, at de indiske arbejdslove bliver mindre restriktive overfor virksomhederne. Rapporten konkluderer, at dette tilsammen kan gøre industrien mere konkurrencedygtig og dermed bidrage til en fattigdomsreducerende vækst samt øge ligestillingen og kvindernes arbejdsmuligheder i Indien.¹⁷

Det er tvivlsomt, hvorledes en øget produktivitet og en lempelse af de indiske arbejdslove kan gavne arbejderne i tekstil- og tøjindustrien. Der er allerede et voksende pres på arbejderne i forhold til, hvad de skal nå at producere i deres arbejdstid og arbejdsforholdene er i forvejen kritisable. På trods af at de indiske arbejdslove er meget omfattende, bliver lovene, som beskrevet nedenfor, sjældent implementeret og har dermed ikke nogen effekt.

De indiske arbejdslove

Indiens Arbejdsministerium (Ministry of Labour) har et inspektorat, som kontrollerer implementeringen af lovene med foranstaltninger såsom bøder og fængselsstraf. Der bliver dog indgivet meget få klager og arbejdsgivere bliver meget sjældent fundet skyldige. Ofte

udnytter korrupte embedsmænd deres autoritet til at afpresse penge af arbejdsgiverne.

Indien har ratificeret 39 af Den internationale Arbejdsorganisations (ILO's) konventioner og fire af ILO's otte grundlæggende konventioner.

Mindstelønnen er fastsat gennem Minimum Wages Act 1948, men på trods af at den kan blive revideret løbende, er mindstelønnen meget lav. Som det vil blive uddybet senere, har det stor betydning, hvorvidt kvinderne tjener mere end mindstelønnen i forhold til om arbejdet i tøjindustrien kan have en positiv indflydelse på deres sociale status.

Factories Act 1948 giver arbejderne ret til at få udbetalt ekstra løn for overarbejde udover otte timers arbejde. Arbejderne i tøjindustrien har ofte overarbejde men får meget sjældent udbetalt ekstra løn.

Payment of Gratuity Act giver arbejderne ret til, efter fem års ansættelse, at få udbetalt et engangsbeløb svarende til 15 dages løn for hvert år, de har været ansat. Ofte undgår arbejdsgiverne dette ved at fyre arbejdstageren, inden der er gået fem år og eventuelt ansætte ham/hende påny.

Med Trade Union Act 1926 har arbejderne foreningsfrihed, men arbejdsgiveren skal ikke anerkende fagforeninger eller indgå i kollektive overenskomstforhandlinger. I tøjindustrien er fagbevægelsen helt fraværende, og de fleste arbejdere ved ikke hvad fagforeninger er eller tør ikke blive medlemmer af frygt for at blive fyret.

Gennem Employees State Insurance (ESI) Act bidrager arbejdstager og arbejdsgiver med en vis procentdel af månedslønnen til Employees State Insurance Corporation (ESIC). Dette dækker bl.a. hospitalsindlæggelse og erstatning til arbejdstageren i tilfælde af arbejdsskade og erhvervs sygdom. I praksis er projektet dog præget af ineffektivitet og korruption. Arbejdstager og arbejdsgiver skal desuden bidrage til en fond, Provident Fund (PF), som udbetales til arbejdstageren, når han/hun går på pension,¹⁸ men mange arbejdere er ikke informeret om dette.

Hvis arbejdslovene og de sociale goder

nævnt ovenfor blev overholdt, ville det have en væsentlig indflydelse på hvorvidt arbejderne kan drage fordel af at arbejde i den eksportorienterede tøjindustri. Især for de kvindelige arbejdere kan det styrke og sikre deres status i hjemmet og gøre dem mere økonomisk uafhængige af det mandlige familieoverhoved.

Produktionskæder og virksomheders sociale ansvar

Siden 1990'erne har der været øget fokus på transnationale selskabers sociale ansvar, og det har fået virksomhederne til at udvikle Codes of Conduct (etiske regelsæt). Motivation bag dette er hovedsageligt, at forbrugernes fokus på social ansvarlighed gør virksomhederne mere sårbare overfor kritik. Ofte opfylder virksomhedernes Code of Conduct ikke ILO's arbejdsstandarder men blot national lovgivning, som tit i udviklingslandene ikke er særlig omfattende.¹⁹ Hvorvidt virksomhedernes Code of Conduct har en effekt, afhænger af dens implementering. Desværre handler det tit mere om markedsføring end om at forbedre arbejderens vilkår.

De globale produktionskæder i tøjindustrien er på ingen måde præget af åbenhed og gennemskuelse, idet de udenlandske virksomheder ikke er villige til at afsløre, hvilke leverandører de bruger. Den interne struktur i de indiske virksomheder er ligeledes præget af komplekse og uigennemskelige relationer.

I Bangalore har de indiske virksomheder i tøjindustrien ofte både officielle fabriksenheder, og andre mere uofficielle små enheder, som er spredt i forskellige områder af byen under forskellige navne. Formålet er især at omgå kvotebegrænsninger, beskatning og arbejdslovene. Dette umuliggør implementeringen af de udenlandske virksomheders Code of Conduct i hele produktionskæden på trods af, at mange af disse virksomheder garanterer, at deres Code of Conduct gælder selv for deres leverandørers underleverandører.

Problemet er desuden, at de udenlandske

virksomheder ikke laver uanmeldte besøg, men som regel advarer deres leverandører på forhånd før de laver inspektioner på fabrikkerne. På den måde kan leverandørerne nå at ændre og skjule mange ting. Nogle af de arbejdere, som jeg interviewede, nævnte at ledelsen som regel meddeler dem, når de udenlandske kunder kommer på besøg og beder dem om at rydde deres bord og holde rent. Desuden får de besked på ikke at fortælle noget til inspektørerne, hvis de eksempelvis bliver spurgt om de har oplevet chikane.²⁰

På trods af at de udenlandske virksomheder ofte på deres hjemmesider påstår, at de interviewer arbejderne når de laver inspektioner, sker dette yderst sjældent. Når de interviewer enkelte arbejdere, kan arbejderne ikke svare ærligt på de udenlandske inspektørers spørgsmål, da de er bange for at miste deres job. Nogle af de arbejdere, som jeg interviewede, nævnte at inspektørerne ikke tager dem til side for at tale med dem alene, men stiller spørgsmål, mens ledelsen står ved siden af.²¹ Arbejderne har desuden ofte begrænset indsigt i deres rettigheder og i arbejdslovene eller de udenlandske virksomheders Code of Conduct, og de er derfor ikke altid bevidste om, at lovene bliver overtrådt. Det er dermed ikke en effektiv måde at kontrollere, hvorvidt virksomhedernes Code of Conduct bliver overholdt.

De udenlandske virksomheders inspektioner er ofte koncentreret omkring at kontrollere fabrikernes sikkerhedsforanstaltninger samt dokumenterne over de ansatte f.eks. lønningslister og timekort bl.a. for at tjekke overarbejde og overarbejdsbetaling. Det sker dog, at dokumenterne bliver forfalsket, og at der bliver ført dobbelt regnskab.²² Under et fokusgruppe interview nævnte en af arbejderne, at de altid stemplede ud kl. 17, selvom de eventuelt skulle arbejde videre.²³

Hvorvidt arbejderne har foreningsfrihed er især svært at afsløre gennem disse inspektioner, og det er som regel heller ikke nævnt i de udenlandske virksomheders Code of Conduct. At en arbejder bliver medlem af en fagforening accepteres sjældent af deres arbejdsgiver,

og det er derfor yderst svært at mobilisere arbejderne, da de er bange for at miste deres job. Desuden har de dårlige erfaringer med fagforeninger i forbindelse med strejker og retssager, da det har ført til, at den pågældende fabrik er blevet lukket, og mange har mistet deres arbejde.

Arbejdsforhold

I tøjindustrien i Bangalore har arbejderne en arbejdsdag på ni timer, men der er jævnligt overarbejde pga. arbejdsgivernes krav om, at de skal nå et vis produktionsmål, som er sat alt for højt til, at de kan nå det på en normal arbejdsdag. Ifølge loven giver overarbejde dobbelt løn, men oftest får arbejderne almindelig løn for deres overarbejde eller slet ingen løn.

På trods af at der i Indien er en lang tradition for at organisere sig i fagforeninger, er der ingen fagbevægelse, som tager sig af arbejderens rettigheder i tøjindustrien, i hvilken hovedparten af arbejderne er kvinder. Ifølge Supriya Roy Chowdhury, har fagforeningerne på en måde allieret sig med staten i dens modvilje mod at implementere arbejdslovene pga. ønsket om at tiltrække udenlandske virksomheder. Denne usædvanlige alliance skyldes bl.a. at de mandligt dominerede fagforeninger har svært ved at identificere sig med de kvindelige arbejdere,²⁴ men ifølge flere kilder, som jeg interviewede, spiller korruption dog også en rolle idet de store fagforeninger ofte har politiske forbindelser.

Månedslønnen for de kvindelige arbejdere i tøjindustrien i Bangalore er 1700-2700 Rs. (ca. 200-300 kr.) afhængig af deres stilling og hvilken fabrik de arbejder på. Heraf betaler arbejderne i gennemsnit omkring 900 Rs. (ca. 100 kr.) i husleje sædvanligvis for 1-2 små rum. Mindstelønnen for arbejderne i tøjindustrien er i forhold til andre stater meget lav i den sydlige delstat Karnataka (eksempelvis får arbejderne i gennemsnit ca. 1000 Rs. mindre om måneden i forhold til arbejderne i Delhi),²⁵ og mange tjener endda mindre end mindstelønnen. Arbejdsforholdene på de forskel-

lige fabriksenheder i Bangalore varierer meget selv indenfor samme virksomhed. Nogle arbejdere får ingen af de sociale goder, som de har ret til såsom ESI og PF, og størstedelen af arbejderne har ikke fået et ansættelsesbrev, da de startede. De få, som har fået et ansættelsesbrev, kan ofte ikke forstå brevet, da det er på engelsk, og de har heller ikke fået en kopi af brevet.

Kvinderne, som jeg interviewede, fremhævede at deres største problem var, at deres arbejdsgiver krævede, at de skulle nå et vis produktionsmål hver dag, som blev sat højere dag for dag – og som var umuligt at nå. På nogle fabriksenheder fik arbejderne ikke løn for overarbejde med den begrundelse, at de ikke havde nået produktionsmålet i den normale arbejdstid.²⁶ Der er endda tilfælde hvor arbejderne ikke får oplyst produktionsmålet på forhånd. Overarbejde var desuden tvunget på mange fabrikker, som beskrevet af en af arbejderne: “Det er tvungen at arbejde om søndagen hvis produktionen er stor. Hvis vi ikke kan, skal vi bede om fri og hvis vi ikke kommer, bliver vi skældt ud”.²⁷

Kvinderne oplever, at de bestandigt udsættes for chikane på arbejdspladsen. Det sker ofte i forbindelse med, at de ikke arbejder hurtigt nok, eller hvis de beder om en fridag. Nogle arbejdere har skullet underskrive et undskyldningsbrev efter at have taget en fridag, eller hvis de har svaret igen overfor ledelsen.²⁸ Det ulige magtforhold mellem arbejderne og ledelsen bliver konstant udnyttet, og ledelsen udøver sin magt overfor arbejderne med hård disciplin. En arbejder fortalte, at hun efter at være blevet fyret fordi hun ikke nåede produktionsmålet, havde svaret igen overfor ledelsen, og var derefter blevet tvunget til at stå udenfor indgangen til fabrikken i tre dage samt underskrive et undskyldningsbrev, før hun kunne blive ansat igen.²⁹ Det ulige magtforhold afspejler samfundet og er ikke blot baseret på kaste- eller klasseforskelle, men også på kønsforskelle idet ledelsen oftest består af mænd og arbejderne er kvinder, og chikane involverer dermed ofte også seksuel chikane. Eksempelvis nævnte en af kvinderne

en episode, hvor hun havde følt sig meget ydmyget idet manageren, da hun ikke havde været i stand til at nå produktionsmålet, havde råbt til hende: “Tag din sari af og kom herhen”.³⁰

De udenlandske virksomheders inspektioner på fabrikkerne kan ikke afsløre, hvorvidt arbejderne på den pågældende fabrik bliver chikaneret. Arbejderne er ofte for bange til at afsløre chikane overfor de udenlandske inspektører, og desuden er de ikke bevidste om deres rettigheder og værd i forhold til ledelsen. Hvis de udenlandske virksomheder ønsker at forsikre, at arbejderne har gode arbejdsforhold, er det essentielt at virksomhederne samarbejder med NGO'er, som arbejder for at fremme arbejderes rettigheder og arbejdsforhold. De eneste, som kan føre tilsyn med arbejdsforholdene på fabrikken, er arbejderne selv, og dermed er det en forudsætning, at de bliver bevidste om deres rettigheder og arbejdslovene.

Som følge af vanskelighederne ved at mobilisere arbejderne i fagforeninger pga. risikoen for at de bliver fyret, har der været behov for en alternativ form for aktivisme, hvilket har ført til dannelsen af NGO'en, Civil Initiatives for Development and Peace-India (Cividep) i Bangalore. De arbejder udelukkende med kvindelige arbejdere i tøjindustrien, og deres arbejde fokuserer på at skabe bevidsthed blandt arbejderne om deres rettigheder og værd både som kvinder og arbejdere samt at gøre samfundet bevidst om arbejdsforholdene i tøjindustrien. At fremme arbejdernes bevidsthed om deres rettigheder samt deres solidaritetsfølelse med andre kvindelige arbejdere, kan styrke deres selvtillid og tillid til, at de kan kræve deres ret. Cividep hjælper bl.a. arbejderne med at føre retssager mod deres arbejdsgivere og håndtere familiekonflikter eller andre konflikter i deres lokalområder. Derudover har de dannet selvhjælpsgrupper, som fremmer solidariteten mellem kvinderne og hjælper dem med at lave opsparinger. Cividep's arbejde viser, at kvinderne ikke ønsker at afsløre deres arbejdsgivers lovovertrædelser, før de har fået opbygget en tillid til Civi-



Kvindelige arbejdere fra tøjindustrien i Bangalore i sit-in demonstration. Demonstrationen er organiseret af de kvindelige arbejderes egen organisation "Munnade", også kendt som "Women Garment Workers' Front", som Civepe har været med til at etablere.

dep og de føler, at de er i trykke rammer. Det er derfor yderst vigtigt, at de udenlandske virksomheder samarbejder med NGO'er og interviewer arbejderne udenfor fabriksområdet, hvis de ønsker at kontrollere deres leverandører og få afsløret eventuelle overtrædelser af deres Code of Conduct.

Social mobilitet

På trods af de kritisable arbejdsforhold, oplever størstedelen af de kvinder, som jeg har interviewet, at de kan drage fordel af muligheden for at arbejde i tøjindustrien.

Ser man udelukkende på intergenerationsmobilitet (social mobilitet mellem generationer) havde kun 20 af de 50 kvinder bevæget sig op i forhold til deres forældres stilling og klasse. Størstedelen af dem kom fra landområder og havde immigreret til byen pga. tørke.

Over halvdelen af de 50 kvinder havde dog ikke opnået social mobilitet gennem deres arbejde i den eksportorienterede tøjindustri.

Imidlertid får man et andet og mere fyldestgørende billede, hvis man spørger kvinderne om deres egen oplevelse af, hvilken indvirkning arbejdet i tøjindustrien har haft i deres liv og dermed tager andre forhold i betragtning, som kan have haft en indflydelse på kvindernes sociale position.

For flertallet af kvinderne var arbejdet en økonomisk nødvendighed for at overleve, og mange tjente kun lige nok til at få dækket deres daglige udgifter, mens få endda var nødt til at supplere deres indkomst med andet arbejde. Mange af disse kvinder var af forskellige årsager familiens eneste forsørger, og de fleste fik en meget lav løn dvs. mindsteløn eller mindre.

Der var dog også en stor del af de kvinder,

som begyndte at arbejde af nødvendighed og hvis indkomst udgjorde en afgørende del af den samlede husstandsindkomst, som derudover havde fået råd til at anskaffe sig forskellige forbrugsgoder, tilbagebetale lån og spare penge op til f.eks. deres egen medgift.

Mange andre kvinder havde selv valgt at arbejde, af lyst og ikke af nødvendighed, med det formål at hæve familiens levestandard og supplere mandens indkomst. Som beskrevet af Sowmya:

Da jeg flyttede fra min svigermors hus, følte jeg, at alle arbejdede, og jeg spurgte mig selv: hvorfor kan jeg ikke arbejde?... Hvis jeg arbejder, kan jeg løse alle problemerne derhjemme. Vi kan forbedre vores levestandard. Jeg besluttede selv at begynde at arbejde.³¹

Størstedelen af disse kvinder havde anskaffet sig forskellige forbrugsgoder eller tilbagebetalt lån. Nogle af kvinderne var endda i stand til at lave små eller store opsparinger enten for at betale for deres egen eller en søsters medgift eller for at investere pengene ved at købe en grund, en ejendom eller f.eks. en rickshaw. Dette gjaldt også Sowmya:

Jeg vil gerne købe en rickshaw, som jeg kan udleje. Jeg kan tjene det samme beløb om dagen, som jeg tjener nu. Jeg betaler alle udgifterne og kan spare 1000 Rs hver måned... Min familie er afhængig af mig... Min mand har ikke et fast arbejde og arbejder ikke hver dag, og hans indkomst er meget lav... Jeg vil gerne købe en grund og bygge et hus.

Størstedelen af kvinderne i denne gruppe tjente mere end mindstelønnen, og det viser hvordan det kan gøre en væsentlig forskel for kvinderne at tjene blot 100 kr. mere om måneden.

Flertallet af kvinderne i min undersøgelse bidrog altså med deres supplerende indkomst betydeligt til husholdningen og hævede derved hele familiens levestandard og status. For mange af kvinderne betød muligheden for at arbejde desuden, at de var i stand til at sætte

deres børn i en privat skole eller betale for privatundervisning, hvilket er af afgørende betydning for hele familiens status og fremtid. Kvaliteten af de offentlige skoler i Indien er meget dårlig og mangelfuld, og det gælder især for underskolen, hvilket i høj grad øger uligheden i uddannelsessystemet.³² Mange kvinder valgte at arbejde mod andre familiedlemmers vilje, hovedsageligt fordi de ville give deres børn en bedre uddannelse.

Ser man i forhold til kvindernes tidligere arbejde eller de jobs, som de alternativt kan få (for eksempel ufaglært arbejde på en plastikkfabrik, som bygningsarbejder eller som landarbejder), udgør arbejdet i tøjindustrien en bedre mulighed da det giver dem en mere stabil indkomst og visse færdigheder, som de kan benytte til at få arbejde på andre tøjfabrikker.

Kvindernes mulighed for at arbejde i den eksportorienterede tøjindustri har ingen indflydelse på deres kaste, idet man ikke i kastesystemet, som i relation til klasse, kan opnå social mobilitet gennem et arbejde.³³ Imidlertid har kastesystemet fået mindre og mindre betydning i byerne, og status bliver mere forbundet med klasserelaterede kriterier såsom uddannelse, stilling og indkomst.³⁴ Globaliseringen og den stigende industriudviklingen i byområderne har øget migrationen fra land til by, og for mange kan det at flytte fra landsbyen til byen give flere jobmuligheder og flere muligheder for at opnå social mobilitet i forhold til klasse.

Empowerment

På trods af Indiens økonomiske og industrielle udvikling er den sociale ulighed i Indien større end i de afrikanske lande syd for Sahara,³⁵ og sammenlignet med andre udviklingslande er der stor ulighed mellem mænd og kvinder i Indien i aspekter såsom uddannelse, ernæring, sundhed m.m. Ifølge indisk tradition, har kvinder ikke ret til at eje ejendom.³⁶ Kvindens rolle er at tage sig af hjemmet og børnene, og det er ikke velanset, at kvinderne får sig en uddannelse eller et arbejde udenfor hjemmet.³⁷ Som nævnt varierer

uligheden mellem kønnene dog, og der er store forskelle mellem de forskellige regioner og kaster.³⁸

Hvorvidt kvinder kan opnå empowerment, dvs. hvorvidt det at få et arbejde udenfor hjemmet kan styrke deres status og indflydelse i hjemmet, er der stor uenighed om. Størstedelen af de kvinder, som jeg interviewede, havde udover arbejdet i den eksportorienterede tøjindustri ingen anden arbejdserfaring, og man kan dermed sige at globaliseringen giver kvinderne i udviklingslandene en god mulighed for at få adgang til arbejdsmarkedet.

Den økonomiske uafhængighed af det mandlige familieoverhoved spiller en vigtig rolle i spørgsmålet om, hvorvidt kvindernes status i hjemmet ændrer sig efter de begynder at arbejde. Ifølge Amartya Sen og Jean Drèze, viser empiriske studier i Indien, at kvindernes adgang til arbejdsmarkedet kan øge deres status og forhandlingsstyrke i hjemmet, idet kvinderne bliver mere økonomisk uafhængige og kommer mere i kontakt med verden udenfor hjemmet.³⁹

Nirmala Banerjee, som har lavet flere studier af arbejdende kvinder i Indien og deres rolle i globaliseringen, argumenterer imidlertid at kvinderne, på trods af at de selv tjener penge, stadig er afhængige af deres familie og er underlagt ægtefællens ønsker.⁴⁰

Min undersøgelse bekræftede Banerjees påstand, idet størstedelen af kvinderne ikke havde kontrol over deres egen løn og dermed ikke var blevet mere økonomisk uafhængige efter de begyndte at arbejde. De gav hele deres løn til det mandlige familieoverhoved, som administrerede familiens samlede indkomst, og de skulle bede om penge, hvis de havde brug for dem. Usha, som arbejdede på en fabrik, hvor arbejderne fik udleveret et hævekort så de selv kunne hæve deres løn, forklarede:

Jeg ved ikke, hvad elregningen er eller hvordan og hvor man betaler den. Jeg ved ikke hvordan man betaler skolepenge eller hvor man går hen og betaler. Her har de givet os et hævekort i Citibank. Jeg har ikke været der. Min mand hæver

min løn fra banken. Jeg ved ikke hvordan jeg får min løn ved at bruge Citibank-kortet. Jeg er heller ikke gået sammen med ham.⁴¹

Imidlertid var der også nogle af kvinderne, som kun gav halvdelen af deres løn eller som lagde pengene i en fælles pulje med hele husstandens indkomst. Af disse kvinder var der stor forskel på hvilken frihed, de havde til at bruge pengene, og hvor meget indflydelse de havde på, hvorledes pengene skulle administreres.

De kvinder, som selv havde valgt at arbejde for at øge familiens levestandard, følte at de var mere berettigede til at være med til at beslutte, hvorledes pengene skulle bruges, efter de selv begyndte at tjene penge. De fik desuden mere indsigt i, hvordan en husholdning skulle administreres, hvilket gav dem mere selvtillid og forhandlingsstyrke i hjemmet. Som beskrevet af Rani:

Før jeg begyndte at arbejde, plejede jeg at føle mig utilpas ved at bede min mand om penge fordi jeg havde følelsen at: Åh, han tjener pengene så hvordan kan jeg spørge ham? Hvad vil han tænke hvis jeg spørger? Jeg føler ikke sådan nu. Nu kan jeg frit købe noget. Jeg har modet til at gøre hvad som helst... Han siger: " behold nogle af pengene til dine egne personlige udgifter og resten kan du give til mig"... før jeg begyndte at arbejde, havde jeg ikke planer om, at jeg skulle arbejde og at min løn skulle lægges til side. Jeg administrerede huset med det beløb han gav mig. Nu kan jeg sige til ham: sæt mine penge til side til det og det. Det kunne jeg ikke sige før for det var ham der tjente pengene og det var hans penge. Før havde jeg en følelse af, at hvad han brugte sine penge til, bekymrede jeg mig ikke om... Nu drøfter vi husets økonomi med hinanden. Jeg foreslår ham: lad os spare min løn op og administrere huset med din løn eller omvendt. Vi tager beslutninger sammen.⁴²

Dermed følte de sig også mere økonomisk uafhængige med sikkerheden om, at de ville være i stand til at klare sig selv, hvis det blev nødvendigt. Som Rani forklarer:

Da jeg begyndte at arbejde, troede jeg på, at jeg kunne komme frem i livet..før var jeg afhængig af min mand. Jeg troede, at jeg behøvede hjælp fra nogen hvis jeg skulle frem i livet. Men nu føler jeg ikke sådan. Hvis der sker noget med mig i fremtiden, så kan jeg arbejde og forsørge andre mennesker også.⁴³

Kvinderne, som arbejdede af nødvendighed, havde mindre indflydelse på, hvordan deres løn skulle bruges, og dette forklarede kvinderne med manglende overskud i husholdningen. Deres indkomst supplerede ikke mandens indkomst men udgjorde en afgørende del af husstandens indkomst. I den forbindelse er det interessant at bemærke, at størstedelen af de kvinder, som fik mere indflydelse i husholdningen, tjente meget mere end mindstelønnen. Dette viser, at kvindernes muligheder og økonomiske uafhængighed øges mere, hvis de kan tjene mere end mindstelønnen.

Som nævnt, er der dog også andre faktorer som spiller ind. Der var således også kvinder blandt dem, som arbejdede for at supplere husstandsindkomsten, som ingen kontrol havde over deres løn. Forskellen kan her forklares ved, at de fleste af disse kvinder tilhørte kaster, hvor traditionerne spillede en større rolle, og derudover havde de en lavere uddannelse end dem, som fik mere indflydelse i hjemmet.

Kabeers undersøgelse af kvindelige arbejdere i tøjindustrien i Bangladesh viser ligeledes, at de fleste kvinder ikke fik fuld kontrol over deres løn. Kabeer argumenterer imidlertid, at arbejdet, på trods af dette, stadig havde medført betydelige ændringer i deres liv, da de fik øget selvtilid, højere status og mere respekt fra andre familiemedlemmer.⁴⁴

De fleste af de ni kvinder, som jeg interviewede, nævnte at de havde fået udvidet deres horisont, efter de begyndte at arbejde. Det var imidlertid ikke nødvendigvis arbejdet i sig selv, som var årsagen til dette. For mange af kvinderne medførte det at flytte fra landsbyen til byen og flytte fra deres svigerfamilies hjem, betydelige ændringer i deres liv. De kvinder, som var tilknyttet Cividep, gav denne

æren for at have gjort dem mere bevidste om deres rettigheder og værd.

To af kvinderne var stadig lige så undertrykte og begrænsede i hjemmet som før de begyndte at arbejde, hvilket viser at deres generelle status i hjemmet, ægtemandens personlighed og holdning til kønsroller samt deres kastemæssige baggrund også spiller en rolle. De kvinder, som havde delvis eller fuld kontrol over deres løn, havde fået mere indflydelse på de beslutninger, som blev taget i hjemmet samt mere frihed til at gå ud. Disse kvinder havde dog generelt, i forhold til de andre kvinder, mere frihed i hjemmet selv før de begyndte at arbejde eller havde fået det fordi de, sammen med deres ægtefælle, var flyttet fra svigerfamilien.

Min undersøgelse viser dog også, at muligheden for at arbejde kan give nogle kvinder en økonomisk uafhængighed og øget selvtilid, som åbner for flere valgmuligheder eksempelvis at forlade eller være mere bestemt overfor en voldelig eller alkoholisk mand. Den øgede kontakt med andre kvinder på arbejdspladsen kan desuden øge deres viden om eksempelvis prævention, hvilket øger deres mulighed for selv at tage valg og tage kontrol over deres eget liv. Som beskrevet af Sumitra:

Vi snublede ikke kun i livet, vi fik tre børn... vi vidste ikke at et barn ville blive født hvis vi gjorde sådan. Jeg havde ikke den viden. Det var ikke et spørgsmål om at jeg ønskede det eller han ønskede det...da jeg var hjemme, vidste jeg ikke noget om verden. Først når man deler glæder og sorger, kan man vide noget om det...Hvis jeg havde kendt andre menneskers problemer før, ville jeg have tænkt på det før. Det er sket for dem, så det kan ske for os i morgen. Jeg ville have planlagt kun at få et eneste barn eller slet ingen børn...jeg har lært mange ting. Jeg har indset hvad jeg har oplevet før jeg begyndte at arbejde. Jeg har indset, at det er nok er sket af den grund. Jeg har lært 50 % af det og jeg har stadig meget at lære.”

Sumitra udtrykte desuden, at hun, i modsætning til før, nu var i stand til at afslå sin mand

(som hun var separeret fra) og hans seksuelle tilnærmelser, og tilføjede:

Jeg har kun økonomiske problemer fordi jeg skal forsørge mine tre børn. På andre områder, har jeg ro i sindet, stærkt sind! Jeg føler jeg må leve i live! Jeg må leve i live! Jeg har den selvtillid. Det er min vrede, min beslutning: som kvinde må jeg overleve!⁴⁵

Mange af kvinderne oplevede desuden en forandring i forhold til fordelingen af husarbejdet i hjemmet, efter de var begyndt at arbejde, idet manden havde overtaget nogle af opgaverne, og kvinderne følte sig mere berettigede til at bede om hjælp. Som beskrevet af Muthiyamma:

Han henter vand fra vandhanen. Han hjælper mig med at vaske tøj. Han hænger tøjet til tørre i solen. Nu kan jeg stille spørgsmål hvis han ikke hjælper med husarbejdet fordi jeg også arbejder: "ligesom dig, arbejder jeg også otte timer om dagen".⁴⁶

Det samme mønster gjorde sig gældende i fordelingen af ansvarsområder uden for hjemmet, og manden og kvindens rolle i den forbindelse. De kvinder, som oplevede de havde fået flere ansvarsområder udenfor hjemmet efter de begyndte at arbejde, var de samme som havde fået mere indflydelse og frihed i hjemmet ikke blot pga. arbejdet, men fordi de enten generelt havde mere frihed i hjemmet i forhold til de andre kvinder eller havde oplevet ændringer i forbindelse med, at de var flyttet fra svigerfamilien.

Sammenfatning

De sociale konsekvenser af globaliseringen og transnationale selskabers aktiviteter i udviklingslandene afhænger af, hvilke typer selskaber, industrier, regioner og samfundsgrupper, der er tale om.

Tøjindustriens virksomheders komplekse og uigennemskuelige eksterne og interne relationer problematiserer implementeringen af

social ansvarlighed. På trods af den omfattende indiske lovgivning er arbejdsforholdene for arbejderne i tøjindustrien i Bangalore kritisable. De udenlandske virksomheder stiller krav om lave priser, effektivitet og produktkvalitet til deres leverandører, som til gengæld presser arbejderne til at nå urealistiske høje produktionsmål.

Chikanen, som arbejderne udsættes for på deres arbejdsplads, afspejler det ulige magtforhold baseret på klasse- og kønsforskelle mellem arbejderne og ledelsen. Dette bekræfter det marxistisk feministiske perspektiv, at kvinderne i udviklingslandene inddrages i udviklingsprocessen på en ulige måde, og at den globale kapitalisme forstærker de eksisterende sociale uligheder. Set i forhold til forældrenes stilling og klasse havde over halvdelen af kvinderne i min undersøgelse ikke opnået social mobilitet gennem deres arbejde i tøjindustrien.

På den anden side oplevede flertallet af kvinderne, at de fik gavn af at arbejde i tøjindustrien idet de, med deres supplerende indkomst, bidrog betydeligt til husholdningen og derved hævede hele familiens levestandard. Mange af kvinderne var desuden i stand til at sætte deres børn i en privat skole eller betale for privatundervisning, hvilket er afgørende i forhold til at bryde den sociale arv.

Min undersøgelse viste imidlertid også, at hvorvidt kvinderne kunne få mere indflydelse i hjemmet og på den måde drage nytte af arbejdet i tøjindustrien, afhang af hvor meget autonomi de havde haft, før de begyndte at arbejde, og ægtemandens holdning til kønsroller, samt kvindernes kastebaggrund og uddannelse. Hovedparten af kvinderne havde ikke oplevet ændringer som en konsekvens af deres nye arbejde. For de fleste af kvinderne, havde arbejdet udenfor hjemmet dog udvidet deres horisont, men det var ofte også forbundet med deres tilknytning til Cividep, eller at de var flyttet fra landsbyen til byen og fra deres svigerfamilie. Kun i få tilfælde betød muligheden for at arbejde, at kvinderne fik en økonomisk uafhængighed og, som fremhævet af Kabeer, en øget indflydelse og selvtillid,

som gav dem flere valgmuligheder, end de hidtil havde haft.

Muligheden for at arbejde i tekstilindustrien kan dermed medvirke til at forbedre kvindernes position i samfundet og i hjemmet, men globaliseringen alene kan ikke udfordre social ulighed i Indien. Det er nødvendigt også at iværksætte særlige foranstaltninger til at forbedre kvindernes vilkår i hjemmet og på deres arbejdsplads.

Hvorvidt arbejderne kan drage fordel af at arbejde i den eksportorienterede tøjindustri er især betinget af iværksættelsen af transnationale selskabers Code of Conduct og implementering af de indiske arbejdslove. Hvis de kvindelige arbejdere får de sociale goder, som de er berettiget til, kan det forbedre deres levestandard og styrke deres position i hjemmet. Desuden har det stor betydning, om kvinderne tjener mere end mindstelønnen. Her kan de transnationale selskaber spille en stor rolle ved at kræve, at arbejderne får en levestandard dvs. en løn, som giver dem mulighed for at leve en anstændig tilværelse.

Den eneste måde, de udenlandske virksomheder kan sikre sig, at deres leverandører overholder virksomhedens Code of Conduct, og at arbejderne har gode arbejdsforhold, er ved at spørge arbejderne selv gennem samarbejde med NGO'er, som arbejder for at fremme arbejderes rettigheder og arbejdsforhold.

Noter

1. Griffin, K. og Khan, A.R., *Globalization and the Developing World, An essay on the International Dimensions of Development in the Post-Cold War Era*, 1992, UNRISD, Geneva, s. 3.
2. Schech, Susanne og Haggis, Jane, *Culture and development, A critical introduction*, 2000, Blackwell Publishers, Oxford, s. 89-96.
3. Kabeer, Naila, *The Power to Choose*, 2000, Verso, London, s. ix-xi.
4. Ibid, s. 333.
5. Sen, Amartya og Dreze, Jean., *Economic Development and Social Opportunity*, in Sen, Amartya, *The Amartya Sen and Jean Dreze Omnibus*, 1999, Oxford University Press, New Delhi, 1995, s. 160-164.

6. Baud, Isa, *Changing Technology on the Gender Division of Labour*, i Banerjee, Nirmala, *Indian Women in a Changing Industrial Scenario*, 1991, Sage Publications, New Delhi, s. 119.
7. Hoogvelt, Ankie, *Globalization and the Postcolonial World, The New Political Economy of Development*, 2001, Johns Hopkins University Press, Baltimore, s. 261-264.
8. Kabeer, 2000, s. 4-8.
9. Dicken, Peter, *Global Shift, The Internationalisation of Economic Activity*, 1992, Paul Chapman Publishing Ltd., London, s. 440-449.
10. Dicken, 1992, s. 440-449.
11. Martinussen, J. D., *Globalisering og Udvikling, Teorier og Perspektiver for u-landene*, 2002, Mellemfolkeligt Samvirke, København, s. 131-133.
12. Roy Chowdhury, Supriya, *Labour Activism and Women in the Unorganised Sector, Garment Export Industry in Bangalore*, Economic and Political Weekly, (2005), vol. XL, Nos 22 and 23, May-June, s. 2251.
13. World Bank, *India Cotton and Textile Industries, Reforming to compete*, Report no. 18857-IN, January 14, 1999, Rural Development Sector Unit, South Asia Region, s. 1-7.
14. Ibid., s. ii.
15. Nehru, Jawaharlal, *The Discovery of India*, 1999, Asia Publishing House, Bombay, s. 395-398.
16. Cypher, James M. og Dietz, James L., *The Process of Economic Development*, 1997, Routledge, London, s. 80-82.
17. World Bank, 1999, s. 36.
18. Mathew, Babu, *A Brief Note On Labour Legislation In India*, ALU Issue No. 46, January-March, 2003.
19. Jenkins, Rhys, *Corporate Codes of Conduct, Self-Regulation in a Global Economy*, i *Technology, Business and Society, Programme Paper Number 2, April 2001*, UNRISD, s. iii-v.
20. Interview med Radha, 03-11-2004, og fokusgruppeinterview med femten arbejdere i Civedep Ressource Center, 25-03-2007.
21. Fokusgruppeinterview med femten arbejdere i Civedep Ressource Center, 25-03-2007.
22. *Looking for a quick fix: how weak social auditing is keeping workers in sweatshops*, Clean Clothes Campaign, (2006), www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf, s. 22-24.
23. Fokusgruppeinterview med seks arbejdere i Civedep Ressource Center, 07-10-2004.
24. Roy Chowdhury, Supriya, *Labour Activism and Women in the Unorganised Sector, Garment Export Industry in Bangalore*, Economic and Political Weekly, (2005), vol. XL, Nos 22 and 23, May-June, s. 2251.

25. Interview med Jayaram K.R. i Cividep Ressource Center, 06-10-2004.
26. Fokusgruppeinterview med seks arbejdere i Cividep Ressource Center, 07-10-2004.
27. Interview med Manjula, 03-11-2004.
28. Interview med Gita, 09-10-2004, og fokusgruppeinterview med seks arbejdere i Cividep Ressource Center, 07-10-2004.
29. Fokusgruppeinterview med seks arbejdere i Cividep Ressource Center, 07-10-2004.
30. Interview med Sumitra, 10-10-2004.
31. Interview med Sowmya, 04-11-2004.
32. Sen og Drèze, 1995.
33. Gupta, Dipankar, *Continous Hierarchies and Discrete Castes*, i Gupta, Dipankar, *Social Stratification*, 1991, Oxford University Press, Delhi, s. 136.
34. Fuller, C.J., *Caste Today*, 1997, Oxford University Press, New Delhi, s. 16.
35. Sen og Drèze, 1995, s. 32, 98.
36. Banerjee, Nirmala, *Household Dynamics and Women in a Changing Economy*, in Krishnaraj, Maithreyi et al., *Gender, Population and Development*, 1998, Oxford University Press, Delhi, p. 249-253.
37. Banerjee, Nirmala og Mitter, Swasti, *Women Making a Meaningful Choice, Technology and New Economic Order*, i *Economic and Political Weekly*, 1998, vol. 33, no. 51, s. 3250.
38. Sen og Dreze, 1995, s. 140-2 og s. 157-9.
39. Ibid., s. 160-164.
40. Nirmala, 1998, s. 258.
41. Interview med Usha, 16-11-2004.
42. Interview med Rani, 16-11-2004.
43. Ibid.
44. Kabeer, 2000, s.188-190.
45. Interview med Sumitra, 17-11-2004.
46. Interview med Muthiyamma, 15-11-2004.

Abstract

Maritxell Abrahamsson: Social Mobility and Empowerment among Women Workers in the Garment Industry – a case study from Bangalore, India. *Arbejderhistorie* 2/2010, pp. 84-97.

The Indian garment industry is characterised

by inefficient, small-scale and labour intensive operations with low labour costs as the predominant competitive advantage. The production chains, both regarding the internal relationships within supplying firms and the external relations between buyers and suppliers, are very complex and non-transparent. Controlling the level of compliance with corporate codes of conduct thus becomes almost impossible for transnational corporations towards their suppliers. The monitoring methods employed by transnational corporations cannot truly reveal the observance of their codes of conduct, and Indian labour laws, although comprehensive, are rarely implemented. The implementation of labour laws and corporate codes of conduct has a crucial impact on the degree to which the workers benefit from working in terms of social mobility and empowerment. In particular, earning above minimum wage enhances their opportunity to improve their living standard as well as gaining more economic independence in the household. Working in the garment industry can be a contributing factor in improving women's social mobility and empowerment. However, the process of economic globalisation does not on its own seriously challenge social inequalities but has to be accompanied by measures especially aimed at improving women's conditions in the household and at the workplace. Working conditions and, in particular, wages need to be improved considerably. Besides more effective monitoring of compliance with both national labour laws and corporate codes of conduct, creating awareness among the women workers about their rights and worth, is also crucial as it enables them to monitor their own employers.

Maritxell Abrahamsson
Cand.scient soc. i Internationale Udviklingsstudier
og Indisk/Sydasiensstudier
Xell75@hotmail.com