

S I D A
Utredningsbyrån

FACKFÖRENINGSRÖRELSENS ROLL
I NIGERIAS UTVECKLINGSPROCESS
augusti 1976

Av Sven Mattsson, Ralph Monö

FÖRORD

Sedan några år samarbetar SIDA med LO och TCO i en samrådsgrupp för facklig utbildning i u-länderna. Som underlag för de gemensamma projekten har samrådsgruppen velat öka sin kunskap om fackföreningsörelsens roll i u-ländernas ekonomiska och sociala utvecklingsprocess. SIDA har därför gjort studier av fackföreningsrörelsen i ett antal u-länder.

I en serie om fyra häften presenteras utredningsavsnitten om Tanzania, Zambia, Nigeria och Tunisien. De latinamerikanska avsnitten (Columbia, Argentina, Mexico och Cuba) har presenterats i boken "Facklig Horisont; Latinamerika" av Åke Wedin (Prisma 1975).

Föreliggande afrikanska material har så långt det varit möjligt presenterats efter samma modell för alla fyra länderna för att underlätta jämförelser dem emellan. En kort landbeskrivning samt några basfakta om arbetsmarknaden föregår varje avsnitt. Notförteckningen har gjorts ganska omfattande för att underlätta för den som vill gå djupare.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	<u>Sid</u>
NIGERIA - EN KORT LANDBESKRIVNING	1
ARBETSMARKNADSPAKTA	2
BNP och prisutveckling	2
Arbetsstyrka och fördelning	3
FACKFÖRENINGSRÖRELSENS UPPKOMST OCH UTVICKLING	3
Före fackföreningarna	3
Den första strejken	4
Stam- och byföreningar	4
Den första fackföreningen	5
Krav på ökad stridbarhet - splittring	5
Privatindustrin organiseras	6
Lavinartad tillväxt	7
Hårdare mellan arbetsmarknadsparterna	7
Gemensamma fackliga aktioner på tidigt stadium	8
COLA-agitationen	9
Generalstrejk	9
Fackföreningsrörelsen och de politiska frihetssträvandena	10
FACKFÖRENINGSRÖRELSENS MÅLSÄTTNING OCH UPPBYGGNAD	12
Landsorganisationer	12
Orsaker till splittring	12
Enhetssträvanden	13
En ny landsorganisation	14
"Förbunden"	14
Orsaker till splittring	15
Målsättning	16
ARBETSGIVARORGANISATIONER	17
ARBETSLAGSTIFTNING	18
Arbetsministeriet	19
Lösande av kollektiva tvister	20
Arbetsdomstolen (The National Industrial Court)	22
Fackföreningslagen	23
Försäkring mot olycksfall i arbete	25
Trygghetsfond	25
FACKFÖRENINGENS BETYDELSE, STÄLLNING OCH STYRKA	26
"Fria arbetsmarknadsrelationer"	26
Facklig enighet trots splittring	27
Facklig reaktion på regeringens arbetsmarknadspolitik	30
Löne- och prispolitik	31
SAMMANFATTNING	32
Noter	34-37

NIGERIA - EN KORT LANDBESKRIVNING

Nigeria är till ytan ungefär dubbelt så stort som Sverige. Längs kusten i söder finns ett ca tio mil brett mangrove- och träsklandskap. Innanför det utbreder sig ett bälte av tropisk regnskog. Längre norrut höjer sig landet och bildar ett savannområde som längst i norr övergår i ökenlandskap. Klimatet är varmt och fuktigt längs kusten och hett och torrt i norr.

Nigeria beräknas ha närmare 80 miljoner invånare och är därmed Afrikas folkrikaste stat. Tätast befolkade områden är Kanodistriktet i norr, området öster om nedre Niger samt landets sydvästra del. Omkring 10 % av befolkningen beräknas bo i tätorter och inflyttningen uppskattas till 4 - 8 % per år. Huvudstaden Lagos har ca 1½ miljoner invånare. Det finns mer än 300 folkgrupper men de fyra största - hausas och fulanis i norr, yorubas i väst och ibos i öst - utgör tillsammans ungefär hälften av befolkningen. Den språkliga splittringen är stor. Oftast har varje folkgrupp ett eget språk eller en egen dialekt. Det officiella språket är engelska.

I ett par hundra år hade européerna bedrivit en lukrativ slavhandel i kustområdet när vid 1800-talets början motviljan ökade i Storbritannien mot denna typ av handel. Brittiska handelsmän inriktade sig då istället bl a på palmolja. Därmed ökades Storbritanniens inflytande allteftersom slavhandeln avtog. Även det brittiska greppet över det inre av området stärktes till följd av upptäcksfärder och försök att motverka den franska expansionen i Nigerområdet. År 1861 annekterades Lagos som brittisk koloni och områdena Nord- och Sydnigeria, som tidigare förvaltats av Royal Niger Company, ställdes 1900 som protektorat under den brittiska kronan. Genom sammanslagningar av dessa områden 1906 och 1914 bildades Nigeria.

Redan under 1920-talet ställdes krav på frigörelse från Storbritannien. Först efter andra världskriget accepterade kolonialmakten en sådan utveckling och afrikanernas inflytande ökades genom ett flertal författningsändringar. 1960 blev Nigeria en självständig stat inom det brittiska samväldet. Korrupktion och inrikespolitiska motsättningar ledde 1966 till två militärkupper och till att nordregionens Yakubu Gowon blev statschef. Militärguvernören Ojukwu i östregionen motsatte sig Gowons försök att stärka centralmakten och förklarade 1967 östregionen självständig under namnet Biafra. 1970 hade Gowon krossat upproret.

I samband med kupperna 1966 upplöstes parlamentet, politiska partier förbjöds. Militärregeringen lovade dock att överlämna makten till en civil, folkvald regim senast 1976 - ett löfte som Gowon tog tillbaka i slutet av 1974, vilket troligen var en bidragande orsak till att han störtades genom en oblodig kupp i juli 1975. Nigeria för en neutral utrikespolitik och tar aktiv del i den afrikanska politiken. Man eftersträvar närmare ekonomiskt samarbete med övriga länder i Västafrika.

Jordbruket sysselsätter ca 70 % av Nigerias befolkning. Jordbruk, fiske, boskapsskötsel och skogsbruk har relativt sett minskat kraftigt i betydelse under det senaste årtiondet när man börjat exploatera landets stora oljeförekomster. Nigerias viktigaste exportvaror är olja, jordnötter, kakao, palmolja och palmkärnolja. Främsta handelspartners är Storbritannien, USA och Frankrike. Handeln med öststaterna är liten men expanderar snabbt med Kina.

ARBETSMARKNADSAKTA

BNP och prisutveckling 1)

BNP (1973-74): 60 miljarder kronor

BNP per invånare: 750 kronor

Andel av BNP (1971-72):

Industri och hantverk	8,4 %
Gruvdrift (inkl petroleum*)	18,3 %
Jordbruk, boskapsskötsel etc	41,8 %
Distribution	11,4 %
Transport och kommunikation	3,8 %

BNP-ökning i fasta priser: ca 5 % per år

Investeringar i % av BNP: 19 % (preliminär uppskattning)

Konsumentprisindex (för Lagos, basår 1970 = 100):
1972 = 116,8, mars 1974 = 136,0.

* Råoljeexporten utgjorde 1973 drygt 83 % av det totala exportvärdet.

Arbetsstyrka och fördelning 2)

Nigerias totala folkmängd (officiell uppskattning 1973),	ca 80 milj
Total arbetsstyrka (uppskattning för 1975);	ca 25 milj
Arbetsstyrka (procentuell fördelning 1966-67):	
Jordbruk	71,7 %
Tillverkning	9,6 %
Byggnads- och anläggningsverksamhet	0,6 %
Handel	12,9 %
Transport och kommunikationer	0,8 %
Tjänster	3,9 %

FACKFÖRENINGSRÖRELSENS UPPKOMST OCH UTVECKLINGFöre fackföreningarna

Efterhand som slavhandeln upphörde i Nigeria började andra verksamhetsområden attrahera de europeiska affärsmännen. Det var främst handeln med palmolja som visade sig lukrativ. Handelsstationer upprättades i början av 1830-talet, framför allt längs floderna Niger och Benue. Detta medförde ett behov av arbetskraft vilket kom att bli början till egentligt lönearbete i Nigeria.*

Kristna missionsstationer etablerade skolor längs kusten. Från skolorna rekryterade affärsmännen arbetskraft, i synnerhet till kontorsarbete som var eftertraktat bland afrikanerna. Folk för manuellt arbete var svårare att få tag på och det var vanligt att europeiska affärsmän rekryterade arbetare från Ghana, Liberia och Sierra Leone. Dessa utländska arbetare (kända som "Kroo labour") fick stor inverkan på sina nigerianska kamrater. Kanske är det betecknande att initiativet till att bilda Nigerias första fackförening i sinom tid skulle komma från en sierra-leonean, anställd i den nigerianska koloniala administrationen.⁴⁾

* Man anser att det 1871 fanns minst 2 500 anställda enbart i Deltaområdet. Även i Lagos, som förblev ett av västkustens stora handelscentra, sedan staden 1861 förklarats brittisk koloni och exporten av slavar upphört, var efterfrågan på arbetare stor. En folkräkning från 1881 uppger över 2 000 arbetare i Lagos; siffran hade 1911 stigit till över 6 000.³⁾

Ananaba förklarar svårigheterna att rekrytera arbetskraft med det dåliga rykte européerna fått bland nigerianerna. Föräldrar ville inte gärna att deras barn kom i tjänst hos de misstrodda och ofta hatade européerna. De lokala hövdingarna, som i början skötte rekryteringen av manuell arbetskraft, utsåg därför konsekvent slavar och deras barn eller "hatade fruars barn". Detta, menar Ananaba, kan också vara förklaringen till att de som först fick utbildning och yrkesträning vanligen inte var barn från det ledande skiktet utan barnen till de utstötta, fattiga och slavar.

Den första strejken 5)

Strejker förekom redan i slutet av 1800-talet. Den första anses ha inträffat 1886 inom det koloniala lantmäteridepartementet i Lagos. Men den första mera betydande strejken inträffade i augusti 1887. En nyutnämnd guvernör med ambition att sänka lönerna och höja arbetsdisciplinen ådrog sig slutligen arbetarnas missnöje. En omläggning av arbetstiden vid Public Works Department, vilket innebar kortare lunchrast, utlöste strejken, som kom att omfatta praktiskt taget alla arbetare vid Public Works Department, d v s närmare 3 000 man.

En uppgörelse kom till stånd tre dagar därefter. Den innebar visserligen en halvtimme kortare lunchrast men arbetsdagen förkortades nu från 9 timmar till 8½.

En av orsakerna till att arbetarna lyckades så bra i sina krav var förmodligen ett myteriförsök inom polismakten. Myteriförsöket utbröt dagen efter strejken och var också en protest mot tjänstgöringsförhållanden.

Stam- och byföreningar 6)

Traditionellt tillvaratog stam- och byföreningar arbetarnas intressen, liksom de yrkesskrån som fanns, t ex för träsnideri, krukmakeri, vävning etc. Också bland dem som lämnade sina byjordbruk för att ta lönearbete på kommersiella plantager bildades grupper, s k "farm gangs", som genom sin stam eller byförening försökte nå bättre löne- och arbetsvillkor. Detta var naturligtvis mycket svårt då plantagerna var utspridda och ofta låg långt från hembyn och arbetskraften rekryterades från olika håll. I början hade dessutom lönearbetarna bland sitt eget folk en låg social status och det medförde att stam- eller byledningen inte intresserade sig särskilt mycket för under vilka förhållanden de arbetade.

De fackföreningar som så småningom bildades bland jordbruks- och plantagearbetarna tycks inte heller ha varit efterföljare till byföreningarna utan snarare ha inspirerats av modern, industriell fackföreningsrörelse.

Den första fackföreningen 7)

Den engelska kolonisationen började 1861-62. Men först efter år 1900, då protektoratet i södra Nigeria upprättades, började ett mera målmedvetet arbete på att öppna förbindelser med inlandet. På så sätt skapades nya arbetstillfällen, i synnerhet inom den koloniala administrationen.

I augusti 1912 bildades den första fackföreningen (Southern Nigeria Civil Service Union).* Initiativtagare var en man från Sierra Leone som fått förflyttning från den koloniala administrationen i Freetown till Nigeria. Sådana förflyttningar av statstjänstemän mellan kolonierna i Västafrika var vanliga.

Medlemskap i fackföreningen var till en början i praktiken begränsat till det översta skiktet av de afrikanska anställda. Men man framhöll att alla statsanställdas intressen skulle tillvaratas. Missnöje med löneläge och beföringsmöjligheter samt diskriminering, tycks ha varit de främsta orsakerna till att statstjänstemännen slöt sig samman. Kunskapen om vad en fackförening är och hur den kan fås att fungera var förmodligen minimal men efter några månader lyckades man få hjälp från kolleger i Sierra Leone där man tydligen hunnit skaffa sig någon erfarenhet.

Den nya organisationen var inte särskilt stridbar. De framställningar man gjorde till arbetsgivaren (d v s kolonialförvaltningen) var hovsamma anhållanden och påtalanden. Det räddhågade uppträdandet måste ses i förhållande till den dåtida situationen på arbetsmarknaden. Det fanns t ex ännu inte någon lagstiftning som garanterade några rättigheter för fackföreningar. Dessutom bestod NCSU av det förhållandevis välbetalda toppskiktet bland statstjänstemännen och de hade skolats till lojalitet mot administrationen. Naturligtvis var de ängsliga att göra något som kunde tolkas som brott mot statens tjänstereglemente och därmed föranleda disciplinåtgärder eller t o m avsked.

Krav på ökad stridbarhet - splittring 8)

Missnöje med NCSUs veka attityd ledde till att hantverkare, tekniker och tjänstemän vid statsjärnvägarna bröt med NCSU och bildade egna organisationer kring 1920. Båda grupperna genomförde framgångsrika aktioner mot arbetsgivarnas försök att försämra arbetsvillkoren.

* Namnet ändrades 1914 till Nigerian Civil Service Union (NCSU).

De osäkrare arbetsförhållanden som följde på depressionen 1929 ökade missnöjet. Även järnvägsarbetarna bröt med NCSU (1931) och bildade en egen organisation, Nigerian Railway Workers Union (NRWU). Detta var första försöket av kroppsarbetare inom statsförvaltningen att bilda en bestående fackförening. NRWU kom att bli legendarisk för sin stridbarhet och var en viktig inspirationskälla till utvecklingen av facklig aktivitet i Nigeria. 1931 bildades också lärarnas förbund, Nigerian Union of Teachers (NUT), som omfattade lärare i såväl statlig som privat tjänst.

År 1919 hade en sammanslutning av europeiska statstjänstemän bildats, Association of European Civil Servants in Nigeria (AECSN). Denna hade naturligtvis genom sina medlemmars hudfärg och politiska administrationen lätt att göra sina krav gällande, men i betydelse för utvecklingen av den nigerianska fackföreningsrörelsen tycks den inte ha haft.

Privatindustrin organiseras 9)

Det dröjde nästan 30 år efter det att NCSU bildats innan den första fackföreningen inom privatindustrin organiserades. Det var handels-tjänstemännen i Kano som slöt sig samman 1941 och bildade Kano Mercantile Clerks Union (KMCU). Det fanns flera orsaker till att det dröjde så länge innan arbetarna inom privatindustrin började organisera sig. Den koloniala administrationen var under många år inte bara den dominerande utan också den mera pålitliga arbetsgivaren där de anställda kände sig förhållandevis säkra i sin anställning.*

De privata arbetsgivarna var däremot mera ohämmade motståndare till fackföreningarna. Arbetsdepartementet framhåller bl a i en kvartalsrapport att särskilt en del missionsstationer och byggnadsfirmor inte vill ha något som helst att göra med fackföreningar. Risken för avsked för den som organiserade sig var naturligtvis överhängande. De få som hade tillräcklig utbildning för att kunna sätta sig in i och förstå vilka rättigheter och möjligheter som fanns, var kanske inte heller så betrodda hos den stora massan arbetare. Exemplet från NCSU bidrog knappast till att stärka förtroendet för de utbildade och bättre avlönade. En annan bidragande orsak kan ha varit den starka omsättningen av arbetskraft. Många var tillfälligt anställda.

* I västvärlden har vanligen industriarbetarna varit pionjärer i arbetet att bilda fackföreningar. I Afrika däremot har det ofta varit statsanställda som bildat de första fackliga organisationerna. Nödvändigheten av läs- och skrivkunnighet har bidragit till att även utpräglade kroppsarbetareförbund ofta leddes av tjänstemän (kontorister, tidskrivare, Örmän etc.).

Lavinartad tillväxt. 10)

Därefter började en lavinartad tillväxt; från 14 registrerade fackföreningar med ett sammanlagt medlemsantal av ca 4 600 år 1940 till året därpå med drygt 17 500 och till 360 registrerade fackföreningar 1960 med över 274 000 medlemmar. 1971 hade 873 fackföreningar registrerats med sammanlagt 655 000 medlemmar.

Man kan spåra flera anledningar till den lavinartade ökningen av antalet fackföreningar efter 1940: lagstiftningen om fackföreningars rätt (Trades Union Ordinance) infördes i december 1938; en kännbar levnads-kostnadsökning inträffade mellan 1939 och 1942; skolutbildningens spridning under senare delen av 1930-talet medverkade till ökad facklig och politisk medvetenhet. Urbaniseringen ökade kraftigt under krigsåren. Flera lyckade fackliga aktioner hade genomförts 1941-42, se t e x senare beskrivna COLA-agitationen.* Vad som också i hög grad måste ha inspirerat till uppsvinget var det stridbara uppträdandet av järnvägsarbetareförbundet och kanske särskilt den beslutsamhet och det personliga mod en av dess ledare visat.** I november 1942 bildades (huvudsakligen av olika grupper statsanställda) Nigerias första landsorganisation, Federated Trade Unions of Nigeria (FTU) som emellertid redan i juli följande år arrangerade en kongress med bredare representation (31 fackföreningar) där organisationens namn ändrades till Trades Union Congress (TUC).

Hårdare mellan arbetsmarknadsparterna 11)

När arbetarnas politiska och fackliga medvetenhet ökade skärptes också motsättningarna. Reaktionen mot förolämpningar och usla arbetsförhållanden i form av maskningsaktioner och strejker möttes av arbetsgivarna med trakasserier och avskedanden. Den lagstadgade rätten att bilda fackföreningar innebar inte att dessa

* Landsorganisationen var representerad då det första egentliga partiet (NCNC) bildades 1944 och ansökte senare om medlemskap i partiet vilket beviljades. TUC-kongressen beslöt utträda ur NCNC 1948. (NCNC var ett federalt parti eller paraplyorganisation som sökte samla alla organisationer som kunde medverka till självständighet för Nigeria).

** Denne man, M A O Imodu, ledde bl a 1941 3 000 järnvägsarbetare i en framgångsrik demonstrationsmarsch till den koloniala regeringsbyggnaden. Senare, efter ständiga strider och kontroverser med företagsledningen och rasdiskriminering blev Imodu till sist både avskedad och fängslad i januari 1943. Detta utlöste stor indignation och ledde till olika framställningar för att få Imodu frigiven gjordes av både fackföreningar och ledande afrikanska politiker. Den 2 juni 1954 frigavs Imodu och han återvände till Lagos där ett välkomstmöte samlade ca 50 000 personer.

omedelbart välkomnades av arbetsgivare och kolonialregering. Lagstiftningen hade tillkommit under tryck från den engelska arbetarregeringen. Rapporter från de otaliga kommissioner som under åren undersökt orsakerna till tvister mellan arbetsmarknadsparterna visar klart det motstånd och den ovilja mot fackföreningar som präglade både den statliga och den privata arbetsgivarsidan i Nigeria.

1949 inträffade en massaker som upprörde sinnena både inom och utom Nigeria. Tjugoen arbetare dödades och femtiofem skadades när polistrupper panikartat öppnade eld mot strejkande kolgruvearbetare i Enugu. En undersökningskommission kritiserar i sin rapport över massakern såväl kolonialregeringens, fackföreningsledarnas och arbetsgivarnas uppträdande.

Gemensamma fackliga aktioner på tidigt stadium¹²⁾

Arbetsgivarna var alltså ovilliga att över huvudtaget ha något med fackföreningarna att göra. De fackliga ledarnas möjligheter att beväpna sig med argument som arbetsgivarna kunde tänkas acceptera (siffror, statistik etc) var också små. Kolonialregeringen hade officiellt deklarerat sin vilja att främja tillkomsten av starka och "ansvariga" fackföreningar men i praktiken var regeringen inte en lättare förhandlingsmotpart. Osäkerhet och oförmåga präglade båda sidor.

En nödlösning man ofta tillgrip (ibland sedan strejk redan utbrutit) var att tillsätta en utredning för att undersöka omständigheterna kring konflikten. Även om man på fackligt håll var skeptisk gentemot dessa utredningar, sågs de ibland som enda möjlighet att få fram de fakta som skulle visa att deras krav var berättigade. Arbetarna kunde då använda sig av taktiken att agitera för sina krav tills trycket blev så starkt att kolonialregeringen tvingades tillsätta en utredning.*

* Även om arbetarsidan förstod att deras krav var berättigade hade de alltid svårigheter att få fram siffror och andra faktabelägg för sina krav. Det var också svårt för dem att argumentera med de ofta välutbildade experter arbetsgivarsidan ställde upp. Men i utredningarna ingick opartiskt folk med aktningsvärd skolning och kunskap och och regeringen betalade dessa kostnader. Det betydde att man utan större kostnad för fackföreningsrörelsen både fick in de uppgifter som behövdes för argumenteringen och fick dem presenterade på ett övertygande sätt. Arbetsgivareföreningen Nigeria Employers Consultative Association (NECA) hävdade naturligtvis kraftigt och otvetydigt från sitt överläge, trots att arbetsgivarna systematiskt sökt att decentralisera förhandlingar, att kollektiva förhandlingar var det bästa "för att tillåta enskilda företag att utvecklas efter de linjer som bäst passade deras förhållanden".

COLA-agitationen 13)

Ett exempel på detta tidiga samarbete mellan fackföreningar är den s k COLA* agitationen. I juli 1941 bildades fyra förbund bland de statsanställda** en samarbetsorganisation, African Civil Servants Technical Workers Union (ACSTWU) för att tillvarata de tekniska och manuella arbetarnas intressen. Denna organisation började omedelbart, tillsammans med ytterligare något förbund bland statstjänstemännen, att agitera för en kompensation för de kraftiga levnadskosthöjningar som inträffat under kriget.

Agitationen ledde till att en undersökningskommitté tillsattes. I den ingick bl a några av Nigerias mera framstående fackföreningsmän. Kommitténs rapport och rekommendationer, som låg färdig i juli 1942, var omfattande och riktade sig i viss mån även till den privata industrin. För de dagavlönade statsanställda (d v s kroppsarbetarna) ledde rekommendationerna bl a till ett levnadskostnadstillägg som uppgick till ungefär samma belopp som lönen.***

Generalstrejk 14)

Generalstrejken 1945 är ett annat exempel på sammanhållning under tidigare år. Den riktade sig mot kolonialregeringen och orsakades av irritation över utebliven, utlovad, justering av "COLA-beloppet". Strejken varade från 22 juli till 4 augusti i Lagos. Ute i provinserna fortsatte den ytterligare någon vecka tills fackföreningsledarna rest runt och lyckats övertyga arbetarna (som inte litade på telegram eller andra meddelanden) om att strejken var avblåst.

Aktionen omfattade inte s k samhällsviktiga funktioner, men i övrigt var strejken total. Arbetarna visade en kompakt solidaritet. Järnvägar, hamnar, telegraf och telefonservice var lamslagna. Även de statsanställda kontoristerna strejkade. Aktioner vann sympati både

* COLA (cost of living allowance) var en kompensation för den av kriget orsakade fördyringen. Det begärda tillägget kallades ibland "war bonus" - krigstillägg.

** Det var järnvägsarbetarförbundet (RWU), post och telegrafarbetare (PTWU), sjöfartsarbetarna (NMAWU) och arbetarna inom statens allmänna arbeten (PWDWU).

*** I Lagos t ex där lönen låg högst, hade en dagavlönad arbetare en shilling (60 öre) per dag och fick efter uppgörelsen ytterligare en shilling i "COLA". På många platser i provinserna var lönen knappt hälften så hög som i Lagos. Tillägget förklarades vara rörligt i anslutning till levnadskostnadsförändringar.

inom och utom Nigeria. Västafrikanska studentorganisationer i England t ex samlade in 225 pund till de strejkande.

De förhandlingar som följde på strejken ledde inte till något bud från arbetsgivaren (staten) som arbetarna ansåg sig kunna godta. En utredning tillsattes i oktober (Tudor Davies Commission) och här ingick också representanter för fackföreningsrörelsen. Utredningen kritiserade i sin rapport skarpt kolonialregeringens uppträdande på flera punkter och rekommenderade 50-procentiga höjningar av "COLA"-beloppet. Slutbudet i de förhandlingar som förts tidigare hade varit 20-25 %. Dessutom rekommenderade utredningen en rad allmänna åtgärder för att förbättra arbetsdepartementets effektivitet. Man föreslog också att engelska LO skulle sända en delegation till Nigeria för råd och hjälp till fackföreningarna. Staten/arbetsgivaren anslöt sig till utredningens förslag.

Fackföreningsrörelsen och de politiska frihetssträvandena 15)

Kolonialregeringen arbetade målmedvetet på att hålla fackföreningsrörelsen utanför politiken. Dessutom tycks få av de aktiva politikerna till en början ha insett den betydelse som fackföreningsrörelsen kunde ha i den politiska kampen.

Av samarbetet mellan NCNC (partiet) och TUC i olika sammanhang framgick dock att de politiska och fackliga intressena sammanföll. Framstående politiker stödde t ex fackliga krav och strejkaktioner genom uttalanden på möten och artiklar i pressen etc. Detta hade stor opinionsbildande betydelse. Fackföreningsledarna i sin tur såg även den fackliga kampen som ett led i frihetssträvandena. Många fackföreningsledare och medlemmar hade genom medlemsskap och aktivitet i den s k Zikiströrelsen* identifierat sig med frihetskampen.

Flera ledande fackföreningsmän invaldes i NCNCs styrelse i april 1948. Frågan om medlemsskap i partiet utgjorde länge ett tvisteämne inom TUC. En grupp förordade anslutning till NCNC, en annan motsatte sig politisk anslutning över huvudtaget och en tredje grupp ville att TUC skulle anslutas till ett obetydligt konkurrerande parti. Årskongressen 1946 beslöt mot en anslutning men beslutet var så impopulärt, särskilt inom de större fackföreningarna, att överstyrelsen i november 1947 med elva röster mot sju ändrade beslutet och uttalade sig för anslutning. Beslutet revs återigen upp av kongressen i december 1948 och ledde till den första splittringen på lands-

* Zikiströrelsen var en NCNC närstående radikal och stridbar ungdomsorganisation, som ville se fackföreningsrörelsen engagerad i kampen för självständighet. Organisationen förbjöds 1950.

organisationsnivå i Nigerias fackföreningsrörelse.* En rad större fackföreningar utträdde ur TUC och redan i mars 1949 bildade dessa Nigerian National Federation of Labour (NNFL).

Resterna av TUC återförenades i maj året därpå med NNFL i en ny landsorganisation kallad Nigerian Labour Congress (NLC).** "Neutralisterna" hade fått erfara svårigheterna i att vara neutrala i ett land med ett populärt dominerande parti.

Men "aktivisterna" fick snart erfara svårigheter med politiskt samarbete. Redan 1951 bröt detta nämligen samman. En av de främsta orsakerna var de konstitutionella reformer (regionindelning) som kolonialmakten införde i slutet av 1940-talet och början av 1950-talet. Reformerna var ett led i en ny regional politik. Även NCNC omorganiserades för att kandidera på det regionala planet. "Aktivisterna" i fackföreningsrörelsen var motståndare till regionalism. Detta bidrog till att de förlorade inflytande i NCNC och brytningen var ett faktum. Ett försök att skapa ett marxistiskt antiregionalistiskt arbetarparti (kallat Freedom Movement) visade sig inte heller framgångsrikt.

Fackföreningsledarna intog efter 1951 under många år i allmänhet en reserverad hållning gentemot partierna. De upptogs heller inte i någon nämnvärd utsträckning i statsmaskineriet efter självständigheten. När den politiska aktiviteten bland fackföreningsledare åter visade tendens att öka mot mitten av 1960-talet var även de s k aktivisterna bland dem splittrade. Flera varianter av socialist-labourpartigrupperingar och koalitioner försöktes utan påtagligt resultat.

Inbördeskriget 1967-70 försatte centralorganisationerna (med högkvarter i Lagos) i en svår situation. Majoriteten av aktiva fackföreningsmän även i norra provinsen var av Ibo-härstamning och centralorganisationerna har fått utstå åtskilligt med kritik från olika håll för brist på intresse eller oförmåga att göra något för såväl offren för massakerna i norra provinsen (som föregick inbördeskriget) som för offren av kriget över huvud taget.

* Hade röstningen skett i anslutning till förbundens medlemsantal hade troligen anslutningslinjen (de s k "aktivisterna") vunnit.

** Redan i juni samma år vidtogs åtgärder för att internationellt ansluta NCL till Fackliga Världsfederationen och nationellt till NCNC. Flera av förbunden avvaktade misstänksamt och vägrade att överföra sina tillgångar till den nya organisationen. Samgåendet blev, som så många gånger senare under åren, aldrig effektivt.

FACKFÖRENINGSRÖRELSENS MÅLSÄTTNING OCH UPPBYGGNAD

Landsorganisationer 16)

Det är anmärkningsvärt att Nigerias första landsorganisation (TUC) redan i juli 1943 vid sin inledande kongress såg som sina uppgifter att grunda en facklig skola, att främja fackliga studier utomlands och att starta en arbetartidning.

Även i några resolutioner som konferensen antog återspeglas ambitioner utöver förhandlingar om löner och arbetsvillkor. Man uppmanade till exempel regeringen att nationalisera skogs- och gruvindustrierna och krävde arbetarrepresentation i den lagstiftande församlingen. Konferensen diskuterade också Nigerias industriisering, återuppbyggnaden efter kriget, arbetarutbildning etc.

Redan några månader tidigare hade den första utgåvan av landsorganisationens kvartalsbulletin The Nigerian Worker utkommit. I augusti 1944 hade den rått till en lag av 10 000 ex. I resolutioner från TUC-konferensen samma år krävdes bl a stipendier för utbildning av nigerianer till ledarposter inom stat och industri, sanering av slumområden och en effektiv hyreskontroll.

TUC åtnjöt ett stort förtroende inom arbetsdepartementet och kunde 1943 genom sitt inflytande förhindra en ökad statlig kontroll av fackföreningsrörelsen. I samarbete med arbetsdepartementet hölls i början av 1947 Nigerias första fackliga kurser.

Att man förstått behovet av fackligt samarbete över gränserna visas av att TUC 1945 inbjöd fackliga ledare från grannländerna för att diskutera bildandet av en västafrikansk facklig federation.

Orsaker till splittring 17)

Oenighet om fackföreningsrörelsens politiska orientering inom landet orsakade den första splittringen i Nigerias landsorganisation 1948. Fortsatta politiska motsättningar både i Nigeria och inom internationella fackföreningsrörelse har sedan dess försvärat ett enande. Både öst- och västsidan har satsat avsevärt ekonomisk och annan "hjälp" på huvudgrupperna i konflikten.

Nigerias fackliga ledare var väl informerade om den internationella fackliga bilden. Vid de årliga ILO-konferenserna i Genève fanns rikligt med korridorinformation och propaganda. TUCs representanter deltog i den fackliga världskonferens 1945 som beredde vägen för Fackliga Världsfederationen (FVF).*

* FVF bildades 1945 i ett försök att ena hela världens fackföreningsrörelse. Men redan 1949 hade motsättningarna mellan organisationerna i de kommunistiska länderna och de i västvärlden blivit så stora att de "västliga" organisationerna bröt sig ur och bildade Fria Fackföreningsinternationalen (FFI).

Internationell anslutning har alltsedan 1950 varit en allvarlig tvisteanledning inom Nigerias fackföreningsrörelse. En grupp fackföreningar bildade 1956 en "kommitté för FFI-anslutna fackföreningar", genom vilken de höll kontakt med FFI. Året därpå sökte två av Nigerias landsorganisationer medlemskap i FFI. En av dem (National Council of Trade Unions of Nigeria, NCTUN) antogs. Organisationen kallades senare United Labour Congress (ULC) och blev en av de två ledande landsorganisationerna i Nigeria.

Någon formell anslutning av någon grupp till FVF tycks inte ha blivit av (förutom under en kort period 1950-51) förrän 1969, då den andra av de ledande organisationerna, Nigeria Trades Union Congress (NTUC), anslöt sig till FVF.*

Förutom ULC och NTUC fanns samtidigt också Nigerian Workers Council (NWC) och Labour Unity Front, (LUF), men de var av mindre betydelse. NWC omfattade dock ett stort antal mindre fackföreningar i Lagos och Ibadan.** En femte, mindre organisation, Nigerian Federation of Labour (NFL) lyckades ej kvalificera sig för registrering.18)

Splittringen inom Nigerias fackföreningsrörelse torde sakna motstycke i Afrika. Närmare ett trettiotal centralorganisationer har bildats sedan början av 1940-talet. Förutom de tidigare nämnda in- och utrikespolitiska faktorerna har också personliga motsättningar och strävan efter ledarpositioner (prestige, inflytande, pengar) bidragit till splittringen.

Enhetssträvanden

Många försök har gjorts att skapa enighet inom fackföreningsrörelsen. Vid flera försoningskonferenser tycks man ha nått enighet och högtidliga förklaringar om sammanslagning (inklusive namnändring) har kungjorts. Situationen har dock återgått till det "normala" så snart deltagarna lämnat konferenslokalen.

Men det senaste och av allt att döma allvarligaste försöket ser nu ut att leda till bestående resultat. Initiativet togs i september 1974 då fackföreningsledare från alla fraktioner samlats i samband med begravningen av förre kassören i ULC. Där ordnades spontant ett möte som beslutade ena Nigerias fackföreningsrörelse.

* Redan 1963 upprättade NTUC ett politiskt och fackligt institut (numera kallat Patrice Lumumba Labour Academy) finansierat av Sovjet-unionen. ULC har med hjälp från Afro American Labor Center (AALC) sedan 1966 drivit ett annat utbildningsinstitut kallat Trade Union Institute for Economic and Social Development.

** Organisationen är ansluten till den kristna fackföreningsinternationalen (känd som International Federation of Christian Trade Unions, IFCTU; den heter numera World Confederation of Labour, WCL.)

I ett dokument från mötet, kallat "Apena Cemetery Declaration", förklarades: "Medvetna om fackföreningsrörelsens historiska uppgift deklarerar vi högtidligen vår beslutsamhet att upprätta en enda gemensam centralorganisation, som skall skydda, försvara och främja arbetarnas och samhällets intressen." Den nya landsorganisationen gavs namnet Nigerian Labour Congress (NLC). De olika fraktionernas kongresser bekräftade i efterhand "Apena Cemetery Declaration" och sammanslagningskonferensen kunde hållas den 22 december 1975.

En ny landsorganisation

Genom kommittéarbete före sammanslagningskonferensen hade man enats om uppdelning av styrelsen i de nya landsorganisationen. Stadgarna för den nya kongressen var att kongressen skulle hållas vart fjärde år och en omorganisering av fackföreningsrörelsen till 25 industriförbundsområden. Detta kom dock till stånd eftersom att regeringen uttalat sig mot att fackföreningsrörelsen ansluter sig internationellt* säger stadgarna att NLC skall ansluta sig till alla internationella fackliga organisationer som de sammanslagna organisationerna tidigare varit anslutna till och ha förbindelser med alla internationella fackliga organisationer. Även förbunden skall ha rätt att ansluta sig till de internationella yrkessekretariaten. Det sägs dock att internationella frågor skall avgöras genom enhälliga beslut.

"Förbunden" 19)

Man beräknar att det finns omkring 1.8 milj löntagare i Nigeria. Av dem är 655 000 organiserade i fackföreningar. Fackföreningarna koncentrerar sig av ekonomiska skäl till de större städerna och bara ett fåtal förbund - sådana som lärarnas, stats- och kommunalt anställda - har avdelningar i mindre städer och orter. Man kan förmoda att en av de första uppgifterna för den enade landsorganisationen i Nigeria blir att försöka göra något åt den förödande fragmenteringen på förbunds-nivå. Av de 800 registrerade förbunden/fackföreningarna 1971 hade femhundra mindre än 250 medlemmar, över tvåhundra hade mellan 250 och ett sjuttiototal hade mellan 1 000 och 5 000. De tjugo två fackföreningar hade över 5 000 medlemmar.

Följande tabell ger medlemsantalet för de sju största förbunden:

Nigerian Union of Teachers	135 000
Amalgamated Union of Building and Wood Workers of Nigeria	45 000
Nigerian Textile Garment and Allied Workers Union	26 000
Nigerian Mines Workers Union	13 000
Local Government and N A Daily Paid Workers Union (Non-Clerical Staff)	12 000
Nigerian Electricity Workers Union	8 000

* Se under Fackföreningsrörelsens betydelse, ställning och styrka

Dessa och ytterligare några är landsomfattande förbund. De flesta övriga är små och endera begränsade till en provins, stad eller företag (t o m del av företag). De kan också vara på ett för Nigeria unikt sätt snävt grupp- eller yrkesinriktade.

Orsaker till splittring

Utvecklingen mot en mängd små fackföreningar och svårigheterna att slå dem samman till större enheter har flera orsaker. Det koloniala engelska fackföreningsmönstret var lokala yrkesföreningar. Enligt den fackföreningslag som infördes 1938 behövdes endast fem personer för att bilda en fackförening. Det var därför lätt för en grupp inom en existerande fackförening att bryta sig ur och bilda en ny.

Många av de tidiga fackföreningsledarna hade politik som förstahandsintresse vilket säkert bidrog till uppdelningen liksom den politiska regionalpolitik som infördes 1951 20).* Förhållandet har naturligtvis inte heller förbättrats av senare regionindelning eller inbördeskriget 1967-70. Landets storlek och folk-täthet med lönearbetena utspridda och dåliga förbindelser har också medverkat.

Om arbetsgivaren inte kan förhindra att en fackförening bildas ser han givetvis hellre att den är liten och begränsad till företaget än stor och landsomfattande. Företagsfackföreningar (s k "house unions" eller "company-unions") är mycket vanliga i Nigeria. Namn som Bank Staff Union och African Continental Bank Staff Union visar fackföreningens begränsade arbetsområde.

Namnet "School Meal Caterers Union" visar en ganska snäv "yrkesavgränsning" liksom "Nigerian Union of Museum Workers". "Forestry Uniformed Field Staff Union of Western Nigeria" visar avgränsning både inom företaget och inom landet. "Lagos Gold and Silversmiths Union" avgränsning till stad och yrke. "Lagos Airport Hotel Workers Union" och "Esso Workers Union of Nigeria" är ytterligare exempel på avgränsningar till firma eller arbetsgivare. Syriska och libanesiska arbetare har tydligen också ansett sig behöva ha en egen fackförening, "Syrian and Libanese Workers Union of Nigeria".

* Den s k MacPherson Constitution 1951, indelade landet i tre regioner med var sin regionalregering som hade självbestämmanderätt i vissa frågor. Detta medförde att såväl politiska partier som flera fackföreningar började inrikta sin verksamhet regionalt i stället för nationellt. 1967 förklarade militärregeringen undantagstillstånd och indelade landet i tolv regioner (delstater).

Inom sjöfartsnäringsen finns ett tjugotal fackföreningar som, liksom de övriga ovan uppräknade, är uppförda på en lista över mera betydande fackföreningar i Nigeria. Många av dem har ett medlemsantal av bara några hundra. 21)

Arbetsgivarnas fackföreningsfientliga attityd medförde stor avskedsrisk för minsta fackliga aktivitet, något som bidrog till heltidsanställda företrädare för arbetarna. En fackföreningsledares status, inkomstmöjligheterna liksom nödvändigheten av att en fackföreningsledare kunde läsa och skriva engelska (stadgar, avtal, lagstiftning är avfattade på engelska) medverkade till att s k "professionella" fackföreningsledare blev vanliga. En sådan kan fortfarande hålla generalsekreterarposten i ett flertal små fackföreningar* och den inkomst han kan få från dessa är troligen större än vad som är möjligt om föreningarna slås samman. I de fall där en fackförening har egen heltidsanställd generalsekreterare medför sammanslagningar också försörjningsproblem för de ledare som "blir över". 22) Man kan för lätt tänka sig att många av ledarna i realiteten inte är särskilt entusiastiska sammanslagningsivrare.

Dessutom har naturligtvis splittringen på centralorganisationsnivå medverkat till svårigheterna att få till stånd sammanslagningar.

Målsättning

Bland målsättningarna i förbundens stadgar står givetvis först och främst att förbättra medlemmarnas arbetsvillkor och att i övrigt tillvarata deras intressen. Men ofta nämns också en rad olika serviceåtgärder och förmåner som i praktiken bara ett fåtal förbund visat sig kunna uppfylla ens till en liten del, 23) t ex understöd vid sjukdom, invaliditet m m och medel för att öka utbildningsnivån och de tekniska kvalifikationerna hos medlemmarna. 24)

* I 1973 års Trade Union Decree begränsas fackföreningsledarnas möjligheter att inneha poster i flera fackföreningar samtidigt. Sekreterarposten får t ex inte innehas samtidigt i mer än tre. (Se sektion 16 b). Några sådana restriktioner fanns ej tidigare. I årsrapporten från arbetsdepartementet 1961-62 klagas över att s k "house" fackföreningar fortfarande var övervägande i antal och att det var känt att en del "fackföreningsorganiserares" etablerat sig själva som betalda sekreterare i så många som åtta fackföreningar samtidigt. Se Annual Report of the Federal Ministry of Labour: For the year 1961-62. (Nigerian National Press Limited, Apapa 1964. 61 s) Section 87, s 22.

Den engelska kolonialregeringen tillhandahöll i början av 1960-talet modellstadgar till fackföreningar som skulle ansöka om registrering. Dessa kopierades i många fall direkt. Förbundens stadgar uppvisar därför stora likheter. 25) Representation till kongresser, valförfarande såväl som styrelses och funktionärers uppgifter är väl definierade och medger normal föreningsdemokrati.

En rad faktorer medverkar dock till att mötesdemokratin oftast ändå inte blir vad den borde vara. Graden av läs- och skrivkunnighet är låg inom många förbund. Stadgar, avtal och arbetsmarknadslagstiftning är dessutom skrivna på engelska men knappast på någon nigerians modersmål. Bristfällig facklig information till medlemmarna och dessas okunnighet om mötesformer gör det alltför lätt för en samvetslös, rutinerad ledare att manipulera medlemmarna. 26)

Medlemsavgifterna i förbunden håller sig vanligen mellan 1.20 och 2.40 kr per månad. Även inom ett förbund kan avgiften variera beroende på inkomstkategori. Avgifterna upptas ofta genom löneavdrag (s k "Check-Off") som insänds till förbundet av arbetsgivaren.* Något tvingande avgiftsbetalningssystem under vissa förhållanden, som t ex i Zambia och Tanzania förekommer inte.**

ARBETSGIVARORGANISATIONER 27)

NECA (Nigerian Employers Consultative Association) är Nigerias enda centrala sammanslutning av arbetsgivare. NECA har inte, lika lite som sina motsvarigheter i t ex Zambia och Tanzania, rätt att företräda sina medlemmar i förhandlingar om löner och arbetsvillkor.

* Bestämmelser för ett s k "Check-Off" system infördes i arbetslagstiftningen 1960, Labour Code (Amendment Act No 5). Lagen tillåter arbetsgivaren att efter arbetarens skriftliga medgivande dra av avgiften från lönen och betala in den till fackföreningen. Men denna tillåtelse är i varje enskilt fall en order från arbetsministern och endast denne är övertygad om att en rimlig proportion av arbetarens fackföreningsavgifter blir anslagna till serviceåtgärder, förmåner etc för arbetaren. Naturligtvis måste också fackföreningen ha lyckats förhandla sig till ett "Check-Off"-avtal med arbetsgivaren. I de fall arbetsgivaren gått med på "Check-Off" har ett krav på 10 % i administrationskostnader inte varit ovanligt. 28)

** Om i Zambia ett förbund värvat 60 % eller mera av arbetarna hos en arbetsgivare eller inom en industrigren, så kan arbetsministern efter framställning beordra arbetsgivarna att dra av fackföreningsavgiften från lönen för samtliga anställda (hos arbetsgivaren eller industrin) och sända in den till förbundet.

Men även om NECA bara har en konsultativ funktion är dess inflytande stort. Man har en omfattande rådgivning och hjälp till medlemmarna; man deltar i rådgivande organ till regeringen om arbetslagstiftning och lönefrågor.

NECA är starkt service-inriktat. Medlemmarna - i synnerhet de med små egna resurser - har här möjligheter att få rådgivning i allt från personalproblem till förhandlingar med fackföreningar. Regelbundet nyhetsblad, cirkulär i aktuella frågor, handledningar av olika slag liksom kurser i arbetsmarknadsfrågor är också en del av NECAs service till sina medlemmar.

Mer än 350 individuella medlemmar och föreningar, bland dem multinationella företag från hela västvärlden, är anslutna till NECA. I organisationen ingår:

- a) s k trade groups. När ett företag ansluter sig till NECA placeras det i den "trade group" som omfattar dess verksamhetsområde. Grupperna sammanträder regelbundet under året för att diskutera aktuella frågor.
- b) arbetsgivareföreningar. De fungerar som "trade groups" men är också formellt upprättade föreningar, registrerade enligt fackföreningslagen.
- c) geografiska grupper, vilka fungerar som "trade groups" i från Lagos avlägset belägna områden. F n finns 7 geografiska grupper.

Ordförandena för a), b) och c) ovan utgör NECAs styrelse, kallad Samordningskommittén. Under kommittén sorterar Sekretariatet, Kommittén för arbetsmarknadsrelationer, Utbildningskommittén samt Ekonomikommittén.

ARBETSLAGSTIFTNING

Nigeriansk arbetslagstiftning går tillbaka på den engelska. Engelsk expertis har medverkat vid lagstiftningens utformning. Inhemska jurister och andra specialister har också i huvudsak engelsk skolning.

De tidiga "Master and Servants"-lagarna av 1908 och 1918 tillkom under en tid då tvångsrekrytering av arbetskraft var vanlig. Lagarna avsåg att få nigerianerna mera bundna (eller engagerade) i lönearbete.

När den engelska arbetarregeringen 1929 modifierade den ekonomiska politiken i kolonierna tillkom "Labour Code No 1" av 1929. Den innehöll bestämmelser som i någon mån skyddade arbetarna, vilka befann sig i en svag och utlämnad position. 29)

1932 infördes rätt för kolonialguvernören att ändra oskäligt låga löner (Ordinance 17 of 1932). Det dröjde dock till 1944 (sedan en mera omfattande lagstiftning införts 1943) innan skrädderibranschen som första grupp fick minimilön fastställd. 30)

1958 tillkom en lag om lönenämnder (Wages Boards Act of 1958) som gav regeringen ytterligare makt att ingripa i lönesättningar. Detta har man hittills gjort sparsamt.

Den senaste lagen (1974 års Labour Decree) ger en rad allmänna bestämmelser om anställningsförhållanden. Ett arbetskontrakt måste t ex ange arbetets art, arbetstid, lönevillkor, betalda semesternas längd, rätt till sjukledighet (ev betald), uppsägningstid m m.

Arbetaren är enligt denna lag berättigad till maximalt tolv dagars betald sjukledighet per år. Efter ett års sammanhängande anställning ger lagen också rätt till minst sex dagars betald semester.

Vid friställning skall principen "sist in först ut" tillämpas. Det anges vidare att arbetsgivaren skall informera berörda fackföreningar om orsakerna till och omfattningen av en arbetskraftsinskränkning. Han skall dessutom göra sitt bästa för att nå en överenskommelse om avgångsbidrag för de arbetare som friställs. Uppsägningstiden varierar mellan tre dagar och en månad beroende på anställningens längd.

I de fall kollektivavtal slutits ger dessa i regel bättre villkor än lagen som främst tillkommit som ett skydd för de mest utsatta arbetarna. Värvning av arbetskraft för arbete inom och utom Nigeria kräver särskilt tillstånd. Vidare finns bestämmelser som reglerar lärlingsavtal, anställning av kvinnor och ungdom, m m.

Arbetsministeriet 31)

Det federala arbetsministeriet i Lagos, med region- och distriktskontor över hela landet, handhar frågor som rör arbetsmarknadsrelationer, anställningsförhållanden, fackföreningar, yrkesinspektion (Factory Inspection), obligatorisk försäkring mot olycksfall i arbetet (Workmens Compensation), pensions- eller trygghetsförsäkring (National Provident Fund), arbetsförmedlingar, m m.

Systemet med arbetsförmedlingar bedöms otillräckligt och skall grundligt omorganiseras och byggas ut under den tredje utvecklingsplanen 1975 - 1980. Bl a skall 13 nya lokalkontor och arbetsförmedlingar upprättas. Bristen på tillförlitlig statistik gör det svårt att fastställa arbetslöshetens omfattning.

Ett permanent organ för fortlöpande granskning av inkomst-, pris- och kostnadsutveckling skall upprättas för att ge en tillförlitlig grund för reglering av löner och skatter inom såväl den allmänna som privata sektorn av ekonomin.

I utvecklingsplanen 1975 - 1980 anges inte någon förändring av regeringens linje om "industriellt självstyre", d v s man söker uppmuntra arbetsmarknadsparterna att själva komma överens om löner och arbetsvillkor vid kollektiva förhandlingar och endast som sista utväg ingripa i allmänhetens intresse med förlikning eller skiljedom. Man vill dock ägna särskild uppmärksamhet åt vidareutbildning och praktisk träning av arbetare i allmänhet och fackföreningsledare i synnerhet, så att de kan motsvara de krav som ansvarsfulla arbetsmarknadsrelationer ställer. Som ett led i den politiken kommer regeringen att överväga om man skall inrätta ett "Institute for Labour Studies".

I ett anförande den 4 december 1975 om arbetsmarknadspolitiken framhöll Federal Commissioner for Labour (FCLs högste tjänsteman inom arbetsdepartementet) att regeringen beslutat ingripa på ett mera aktivt sätt i fackföreningarnas verksamhet för att främja arbetsfred, utveckling och stabilitet.

I syfte att minska utländskt inflytande och därmed splittringen inom fackföreningsrörelsen hade regeringen dessutom beslutat förbjuda internationella fackliga organisationer att verka i landet. Undantagna är ILO och den nya afrikanska fackliga enhetsorganisationen (OATUU), samt varje annan av regeringen särskilt godkänd organisation.

Enligt Trade Union Decree 1973 kommer regeringen att verka för att minska splittringen inom fackföreningsrörelsen och hjälpa denna att förbättra sina finanser genom stöd i lagstiftningen för debiteringen av avgifter.* Kontroll av att pengarna används på rätt sätt skall införas. Vidare meddelas att ett National Institute for Labour Studies skall bildas och alla utländskt finansierade arbetsmarknadsinstitutioner övertagas.**

Lösande av kollektiva tvister

Regeringens beslutsamhet att bevara arbetsfreden framgår av Decree No 7 (32) gällande från 1 januari 1976.*** I lagens del I anges ett förfarande vid lösande av tvister på arbetsmarknaden. I del II anges sammansättning och befogenhet för arbetsdomstolen (The National Industrial Court), i del III bemyndigas FCL att, när han finner lämpligt, tillsätta en undersökningskommission (Board of Inquiry).

* Troligen ett närmande till de system som tillämpas i Zambia och Tanzania, vilka tidigare beskrivits.

** Detta betyder att de tidigare omtalade fackliga instituten (det sovjetstödda och det USA-stödda) övertas av regeringen.

*** Med Decree No 7 upphävs en rad tidigare Decrees, bland dem No 21, 1968 och No 53, 1969.

Lagstadgade möjligheter för regeringen att ingripa för att lösa tvister på arbetsmarknaden har funnits sedan 1941 genom Trade Disputes (Arbitration and Inquiry) Act Cap 201. I dess ställe kom 1968 Decree No 21 som uppvisade stora likheter med den 1976 införda Decree No 7.

Varje kollektivavtal med bestämmelser om lösande av tvister skall i minst tre kopior överlämnas till FCL. Man har angivit klara tidsmarginaler för handläggandet av en konflikt. Misslyckas parterna att lösa tvisten skall de inom sju dagar förhandla under ordförändeskap av en ömsesidigt accepterad medlare. Lyckas man inte lösa konflikten inom 14 dagar skall detta (inom ytterligare 14 dagar) rapporteras till FCL. Denne har nu flera möjligheter.

- a) Han kan utse en förlikningsman.
- b) Ur en skiljedomspanel på 12 personer* kan FCL utse en skiljedomstol med valfritt antal ledamöter. En skiljedomstol har normalt 42 dagar på sig att avkunna dom.
- c) FCL kan, om han anser att tvisten är av särskilt stor betydelse, hänskjuta den till arbetsdomstolen.
- d) FCL kan utse en undersökningskommission med en eller flera medlemmar.**

Strejk och Lock-out är förbjudna (straffet är böter eller sex månaders fängelse) under den tid tvisten behandlas av någon av dessa instanser. 33)

Decree No 7 utlöste inte några starkare reaktioner bland fackföreningsledarna. Det gjorde däremot ett tillägg, Trade Disputes (Essential Services) Decree No 23 av 1976 som gäller sedan 21 maj 1976.

Enligt denna lag anses följande s k "essential services" (samhällsviktiga funktioner): offentliga myndigheter inkl all civil verksamhet som rör försvaret. Vidare all verksamhet som rör el-, vatten- och bränsleförsörjning, post- och telekommunikationer, transporter, sjukvård, brandbekämpning, renhållning, mynt- och sedelproduktion samt banker. 35)

* Panelens medlemmar utses av FCL - dock skall ingå två representanter för arbetsgivarsidan och två för arbetstagersidan.

** En undersökningskommission tillsattes den 12 februari 1976 för att undersöka såväl landsorganisationernas som förbundens verksamhet, ekonomi, administration etc sedan deras bildande. Även utländska fackliga organisationers verksamhet i Nigeria ingår i undersökningen. Kommissionen uppmanades inkomma med rapport senast den 15 april 1976. Detta var omöjligt med tanke på de vida direktiv kommissionen fått. Ännu vid mitten av 1976 förelåg heller ingen slutrapport. Kommissionens förhör är offentliga och protokoll publiceras fortlöpande. 34)

En fackförening som inte följer Decree No 7 vid handläggning av tvister inom s k samhällsviktiga funktioner t ex strejkar kan förbjudas,* avregistreras och dess tillgångar beslagtas av regeringen. En ny registrering kan erhållas först efter sex månader. Den förbjudna organisationens ledare avstås för framtiden att hålla styrelsepost i en organisation med medlemmar inom s k samhällsviktiga funktioner. Dessutom kan de ådömas upp till fem års fängelse.

Lagen har betecknats som hårdare än Emergency Decree No 53 av 1969. Enligt detta kunde strejk och lock-out (eller förberedelse eller uppmaning till eller hot om strejk eller lock-out) leda till fem års fängelse.

Detta förbud mot strejker fick dock inte avsedd effekt, varken på antalet strejker eller förlorade mandagar. 1971 såg det högsta antalet strejker sedan 1964 och det högsta antalet förlorade mandagar genom strejk sedan 1965.

År	Antal strejker	Antal förlorade mandagar
1965	125	238 000
1966	59	54 000
1967	66	80 000
1968	32	46 000
1969	53	101 000
1970	50	51 000
1971	143	217 000 37)

I ett första-majtal 1975 till fackföreningsledare framhöll Federal Commissioner for Labour att från instiftandet av Decree No 21 (1968) till slutet av januari 1975 hade 914 720 mandagar gått förlorade p g a strejk. 38)

Arbetsdomstolen (The National Industrial Court) 39)

Arbetsdomstolens fem ordinarie ledamöter utses av regeringen. Ordföranden skall vara en domare med obegränsad befogenhet i civil och kriminalmål i någon del av samväldet eller kvalificerad som advokat i Nigeria i minst tio år. Rättens ordförande utser två bisittare från vardera arbetarsidan och arbetsgivar-sidan, bland personer som rekommenderats av respektive parter. Normalt skall domstolens hemvist vara Lagos, men man kan i vissa fall sammanträda på annan ort inom federationen.

* National Union of Nigerian Bank Employees, var den första att falla offer för den nya lagen då förbundet efter en endagsstrejk den 26 maj 1976 omedelbart förklarades förbjudet. 36)

Arbetsdomstolen har till uppgift:

- a) att avgöra tvister på arbetsmarknaden
- b) att avgöra frågor vad gäller tolkning av

I kollektivavtal

II dom av skiljedomstol eller tidigare dom av arbetsdomstolen

III uppgörelse som nåtts i arbetsmarknadstvist genom förlikningsman

Arbetsdomstolens beslut kan inte överklagas i någon annan rätt.

Fackföreningslagen 39)

Den lag som reglerar bildandet av fackföreningar och fackföreningsverksamhet reviderades grundligt 1973. Med "fackförening" menas varje sammanslutning av arbetare eller arbetsgivare, tillfälligt eller permanent med syfte att reglera arbetstagarnas löne- och anställningsvillkor.

En fackförening måste vara registrerad. En ansökan om registrering skall, när det gäller anställda, undertecknas av minst 50 medlemmar och, när det gäller arbetsgivare, av minst två medlemmar. Registratören kan vägra registrering om han anser att det redan finns en fackförening som är tillräckligt representativ för vederbörande grupp. Lagen tillåter inte att någon håller ordförande-, kassörs- eller annan styrelsepost i mer än en fackförening (sekreterarsposten kan dock hållas i upp till tre). Styrelseposter i fackföreningar förhindrar dock inte en samtidig post i ett förbunds eller landsorganisationens styrelse. Bestämmelserna har tillkommit för att försvåra splittringsverksamhet inom fackföreningsrörelsen.

Lagen försöker också hindra att företagsföreningar (s k Company Unions) bildas: man tillåter därför inte registrering av fackföreningar med namn som på något sätt anknyter till ett företag, en institution eller liknande. En arbetsgivare kan ådömas böter på upp till 1 000 naira (drygt 7 000 kronor) om han vägrar erkänna en behörig fackförening som förhandlingsmotpart.

För att motverka den rådande politiska splittringen har bestämmelser införts mot att använda fackföreningsavgifter för partipolitiska ändamål.* Klara regler

* Lagtexten säger att "såvida inte fackföreningens stadgar föreskriver annat" skall fonder som representerar medlemsavgifter ej användas för politiska syften. Registratören kan naturligtvis tillse att stadgarna får lämplig utformning i det avseendet. Som politiska ändamål anges bidrag eller avgifter, distribution av litteratur, organisering av politiska möten, registrering eller stöd till kandidater m m.

gäller för sammanslagning av fackföreningar och landsorganisationer. De vid lagens tillkomst registrerade fyra landsorganisationerna blev alla automatiskt registrerade genom lagen, men det framhölls att detta inte betydde att de på något sätt erkänts av regeringen.

Lagen kan m a o användas som ett effektivt påtryckningsmedel för att åstadkomma större och bärkraftigare förbund, liksom för en sammanslagning av landsorganisationerna.

Federal Commissioner for Labour (FCL) framhöll på en presskonferens att fackföreningslagen tillkommit efter utdragna förhandlingar mellan arbetsministeriet, fackliga organisationer, arbetsgivareföreningar samt regeringen. Han framhöll också att regeringens målsättning varit att skydda arbetarnas intressen när organisationer bildas, att skapa regler för dessa organisationers verksamhet samt att tillgodose medlemmernas intressen utan att därför äventyra landets säkerhet och ekonomi. Det förefaller som om fackföreningsledarna till sist fått gehör för sina framställningar om regeringens hjälp med att skapa ordning inom den splittrade fackföreningsrörelsen.⁴⁰⁾

Men även om lagen i huvudsak välkomnats av de fackliga ledarna innehåller den inte bara bestämmelser som fackföreningsledarna välkomnar. Följande grupper förbjuds t ex att organisera sig fackligt: Anställda vid:

- a) försvarsmakten
- b) polisen
- c) fängelserna
- d) tullen, kustbevakningen
- e) sedel- och myntverket
- f) riksbanken
- g) televerkets avdelning för utrikes telekommunikationer
- h) varje federal eller delstatsinstitution eller företag som har rätt att bära vapen
- i) sådana andra institutioner eller företag som FLC från tid till annan anger.

Fackföreningsledarna kunde ha förståelse för att anställda med rätt att bära vapen förhindrades att organisera sig. De var däremot besvikna över och kritiska mot att anställda vid sedel- och myntverket, televerkets utlandsavdelning samt riksbanken, som tidigare haft fackliga organisationer, nu förbjöds att organisera sig.⁴¹⁾

En fackförenings stadgar måste (förutom föreningens namn, ändamål, avgifternas storlek, krav på medlemskap etc) ange regler för noggrann bokföring och

periodisk (minst årlig) revision. Revisorn utses av fackföreningen och godkänns av registratören. Dessutom skall i stadgarna finnas en bestämmelse om att ingen medlem i fackföreningen får delta i strejk utan att majoriteten av medlemmarna, i slutet omröstning, har beslutat om strejk.

Detta betyder att de strejker som förekommer inte bara är olagliga utan också blir stadgevidriga. För övrigt är det sannolikt svårt för en landsomfattande fackförening i Nigeria att anordna en strejkomröstning på rimlig tid och till rimliga kostnader.

Försäkring mot olycksfall i arbete

Denna lag, Workmen's Compensation Act, omarbetas för närvarande (juli 1976). Ny lagstiftning väntas mot slutet av 1976.

Trygghetsfond 42)

1961 lagstodgades obligatorisk trygghetsfond för arbetare (National Provident Act of 1961). Fonden (kallad National Provident Fund - NPF) inrättades för att skydda arbetare mot riskerna för arbetslöshet p g a ålder eller sjukdom. Lagen sågs över och förbättrades 1964, men det framhölls då att fonden ännu inte kunde betraktas som ett försäkringsprogram, utan snarare som ett sparprogram från vilket varje medlem får ut endast så mycket som han inbetalat, plus den ackumulerade räntan.

NPF angavs vara det första steget mot ett välutvecklat, landsomfattande socialt trygghetssystem i Nigeria och ansågs svara mot landets sociala och ekonomiska utveckling. En utbyggnad av NPF till ett omfattande socialförsäkringsprogram sades bli beroende av landets utveckling inom olika områden och av utfallet av det nuvarande programmet. Till NPF har knutits en rådgivande styrelse (National Provident Advisory Council) bestående av representanter för löntagare, arbetsgivare och regering.

NPF omfattar i princip alla löntagare hos arbetsgivare med tio eller fler anställda.* Undantagna är offentligt anställda m fl i sådan ställning att de har statliga eller kommunala pensionsförmåner.

Anmälan till NPF görs av arbetsgivaren. Avgiften är 10 % av lönen, varav hälften betalas av arbetsgivaren. Denne gör erforderliga avdrag på arbetarens lön, lägger själv till lika mycket och inbetalar summan till NPF varje månad.

* Även arbetsgivare med färre än tio anställda kan anslutas till NPF om majoriteten av de anställda önskar anslutning. Inom en snar framtid kommer antagligen anslutning att bli obligatorisk också för de små arbetsgivarna.

Utbetalning från NPF sker i form av bas-, tilläggs- eller utträdesförmåner.

1) Basförmån utgår:

- a) till medlem som drar sig tillbaka från arbete vid fyllda 55 år eller senare;
- b) till medlem som blivit permanent invalidiserad och är oförmögen att arbeta;
- c) till efterlevande.

2) Stödförmån utgår vid arbetsoförmögenhet p g a sjukdom. Det krävs dock att arbetsoförmögenheten varat mer än en månad och att medlemskapet är mer än ett år gammalt.

3) Avgångsförmån är det inestående beloppet på medlemmarnas konto efter avdrag för eventuella utbetalningar. Den utbetalas till medlem som emigrerar eller fortlöpande varit arbetslös i mer än två år och är över 55 år gammal.

Det federala arbetsministeriet har givit ut en enkel handledning för allmänheten till NPF. (Everybody's Guide to the National Provident Fund /1968/).

FACKFÖRENINGSRÖRELSENS BETYDELSE, STÄLLNING OCH STYRKA

"Fria arbetsmarknadsrelationer"

På 1938 års fackföreningslag följde ett betydande regeringsstöd för bildandet av fackföreningar. Inte förrän 1973 (se ovan) följdes detta av ett motsvarande stöd till att förmå arbetsgivarna att erkänna fackföreningar som förhandlingsmotpart.

Fackföreningarna har i de flesta fall varit alltför svaga för att tvinga sig till erkännande från ovilliga arbetsgivare. Även i de fall där de lyckats har förhandlingsklimatet tydligen varit kärvt, eftersom uppgörelser sällan har nåtts. Det vanliga är att en kommission måste tillsättas för att utreda förutsättningarna och ge rekommendation om lönereglerna.

Regeringens uttalade politik (som fungerat dåligt) har dock hela tiden varit att arbetsmarknadens parter fritt skall förhandla om löner och arbetsvillkor. Den s k Morgankommissionen 1963 uttryckte detta förhållande så här:

"Regeringen accepterar systemet med fri och kollektiv förhandling i tron att detta system mera framgångsrikt garanterar industriell fred och stabilitet i arbetsmarknadsrelationerna än tvingade åtgärder som upprätthålles med lagstiftning eller förordningar."43)

I ett första-majtal 1975 till fackföreningsledare framhöll FLC bl a att Nigerias modell för arbetsmarknadsrelationer var fria förhandlingar mellan arbetsgivare och fackföreningar. Arbetsmarknadspolitiken, menade han, har baserats på demokratiska principer som undviker tvång och på den fasta övertygelsen att de som är direkt inblandade i produktionsprocessen också är bäst i stånd att hitta tillfredsställande lösningar på sina problem. Decree No 21 av 1968 och No 53 av 1969 innebar visserligen ett element av tvång i systemet, men utan att göra avsteg från den frivilliga karaktären hos detta. FLC menade vidare att Decree No 31 av 1973 tillkommit för att befrämja en utveckling mot starka, välorganiserade och funktionsdugliga fackföreningar.44)

Pressen har livligt och positivt diskuterat förändringarna i Nigerias arbetsmarknadspolitik, men kommentarer från fackföreningshåll har varit sparsamma, möjligen beroende på de allvarliga enhetssträvanden som pågått under 1975.

Facklig enighet trots splittring

Trots den oenighet som kännetecknat nigeriansk fackföreningsrörelse har man (som tidigare nämnts) inför allvarliga konfliktsituationer visat prov på en imponerande sammanhållning och styrka.

Krav på löneöversyn

Ett utmärkt exempel på detta är den generalstrejk som genomfördes 1964. Redan 1961 hade två av landsorganisationerna framfört krav till den federala regeringen om en allmän löneöversyn. Regeringens tydliga brist på intresse för en sådan översyn framkallade irritation och hot om generalstrejk. 1963 upprepades och preciserades kraven av ULC (United Labour Congress) i ett memorandum till regeringen. Man krävde en allmän lönehöjning och en översyn av arbetsvillkoren för de lägst betalda grupperna inom såväl statlig och kommunal tjänst som inom det privata näringslivet. (Man ansåg att regeringen hade skyldighet att skydda de sämst ställda grupperna även inom privatindustrin.) En landsomfattande minimilön föreslogs också.

Otåligheten och missnöjet med regeringens passiva attityd ökade bland arbetare och fackföreningsledare. De lyckades ordna ett representativt möte med alla i Lagos registrerade fackföreningar (oavsett landsorganisationstillhörighet) den 12 september 1963. Mötet beslutade bilda en samarbetskommitté, den s k "Joint Action Committee" (JAC) för att fullfölja ULCs lönekrav. Det beslutades också att en generalstrejk skulle planeras för den 27 september 1963 om kraven ej tillgodosågs.

Generalstrejk. Regeringen föreföll inte intresserad och generalstrejken inleddes. Regeringen tillsatte nu en utredning, den s k Morgan-kommissionen, för att försöka få ett slut på strejken. Utredningens uppgift var att undersöka samt ge rekommendationer om löner och arbetsvillkor, införande av landsomfattande minimilön, m m. Utredningens arbete sträckte sig från oktober 1963 till april 1964.

Regeringen dröjde med att offentliggöra utredningens färdiga rapport. JAC beslöt då att generalstrejk skulle inledas i juni om rapporten då fortfarande inte publicerats. Man beslöt också anordna en demonstration mot regeringens förbud mot massmöten och demonstrationer. Denna fullföljdes. I sambandstötningar med polisstyrkor skadades ULCs ordförande och fördes till sjukhus. Därifrån beordrade han att generalstrejken skulle inledas dagen därpå.

Strejken tog formen av sittstrejk. Den var effektiv och lamslog praktiskt taget hela näringslivet. Den 3 juni offentliggjorde regeringen Morgan-rapporten men hade i sina kommentarer avvisat de flesta av dess rekommendationer.

Strejken fortsatte. Arbetsgivare hotade med avsked och premiärministern beordrade arbetarna att återuppta arbetet inom 48 timmar eller bli omedelbart avskedade. JAC svarade med ett uttalande att "Strejken fortsätter" och i en resolution från ett massmöte gavs premiärministern ett ultimatum att själv avgå inom 48 timmar.

Resultat. När förberedande förhandlingar hållits den 7-8 juni avblåstes strejken den 13 juni på villkor att ingen av arbetarna skulle trakasseras därför att de deltagit i strejken, att de skulle få full lön för den tid de strejkat samt att förhandlingar på grundval av Morgan-rapporten skulle upptas mellan regering, privata arbetsgivare och JAC. Aldrig tidigare hade arbetsgivare i Nigeria gått med på att betala full lön för en strejkperiod. De förhandlingar som därefter följde ledde till förbättringar av förhandlingsmaskineri, yrkesklassificering och löneskallor m m samt naturligtvis betydande lönehöjningar, i synnerhet för de lägst betalda grupperna. Man inledade också landet i sex löneområden och fastställde minimilöner för vart och ett av dem.*45)

Morgan-kommissionens rapport har haft stor betydelse för den senare utvecklingen av arbetsmarknadsrelationerna i Nigeria. Flera av bestämmelserna i 1973 års fackföreningslag härrör t ex från denna rapport.

* Ringaktningen för arbetare, liksom förhandlingsatmosfären, kan kanske belysas av finansministerns (tillika ordförande i förhandlingskommissionen) våldsamma utfall som svar på ett kritiskt tal av S U Basse, en facklig medlem av det nigerianska representanthuset. "Basse är inte bara fackföreningsledare utan också hedning. Det är fastslaget i Bibeln, att till dem som har mera skall givas och från den som inte har skall tagas också det lilla de har".46)

"Liten men tuff"

Fackföreningsrörelsens organisatoriska, numerära och finansiella svaghet har i hög grad kompenserats av dess oräddhet och propagandastyrka. Fackföreningsledarnas förmåga att skapa opinion bland löntagarna har demonstrerats vid flera tillfällen i samband med lönekrav och strejker och har säkert förståtts av ledande politiker.* Man kan därför förutsätta, att Nigerias fackföreningsrörelse trots sitt obetydliga partipolitiska engagemang ändå har ett avsevärt politiskt inflytande.

Hård kritik mot regeringsförslag. Landsorganisationernas offentliga uttalanden i olika frågor liksom deras framställningar till regeringen är också ofta av hög klass. Ett exempel på detta är ett öppet brev från ULC till landets politiska ledare i juli 1963.** Brevet riktar sig framför allt mot ett lagförslag om skyddshäkte utan dom (The Preventive Detention Act) och införandet av en samlingsregering. I brevet krävdes också åtgärder mot det ekonomiska förtrycket av arbetarna.

På ett kärnfullt och välformulerat sätt argumenteras i brevet mot det avsteg från mänsklig värdighet och demokrati som skyddshäkte utan rannsakan och dom skulle innebära. I kritiken mot förslaget om samlingsregering framhölls att den kritiska situation som landet befann sig i, inte berodde på förekomsten av en politisk opposition, utan på "den vårdslösa likgiltighet som politikerna visat för arbetarnas svåra ekonomiska situation och det löjligt överdrivna patroniserandet av en liten politisk elit" etc.

Därefter redogörs mera detaljerat för arbetarnas prekära situation och regeringens undlåtenhet att ingripa, trots otaliga framställningar från fackföreningsrörelsen. Man vädjar till politikerna att vara "statsmän" och inte "politiska lycksökare som vältrar sig i lyx". Landet kan tillgodose allas behov, menar man, men inte "glupvargars penninglystnad". För att undvika en framtida katastrof behövs social och ekonomisk rättvisa. Brevet avslutas med en högtidlig vädjan till politikerna att:

- inte införa den föreslagna lagen om skyddshäkte,
- överge tanken på en samlingsregering utan en officiell opposition,
- verka för mänsklig värdighet för alla medborgare,
- försvara landets suveränitet och medborgarnas personliga frihet,
- ta hänsyn till arbetarnas krav på allmän löneöversyn,
- arbeta för demokrati. Då skall Nigeria bli den största bland de stora nationerna i världen.

* Man får inte bortse från den effekt på de politiska ledarnas popularitet även på landsbygden, som löntagarnas inställning till dem kan ha. Många av dessa besöker då och då sina släktingar i byarna och ses ofta som den som "varit i stan och vet och kan". Politik är i hög grad något som främst uppfattas ha med städer att göra.

** Brevet finns i sin helhet återgivet i Wogu Ananabas' bok *The Trade Union Movement in Nigeria*, s 231-236.

Lagförslaget mötte motstånd även hos grupper utanför fackföreningsrörelsen, men denna hade säkert stor del i att förslaget föll. Framgångarna sporrade agitationen för löneöversyn (se ovan) och tillsättandet av Morgan-kommissionen. 47)

Landsorganisationernas reaktion på såväl militärkupper och regeringsbyten som inbördeskriget har präglats av ett fogligt godkännande av de för tillfället regerandes åtgärder. Sparsamheten på kritik är förstälig även om man just i fallet Nigeria (med dess traditionellt djupt rotade press- och yttrandefrihet) kanske väntat sig en mera öppen debatt. Fackföreningsrörelsen har emellertid varit snar att utdela råd och förmaningar för den framtida politiken så snart en ny regering tillträtt. Att statsmakterna insett att fackföreningsrörelsen är en faktor av betydelse i Nigeria framgår bl a av deras ansträngningar att få den enad och under kontroll genom lagstiftning. 48)

Facklig reaktion på regeringens arbetsmarknadspolitik

I slutet av januari 1976 kom den nybildade landsorganisationens reaktion på regeringens arbetsmarknadspolitik. I ett femsidigt dokument till regeringen granskas de beslutade åtgärderna. NLC välkomnar beslutet att införa tvingande "check-off" och rekommenderar dessutom regeringen att bidra till NLC finansiering under en övergångsperiod, men på sådant sätt att det inte äventyrar organisationens självständighet. NLC föreslår också lagstadgad fackföreningsavgift på en naira (6 kr) per månad och att därav upp till 15 % skall tillföras NLC. Landsorganisationen kräver rätt för förbunden att ansluta sig till de internationella yrkessekretariaten. Den logiska slutsatsen av förbud för sådan anslutning, framhåller man, vore att även advokatsamfundet, läkaresällskapet samt Nigerias "Parliamentary Association" skulle utträda ur sina respektive internationella organisationer.

Med den "positiva neutralitet" som NLCs stadgar ger uttryck för anser man också att denna organisation borde tillåtas internationell anslutning.

NLC framhåller att arbetsgivaresidan (huvudsakligen stora multinationella företag) har all tänkbar internationell information, samarbete och hjälp; att världen blivit mindre, kommunikationerna snabbare och att med hänsyn till allt detta Nigerias fackföreningsrörelse ej kan isoleras sig.

Slutligen gratulerar man regeringen till att ha formulerat en arbetsmarknadspolitik och lovar allt rimligt samarbete. Regeringen har dock inte visat större

entusiasm för den nya organisationen och i ett tal i mitten på mars beklagar NLCs tjänstgörande generalsekreterare att NLC ännu inte registrerats och uppmanar arbetsdepartementet att omedelbart göra detta. 49)

Representanter för både fackföreningsrörelse och arbetsgivareorganisationer ingår i en rad nämnder (t ex National Manpower Board) och olika utbildningskommittéer etc.

Löne- och prispolitik

För att komma tillrätta med ineffektivitet och korruption inom statsförvaltningen tillsattes i september 1972 den sk Udoji- (efter namnet på ordf) utredningen med uppgift att se över förvaltning, organisation och löner inom hela statsförvaltningen samt att ge rekommendationer om reformer och förändringar. Den 25 september 1974 var utredningen slutförd 50). Den offentliggjordes ett par månader senare tillsammans med statsledningens "vitbok" med regeringens kommentarer och beslut. 51)

Utredningen framför allvarlig kritik mot statsförvaltningens sätt att sköta sina uppgifter och pekar på den nästan totala bristen på målinriktning och resultatmedvetande. Utredningens omfattande förslag till omorganisation av ministerierna har dock inte antagits av statsledningen. Man har i stället i stort sett bibehållit nuvarande organisationsstruktur.

I fråga om lönestruktur och löneskalor har dock utredningens förslag i huvudsak antagits. Löneskalan har en spännvidd från 720-naira (5 000 kr) till 13 959-naira (97 700 kr) per år 52). Samtliga tjänster inom statsförvaltningen placerades på denna skala. Vissa enstaka tjänster undantogs och tillerkändes högre löner.

Lönesättningen och placeringen på löneskalorna tilldrog sig största uppmärksamheten. Sedan kommissionen tillsatts gjordes inga lönehöjningar förrän i januari 1975 och då med retroaktiv verkan från 1 april 1974. Ökningen innebar nära nog en lönefördubbling.

Arbetsutskottet för de då preliminärt enade landsorganisationerna, Nigerian Labour Congress (NLC), uppmanade alla fackföreningar inom den privata sektorn att omedelbart ta upp förhandlingar med arbetsgivarna om löneförhöjningar på basis av årsminimum 720-naira. NLC uppmanade också den federala regeringen att inköpa varje privat företag som var ovilligt eller inte kunde betala enligt den nya allmänna lönenivån. Med den förhandlingsovillighet som kännetecknar Nigerias arbetsgivare torde Arbetsdomstolen vara överlastad med arbete för lång tid framåt.

Udoji-utredningen gav också riktlinjer för en utvidgad priskontroll i Nigeria 53). Huruvida riktlinjerna följts eller ej är svårt att fastställa men vad däremot arbetarna inte kan undgå att märka är stora prishöjningar även på varor som officiellt är priskontrollerade. Inflationen under 1974 var omkring 20 %.

SAMMANFATTNING

Nigeria har efter självständigheten framstått som ett land med förhållandevis hög grad av frihet i olika avseenden, även på det fackliga området. (Zambias fackföreningsrörelse anses halvkontrollerad och Tanzanias helt statsbunden). I Nigeria har fackföreningar vuxit upp i tusental och det har funnits flera landsorganisationer att välja emellan. Lagstiftningen på arbetsmarknaden har ända tills de senaste åren varit försiktig. Arbetsgivare och arbetare har lämnats att själva göra upp om löner och arbetsvillkor (även om de sällan lyckats utan hjälp av undersökningskommissioner).

Industriarbete har sysselsatt bara några få procent av landets befolkning. Arbetsgivarna har i huvudsak utgjorts av resursstarka multinationella företag och den nigerianska staten. Arbetarna har varit splittrade på många små rivaliserande och ekonomiskt och organisatoriskt svaga fackföreningar. Det behöver därför knappast råda något tvivel om vilken sida som haft övertaget i uppgörelserna på arbetsmarknaden. De olika näringsgrenarna har dessutom saknat effektiva och omfattande förhandlingsmaskinerier, vilket skapat oro och förvirring på arbetsmarknaden.

Detta har ökat regeringens intresse av att ingripa. Man har kunnat ta fackföreningsrörelsens svårigheter och oförmåga som anledning till att man nu måste hjälpa den och samtidigt sätta den under betryggande kontroll. Man har med andra ord givit fackföreningsrörelsen tillräckligt med rep för att hänga sig själv.

Den kommission som satts att undersöka landsorganisationernas och förbundens affärer liksom ledarnas handlande, kan knappast undgå att hitta lämpliga ursäkten för att man ska kunna avpolletera de ledare som anses besvärliga.

Nigeria har fått en lagstiftning som, utan att göra fackföreningsrörelsen (direkt) statsbunden, ändå begränsar dess frihet och inflytande kanske mera än i något av de tidigare berörda länderna. Vissa internationella organisationer har också beslagits med smussel och intrigspel i tillräcklig grad för att regeringen ska anse sig kunna förbjuda samtligas verksamhet i landet.

Det kan kanske också ifrågasättas i vilken grad den omfattande hjälp till nigeriansk fackföreningsrörelse som givits från olika håll verkligen bidragit till att göra rörelsen till ett effektivare instrument i kampen för bättre villkor för arbetarna - och de fattiga över huvud taget. Under alla omständigheter har hjälpen knappast bidragit till facklig enhet och sammanhållning.

Noter

- 1) Economic Indicators Vol II, No 3, Federal Office of Statistics, Federal Republic of Nigeria (March 1975, Lagos) s 40;
Africa South of the Sahara, 1975 (Europa Publications Ltd., London, 1975) s 624-5; samt
Nigeria: Option for Long-Term Development, Report of a mission sent to Nigeria by the World Bank (The John Hopkins University Press, Baltimore, 1974) s 9, 15
- 2) Africa South of the Sahara, som ovan, s 618;
Nigeria Options, som ovan, s 203 samt
Second National Development Plan 1970-74 (Federal Ministry of Information, Lagos, 1970) s 311.
- 3) Hopkins, A.G. The Lagos Strike of 1897: An exploration in Nigerian Labour History. s 134, 147.
- 4) Ananaba, Wogu. The Trade Union Movement in Nigeria. London, 1969. s 1-10
- 5) Ananaba, som ovan, s 3-4
Se också Akpala Agwu. Industrial Relations Policies in Nigeria i Geneve-Afrigue, 10(1), 1971 s 21-23 samt
Hopkins som ovan, s 134-138
- 6) Egboh, E.O. The Early Years of Trade Unionism in Nigeria. Africa Quarterly April-June 1968 pp 59-69
s 61-62
- 7) Stocke, Olav Nigeria. An Introduction to the Politics, Economy and Social Setting of Modern Nigeria. (Nordiska Afrika Institutet) Uppsala, 1970 s 15;
Egboh, som ovan, s 65, 67-69 samt
Ananaba, som ovan, s 10-11
- 8) Ananaba, som ovan, s 13-15, 16-50
- 9) Egboh, som ovan, s 62, 66, 67
- 10) Egboh, som ovan, s 60, 67;
Cohen, R. Labour and Politics in Nigeria 1945-1971 (Heineman, London, 1974) s 71-72, 129, 159, 240;
Ananaba, som ovan, s 16-25, 27, 33-40, 87-93;
Egboh, The "non-bargaining activities of Trade Unions in developing countries" ILO Geneve (1971) 26s. s 7
- 11) Ananaba, som ovan, s 59-85, 98-113

- 12) Akpala, Agwu, Industrial Relations in Nigeria.
Geneve-Afrigue 10 (1) 1971 s 20-40
- 13) Ananaba, som ovan, s 26-29
- 14) Ananaba, som ovan, s 44-45, 58-59, 61-62
- 15) Ananaba, som ovan, s 36, 39, 58, 83, 86-97,
125-140, 256-257;
Damachi, U.G.-Seibel, H.D. Social Change and
Economic Development in Nigeria. (Praeger
Publishers, New York 1973) s 121-136; samt
Cohen, som ovan, s 74-75, 95, 221-229
- 16) Ananaba, som ovan, s 40-43
se också Cohen, som ovan, s 72
- 17) Ananaba, som ovan, s 42-43, 86-97, 120-124, 141-154;
Damachi, som ovan, s 119-126, 226; samt
Cohen, som ovan, s 76, 126, 250-251
- 18) The Daily Times Nigeria 1973-05-14 och
Trade Union Decree, 1973 Del 3, Section 37.
- 19) Cohen, som ovan, s 71, 113; samt
Africa South of the Sahara 1975, som ovan s 638-639
- 20) Ananaba, som ovan, s 125-139, 258-262
- 21) Labour Organizations of Nigeria.
Federation of Nigeria. (Revised May 1966)
Se också Public Service Review Commission. Main
Report Odoji 1974. Federal Republic of Nigeria. S 53
- 22) Se också Cohen, som ovan, s 117, 120-121
och Ananaba, som ovan, s 259-262
- 23) Kayode, M.O. An analysis of the Management of Trade
Union Finances in Nigeria,
The Nigerian Journal of Economic and Social Studies.
Vol II, No 3 nov. 1969, s 330-335
- 24) Se t ex Amalgamated Union of Building and Wood
Workers of Nigeria.
Rules and Regulations. Rule 2: Aims and Objectives
- 25) Ananaba, som ovan, s 260
- 26) Se också Cohen, som ovan, s 129-132
och Ananaba, som ovan, s 281-283
- 27) Broschyr från NECA, "An introduction to NECA", 8 sidor
- 28) Annual Report of the Federal Ministry of Labour for
the year 1961-62.
Nigerian National Press Ltd, Apapa (1964) Section
151, 152, s 35

- 29) Akpala, som ovan, s 20-21
Se också Cohen, som ovan, s 180-182
- 30) Cohen, som ovan, s 182
- 31) Guidelines for the Third National Development Plan 1975-1980, Chapter 10, s 46; Chapter 19, s 283-84
- 32) Decree No 7, Trade Disputes Decree, 1st January 1976.
- 33) Som ovan, part I:2, s A23; part I:7, s A25; part III:23, s A32; part I:13, sid A28; Se också Explanatory Note, s A42
- 34) Instrument Constituting a Tribunal of Inquiry into the Activities of Trade Unions, s B 17
- 35) Decree No 23, Trade Disputes (Essential Services) Decree 1976, s A 95-98
- 36) Nigerian Tribune, 27, 28 maj 1976
- 37) Cohen, som ovan, s 194
- 38) Federal Ministry of Information, News Release No 432 Lagos, May 1, 1975, "Federal Military Govt. Supports Trade Union Unity"
- 39) Decree No 7, som ovan, part II:14-17, s A28-30; Trade Union Decree No 31, 1973. Del I Section 1-4, 6, 14, 15, 22 och 26 samt Del III, Section 33, 37, 38
- 40) Federal Ministry of Information. Press release No 805 Lagos, July 19, 1973
The Daily Times (Lagos) 20/7 1973 "Union Funds are not for Politics".
- 41) The Daily Times (Lagos) 13/8 1973 "The New Trade Union Decree - an Analysis".
Nigerian Observer (Benin City) 24/8 1973. "Workers Hail Trade Union Decree".
- 42) National Provident Fund. Reprinted from Nigeria Trade Journal. Vol. 12, Np. 4 October/December 1964. Published by The Federal Ministry of Information, Lagos
- 43) Elias, T.O. "Industrial Relations and the Law", Law and Social Change in Nigeria (1972) s 106 se också "An Address by the Commissioner for Labour (Brigadier H Adefope) to Trade Union Leaders on the occasion of "May Day", 1st May 1975. s 1

- 44) Federal Ministry of Information. News Release No 432 Lagos May 1st 1975. "Federal Government Supports Trade Union Unity".
- 45) Se Ananaba, som ovan, för en ingående beskrivning av konflikten. s 228-252
- 46) R. Cohen. Further Comment on the Kilby/Weeks Debate. The Journal of Developing Areas 5 (January 1971) s 159
- 47) Ananaba, som ovan, s 236
- 48) Cohen "Labour and Politics" in Nigeria, som ovan s 216-223
- 49) New Nigeria, 19.3.76
- 50) Public Service Review Commission. Main Report. Federal Ministry of Information. Printing Division, Lagos.
- 51) The Public Service of Nigeria. Government Views on the Public Service Review Commission. December 1974 Federal Ministry of Information, Printing Division, Lagos.
- 52) The Public Service of Nigeria. Government Views - som ovan, s 69
- 53) Public Service Review Commission. Main Report, som ovan s 171

LITTERATURFÖRTECKNING

Adeogun, A A
The legal Framework of Industrial Relations in Nigeria.
Nigerian Law Journal, 3, 1969 s 13-40

Akpala, Agwu
The Prospects of Small Trade Unions in Nigeria.
(Enugu, December 1963)

Afr.
Akpala, Agwu
"Industrial relations policies in Nigeria".
Genève-Afrique 10 (1) 1971 s 20-40

Afr.
Akpala, Agwu
"Labour policies and practices in Nigeria".
Journal of Industrial Relations, 13 (3) Sept. 1971
s 274-290

Ananaba, Wogu
The Trade Union Movement in Nigeria.
(C Hurst & Co. London 1969). 336 s

S, Afr.
Area Handbook for Nigeria
(Foreign Area Studies of the American University,
Washington D C 1972) 485 s

SIDA
Bagger, M and Bovin, M /Nigeria (90 s, Köpenhamn 1971)
(Afrika 2)

SIDA, IILS
Balogun Denis A
Problems of Personnel Management in the Private Sector:
The Nigerian Experience (Intern. Institute for
Labour Studies, Geneva 1972) 19 s

IILS
Balogun, D A
(Ind. Rel. Officer Nigerian Tobacco Co. Ltd., Lagos)
The approach of employers to union/management
relations. (A lecture delivered during Industrial
Relations Course Ibadan Nigeria). 1972 10 s

Berg, Elliot J
Trade Unions and Wage levels
The Nigerian Case. Ann Arbor, Mich., 1969.
19 s (Discussion paper)

Afr. KB

Cohen, Robin

Labour and Politics in Nigeria 1945-71
(Heinemann London 1974) 302 s

Afr.

Cohen, Robin

Trade Unions and the military in Africa.
The Nigerian case. (Waltham Mass. 1972) 24 s

ILO

Cohen, Robin

The relationship between trade unions and politics
in Nigeria. (Centre of West African Studies,
Birmingham 1969) 350 s

Coleman J S

Nigeria: Background to Nationalism
(University of California Press, Los Angeles 1958)

SIDA, ICFTU

Conclusions Drawn from the Topics Discussed at
the ULCN/ICFTU Seminar held at the Institute of
Administration: Ahmadu Bello University, Zaria
from 26th April - 30th April 1971. 3 s

SIDA.ILO

Damachi and Seibel ed.

Social Change and Economic Development in Nigeria.
(Praeger Publishers Inc. New York 1973) 251 s

Diali, Azuka

"Industrial relations in the seventies".
Management in Nigeria, 6 (5) March-April 1971,
s 183-188

ILO

Egboh, Edmund O

"Central trade unionism in Nigeria, 1941-1966".
Acta Africana, 6 (2) 1967, s 193-215

ILO, Afr.

Egboh, Edmund O

"The Nigerian Trade Union Movement and its
Relations with World Trade-Union Internationals".
Présence Africaine, 75 July-Sept. 1970. s 76-88

S,KB

Egboh, Edmund O

"Trade Unions in Nigeria".
African Studies, 27 (1), 1968, s 35-40

ILO, Afr.

Egboh, Edmund O

"The early years of trade unionism in Nigeria".
Africa Quarterly, 8 (1), Apr.-June 1968 s 59-69

Egboh, E O

"The background to the Trade Union Movement in
Nigeria".

SIDA

Elias, T O

"Industrial Relations and the Law".

Law and Social Change in Nigeria. (1972)

(Edited by T O Elias, Chief Justice of Nigeria)

s 106-131

4084, ILO

Etukudo, A J

The white collar worker in the technological age.

Prepared for the First International Seminar of the Nigerian Union of Bank, Insurance and Allied Workers,

Lagos, November 1970. 13 s

Afr.

Hinchliffe, K

Labour Aristocracy in Nigeria.

The Journal of Modern African Studies. s 57-67

Hopkins A G

"The Lagos Strike of 1897: an exploration in Nigerian Labour History".

Past and Present Dec. 1966 s 133-135

IILS

Iwuji, E C

Employment promotion problems in the economic and social development of Nigeria.

(International Institute for Labour Studies, Geneva 1972) 61 s

IILS

Iwuji, E C

Wages Policy in Nigeria (IILS, Geneva, 1972) 10 s

Afr

Kayode, M O

An Analysis of the Management of Trade Union Finances in Nigeria.

The Nigerian Journal of Economic and Social Studies.

Vol 11, Nov. 3. 1969 s 327-342

Krizsán L

Aspects of an analysis of the labour structure of the Nigerian working class.

(Budapest 1970) 21 s

SIDA

Labour in Nigeria.

(U S Department of Labour in co-operation with the Agency for International Development Washington 1963) 4:0, 45 s

(Bureau of Labour Statistics Report No 261)

Lines, Tim.

"Nigeria".

Free Labour World, 88, October 1957 s 8-11

KB

Maboqunje, A L
Urbanization in Nigeria.
 (London 1968). 353 s

Afr.

Mc Queen, Albert J
Unemployment and Future Orientations of Nigerian
School-Leavers.
Canadian Journal of African Studies
 Vol 3 No 2 (1969) s 441-461

Nigerian Labour Market.
 Ministry of information 1971.

ILO

Ojeli, David C
The role of trade unions in rural development.
 (Lecture at seminar Kaduna Nigeria, May 1973) 4 s

Onyemelukwe, C

Problems of Industrial Planning and Management
in Nigeria. (Longmans 1966)

SIDA, ILO

Report on Worker's Education in Nigeria.
 (International Labour Office, Geneva 1963) 24 s

Roberts, M

"African Trade Unionism in Transition"
The World Today, (Royal Institute of International
Affairs), 17,10, Oct. 1961 s 447-455.

Roper, J I

Labour Problems in West Africa.
 (Penguin Books, African Series, London 1958) 112 s
 Second National Development Plan 1970-74. Chapter 33

Afr.

Smock, David R
Conflict and control in an African Trade Union.
Study of Nigerian coal miners union.
 (Stanford, Calif. 1969) 170 s

Smock, David R

From village to Trade Union in Africa.
 (Cornell University, 1964)

Afr, SIDA, TYK

Stoche, Olav
An introduction to the Politics, Economy and
Social Setting of Modern Nigeria.
 Uppsala 1970, 142 s

IILS, SIDA

Tygbiyele, E A
Out-of-school Education for Economic and Social
Development, and the Surulere Experimental Compre-
hensive Education Project.
 (IILS, Geneva, 1972) 7 s

Tulats, Herbert A
Die Gewerkschaftentwicklung Nigerias.
 (Hannover, 1963). 149 s

SIDA

ULC Nigeria.
 "The Truth about the Exact Status of the Labour
 Movement in our Country To-Day".
 (Policy Statement by the Central Working Committee
 of the United Labour Congress of Nigeria,
 March 1973) 9 s

Warren, W
 Urban real wages and the Nigerian TU movement,
 1939-1960.
Economical development and cultural change.
 15 (1966):1 s 21-36

Afr.

Waterman, F
 Communist theory in the Nigerian Trade Union
 movement, (The Hague 1973) 26 s

Afr.

Weeks, J F
 Wage behaviour and labour markets in Nigeria.
 U.O. (1969?) 19 s

Afr.

Weeks, J F
 The Impact of Economic Conditions and
 Institutional Forces on Urban Wages in Nigeria.
The Nigerian Journal of Economic and Social Studies
 (1971) Vol 13 No 3, Nov 1971 s 313-339

Weeks, J F

Wage policy and the legacy of colonial rule.
 A comparative study of Nigeria, Kenya, Uganda.
 22 s

Weeks, J F

Relative position of farmers and wage earners
 in Nigeria,
 Ibadan 1976, 15 s

Wells, F A and Warmington, W A

Studies in Industrialisation: Nigeria and the
 Cameroons.
 (Oxford University Press, Amen House, London, 1962)
 266 s

Yesufu, T M (editor)

Manpower Problems and Economic Development in
 Nigeria.
 (Ibadan, Oxford University Press, 1969).

Yesufu, T M

"An Introduction to Industrial Relations in Nigeria".
 (London, Oxford University Press, 1962) 190 s

Nedan följer en förteckning över några studier utgivna i serien
"Meddelande från Utredningsbyrån"

- Arbetsintensiva metoder inom vägbyggnadsverksamheten
(60 sid) K Croner (Apr. -75)
- Zambiska sekundärskoleelevers arbetsmarknadssituation
(27 sid) H Svensson (Juli -75)
- Tanzanias utvecklingspolitik (27 sid) R Green
(Juli -75)
- Kooperation i Kenya, Tanzania, Zambia (42 sid)
R Forsberg (Juni -76)
- Kopparprisernas betydelse för den ekonomiska ut-
vecklingen i Zambia (112 sid) T Linné-Eriksson
(Juni -76)
- BRALUP - forskningsinstitution i Tanzania (31 sid)
F Hedkvist (Aug -76)
- Vad är utveckling - Teorier om underutvecklingens
orsaker och om hur utvecklingen skall främjas
(135 sid) (Mars -76)
- Utvecklingen och kvinnans ställning i u-land
(126 sid stencil, 140 sid boktryck) (Apr. -73)
- Regional samverkan mellan u-länder (103 sid) (Okt. -74)
- Givarländernas biståndspolitik - en jämförande
översikt (107 sid) (Jan. -74)
- Bistånd till de mest eftersatta grupperna och
områdena (73 sid) L Bondestam (Febr. -74)
- Beroende och oberoende - en studie i svårigheterna
för Zambia att frigöra sig från sin ställning som
monoexportör av koppar (67 sid) S Laestadius (Febr. -74)
- SDR-länken och andra lösningar av u-ländernas
betalningsbalansproblem (12 sid) (Mars -74)
- Varubiståndens effekt på sysselsättning, betal-
ningsbalans och industristruktur i Sverige
1972/73 - 1973/74 (156 sid) K Goppers (Juli -74)
- U-länderna och den internationella kopparmarknaden
(99 sid) (Dec. -74)
- Svenska, icke statliga organisationers u-hjälp 1973
(79 sid) J Knudtson, M Magnuson (Dec. -74)
- Två modeller om världens framtid (40 sid) (Okt. -75)
- Svensk u-landspolitik (73 sid) K A Larsson (Juni -76)
- En samordnad svensk u-landspolitik (91 sid) (Juni -76)

Fackföreningsrörelsens roll i afrikanska länder:

I Tanzanias utvecklingsprocess (49 sid)
S Mattsson, R Monö (Juni -76)

I Zambias utvecklingsprocess (51 sid)
S Mattsson, R Monö (Juni -76)

I Nigerias utvecklingsprocess (42 sid)
S Mattsson, R Monö (Aug. -76)

I Tuniens utvecklingsprocess (27 sid)
R Monö (Aug. -76)

