

강력한 자본과 취약한 노동

아포 레옹
아시아 모니터 리소스 센터

들어가는 말

정확하게 80년 전인 1925년 6월 19일에 홍콩 노동자들은 노동권과 정치권을 위한 광동-홍콩 총파업을 시작함으로써 세상을 놀라게 했다. 이 파업은 16개월 동안 진행되었다. 이들의 요구는 파업권, 8시간 노동, 최저임금, 학대 금지, 입법위원회의 회원을 선출할 권리와 같은 고전적인 것이었다.

이러한 영웅적인 파업의 중요한 의미는 홍콩노동자들이 그들 자신의 권리 향상을 위해서 뿐만 아니라 상해 노동자들과의 순수하고 애국적인 연대를 위해 활동했다는 것에 있다. 상해에서는 일본점유 사업장 관리자에 의해 한 노동자 지도자가 총살당한 후에 일어난 5월 30일 사건¹⁾으로 인하여 총파업이 진행되고 있었다.

역사를 되돌아보면, 그들의 요구 중 많은 것이 홍콩에서는 오늘날까지 이루어지지 않고 있다. 우리 노동자들은 법적인 보호없이 장시간 노동을 해야 하고, 완전하고 직접적인 민주주의의 결여로 고통을 받고 있다. 또한 몸이 아프면 사직이나 해고의 위협을 걱정해야 한다. 그들의 최저임금법은 아직도 만들어지지 않고 있다. 진보적이고 전투적인 노동조합은 사용자와 정부에 의해서 계속적인 탄압을 받고 있다. 이것은 홍콩 노동운동만의 문제는 아니다. 아시아의 대다수 노동자들이 무자비하고 가혹한 현실을 동시에 함께 직면하고 있는 것이다.

1) 협상도중 관리자에 의해서 노동자가 사망한 후, 5월 30일 이에 분노해 상해의 난징도로를 행진하던 노동자, 학생, 다른 시위대를 무장한 외국군대가 사격한 사건.

경향과 징후

강력한 자본과 취약한 노동은 지금 중국노동연구자들에 의해서 넓게 사용되고 선호되는 용어이다. 많은 서구의 지도적인 학계와 정책 지도자들은 세계화하에서, 인간이 만든 장애 때문에 자유롭게 이동하지 못하는 비유동적인 노동에 비하여 초고속의 자본은 점점 더 강력해진다고 지적한다. 이러한 의견은 많은 노동운동에 의해서 공유되고 있다. 네팔의 노동조합총연맹 GEFONT의 사무총장은 제 4차 전국총회의 보고서에서 간결하게 다음과 같이 말하고 있다. “자본은 금융적, 물리적으로 조직되고, 과학과 기술, 전자혁명의 도움으로 세계화된다. 시장과 이윤에 대한 독점 경주에서 모든 국가적·지리적 경계선을 넘었다. 그러나 노동자의 국제적 연대는 도덕적·심정적인 연대로 한정되고 있다. 자본의 운동은 자유로운 반면, 노동의 운동은 많은 장애물의 제약을 받고 있다.”

노동운동이 변화하는 세계에(특히 노동조합에 우호적이지 않은 노동시장) 조용하는데에 실패하면서 코포라티즘이나 복지사회의 토대였던 노동운동에 대해 결렬이나 종식이라는 비관주의적인 결론에 쉽게 도달하게 된다. 계급투쟁은 사람들이 그것을 자유롭게 사용하는데 불편함을 느낄 때 금기시된다. WTO, IMF, 세계은행에 의해서 강력하게 촉진되고 있는 ‘자유화, 유연성, 취업능력, 경쟁력, 사유화, 합리화, 효율성’과 같은 용어들이 경제회복, 성장, 빈곤의 근절, 일자리 창출 등에 대한 가능하고 논리적인 해결책으로서 확대되어 사용되고 있다. ‘시카고 학파’의 전문가들은 국제기구, 다양한 정부, 다국적기업이 신자유주의 정책을 추진하는 것을 적극적으로 지원하고 있다. 이들은 경제를 구조조정하고, 사회적인 복지시스템을 해체하고, 노동시장을 탈규제하는 신자유주의정책을 추진하고 있다. 그 결과는 개발도상국에게 있어서는 치명적이다. 잘 알려진 경제학자의 말에 의하면, “IMF의 주요한 처방전은 너무 가난해서 허리벨트를 살 수 없는 환자에게 벨트를 조이라는 것과 같은 것이었다. IMF 주도의 긴축정책은 종종 폭동, 쿠데타, 공공서비스의 붕괴를 초래했다.”(Sachs 2005) 한국, 인도네시아, 태국과 같은 나라들은 아시아 금융위기 때에 이 마법의 공식을 채택하라고 강요받았다.

다국적기업은 우리가 관심을 가져야 할 특별한 부문이다. 이 ‘슈퍼 국가’는 많은 개발도상국이 경쟁할 수 없는 막대한 부와 자산을 축적했다. 그렇지만 그들 중 대부분은 노조에 우호적이지 않다. 그들은 일단 노동자들이 조직되고, 진전을 위해서 요구를 하기 시작하면 사업장을 닫고, 새로운 장소로 옮기겠다고 위협을 한다. 최근의 캐나다의 월마트의 경우는 현지의 노동조합과의 계약을 회피하기 위하여 그들의 슈퍼마켓을 닫은 명백한 예가 되고 있다. 삼성, 코닥, 맥도날드는 중국 내에서 노동조합을 거부한 것으로 중국노동조합총연맹(ACFTU)에 의해서 공식적으로 거명되었다. 이들 기업은 조직권, 고용보호, 차별금지, 건강과 안전에 관한 기준을 낮추기 위해서 중앙정부 또는 지방정부에 로비와 압력을 행사하였다. 한국의 다국적기업은 특히 방글라데시에서 수출

자유지역법을 개정하는 논의에 적극적이다. 다른 기업들은 중국의 노동시간규칙에 대해서 많은 불만을 표시하고 있다.

옥스팜 보고서에 따르면 상대적으로 적은 수의 다국적기업의 지배적인 사업관행이, 주로 구매관행, 더 심각한 불균형과 침해를 발생시킨다고 한다.

새로운 노동시장

비공식적인 부문, 이주노동자와 같은 이슈를 해결하기 위한 조치들이 시도되었음에도 불구하고, 전통적인 노동운동이 새로운 노동시장에 대응하는데 실패했다고 공통적으로 인식하고 있다. 한 노동 조사 보고서는 다음과 같이 기술하고 있다 : “세계화 시대에는 세계의 대부분 지역에서 노동조합 회원수가 줄어들고 결론적으로 노동조합의 영향력이 감소되는 것을 목격한다. 증가하는 실업률, 일자리 감소, 임시직화, 노동의 비정규화, 하청, 외주하청 그리고 인원축소, 노동의 유연화와 노동조합의 회피에 직면하여 노동조합은 그들의 전통적인 기반인 정규직 노동자를 빼앗겼다.”(Serrano 2005)

새로운 기술변화는 포드체제를 변화시키고, 전세계의 모든 곳으로 공급망을 확장하게 만들었다. 콜센터는 수천 마일 떨어진 곳에 세워진다. 그러나 의사소통은 24시간 동안 운영되고, 계속적으로 눈 깜짝할 사이에 교환된다. 새로운 사이버 노동력은 생겼으나 불행하게도 거의 그들은 노동조합으로 조직화가 되지 않았다.

베트남, 중국, 인도네시아와 같은 개발도상국에서, 점점 많은 여성노동자들이 시골에서 나와 호치민, 자카르타, 홍콩과 같은 대도시 주변에 건설된 수출자유지역으로 일을 찾아서 몰려들고 있다. 예를 들어서 홍콩에서 기차로 1시간 30분 거리에 있는 광조우(廣州)의 주강삼각주지역(Pearl River Delta)주변에는 공장들이 끝도 없이 흩어져 있다. 이 지역은 천만명의 노동자가 50,000개의 홍콩 기업에서 일하고 있다. (이들 대부분은 여성이다.) 대부분의 노동자가 조직되지 않았다. 공식적인 통계에 의하면 그들 중 약 30%가 조직화되어 있다고 한다. 그러나 새롭게 조직된 노동조합의 대부분은 회사에 의해서 통제되거나, 관리자가 조합간부로 이증으로 배치되거나, 친정부 외부인사가 배치되는 어용노조이다. 노동자들은 이들 조합을 단순히 복지 또는 사교클럽, 경영통제 수단이라고 생각한다.

한편, 파견노동자, 하청노동자, 가내노동자들이 증가하고 있다. 한국은 이런 점이 눈에 띄게 드러나는데 일부 사업장에서는 비정규직의 절대적인 숫자가 정규직을 넘고 있다. 이러한 노동자들의 지위는 전보다 더 취약하다. 한 기업 안에 두개의 시스템이 있는 조건 하에서 비정규직은 정규직과 같은 노동보호, 복지 혜택을 받지 못하고 있다. 종종 그들은 같은 기업의 노동조합에 의해서 거부된다. 예를 들어, 홍콩 정부의 계약직 노동자는 일반 공무원과 같은 무료 의료보장을 받을 수 없다.

그 결과는 명백하다. 부자와 가난한 사람들과의 격차는 커지고 있다. 노동하는 빈민

들의 약 300,000명이 지난 8년 동안 그들의 수입이 4,900 홍콩달러에서 3,900 홍콩달러로 감소되는 것을 겪었다. 그것은 역시 중국에서도 사회적 안정성을 위태롭게 만드는 요소로서 작용하고 있다. 지난 몇 년 동안 노동분규의 비율이 30% 상승하면서 노동소요가 집권당의 눈으로 보면 경고의 종을 울린 것이다.

이주노동자는 우리가 고려해야 할 필요가 있는 새로운 노동력이다. 홍콩에서는, NGO와 노동조합이 이주노동자의 권리를 옹호하기 위하여, 이주노동자 스스로 자신의 노동조직을 조직화하는 것을 지원하기 위하여 함께 일하고 있다. 일반적인 사회, 정치적 환경은 그들에게 우호적이지 않다. 비중국인인 소수인종이 많은 경우에는 특히 그렇다. 경기침체나 실업률이 높을 때에 이들은 사회적인 비난의 대상이 되기 쉽다. 한국, 말레이시아의 경우는 더욱 낙심하게 만든다. 최근 홍콩에서는 미등록 노동자에게 발생한 상해사건에 대한 보상을 하지 않겠다는 정부의 제안이 논쟁거리가 되고 있다. 유감스럽게도 이러한 제안은 일부 노동조합 간부들에 의해서 환영되었다.

아시아의 노동

아시아노동에는 획일적인 특징이 없다. 아시아 노사관계 모델 또한 그러하다. 우리는 다문화, 다양한 종교와 믿음 그리고 훨씬 다른 다양성이 공존하는 대륙에 살고 있다. 그리고 일본과 같은 부유국에서 네팔과 같은 아주 가난한 나라까지 포함하는 극단이 공존하는 대륙이다. 경제성장도 다양한데 평균 10%를 유지하고 있는 중국에서 이라크와 아프카니스탄과 같이 전쟁으로 황폐화된 나라까지 있다. 우리는 또한 토요타, 삼성, 허치슨, 타타 등과 같이 포춘 500위에 포함되는 거대기업도 목격할 수 있다. 이러한 거대기업은 아시아뿐만 아니라 유럽, 아메리카 대륙과 아프리카에도 투자를 많이 하고 있다.

아시아는 산업재해의 희생자가 많은 곳이다. 중국의 광산에서 발생하는 사고는 세계적인 기록을 가지고 있다. 2004년에 6,000명이 죽었다. 그리고 석탄 백만 톤 당 3.08명으로 인도의 0.5명에 비하면 8배 높은 수치이다. 이 수치는 매우 놀라운 것이다. 그러나 그것은 빙산의 일각에 불과하다. 선진국을 포함해서 어떤 국가도 사고와 직업관련 질병에 관한 모든 일을 기록하거나 보상하지 않고 있다. 그래서 정부의 통계는 실제적인 문제의 중력을 반영하지 못한다. 실제로 '아시아의 기적'을 만들기 위해서 얼마나 많은 노동자가 '일로 인해서 죽거나 부상, 질병을 가지고 있는지 아무도 모른다. 대부분의 아시아 국가들은 적당한 보고체계를 가지고 있지 않다. 사고의 일부는 보고되기도 하지만 산업질병의 대부분은 보고되지 않는다. 아시아 국가의 대부분은 노동자를 보호하기 위해서 작업장에서의 위험으로부터 노동자를 보호하고, 사고에 대해서 피해자와 그 가족에게 보상을 하기 위한 법적 조치들이 있다. 그렇지만 가장 큰 문제는 집행이다. 대부분의 나라에서 일반적인 담당관청이 힘이 없고 취약한 시설을 가지고 있

다. 어떤 국가에서는 비록 그들이 정직하지 못한 공무원으로 비판을 받는 면이 있지만, 공장 조사관의 수가 그들이 조사해야 할 공장의 수에 비해서 절대적으로 적다. 태국에서는 매년 10,000개 사업장을 조사할 수 있는 인력만이 있다. 조사를 할 사업장은 300,000개가 있다. 그래서 개별 사업장이 매 30년마다 한번 조사를 받을 수 있게 된다.

서구와 좋은 안전 규제를 가지고 집행을 하는 나라들에서는 많은 다국적기업이 안전기준을 준수한다. 그러나 느슨한 집행을 하는 나라에서 생산을 할 때에는 생산비용을 낮추기 위해서 이러한 기준을 무시하는 경향이 있다. 산업안전과 건강 담당자는 보통 구조조정에서 감원의 일차적인 대상이 되는 노동자 그룹이다. 1984년의 인도 보팔 참사도 이러한 이중적인 태도(기준)의 결과이다. 다른 예는 질리(Zhili)와 케이더(Kader) 화재사건에서 볼 수 있다. 이 둘은 홍콩자본가가 소유한 것이었다. 다른 악명높은 케이스는 한국의 원진인데, 한국노동자를 죽게 하고, 노동능력이 상실할 정도의 불구로 만들었다. 그리고는 지금은 외부세계로부터의 감독을 받지 않은 채 중국, 동베이(東北)로 공장을 옮겼다. 추가로 많은 낡고 위험한 기계들이 아시아내의 저개발국으로 옮겨진다. 중국남부에 있는 후이조우(惠州)에서 일어난 최근의 실리콘스와 카드뮴 독성은 전형적인 예이다.

아시아는 역시 아동노동자가 가장 많이 있는 곳이다. 그들의 대부분은 작은 공장에서 어떤 보호도 없이 일한다. 또는 집에서 가사노동자로, 식당이나 가게에서 종업원으로 일을 한다. 다양한 수준에서 보상 조치를 취하기 위한 많은 노력이 있었다. 그러나 빈곤과 교육적인 장애가 정치적인 결정과 적당한 사회발전에 의해 해결되지 않는 한 그 결과는 아직도 고무적이지 않다.

취약하고 분열된 노동운동은 위에서 열거한 모든 문제들을 해결하는데 도움이 되지 않는다. 유럽에서는 노동운동의 성숙, 성장의 결과로 친노동적인 정당이 탄생했었다. 그리고 노동조합과 정당과의 긴밀한 연관성은 여전히 오늘까지 유지된다. 그러나 아시아에서는 다르게 나타났다. 50-60년대의 냉전의 결과로 많은 노동조합이 정당에 의해서 만들어졌다. 종종 일부 노동조합은 완전히 다른 이념과 외부 세력의 지원에 의해서 서로 싸웠다. 그들 중 일부는 기꺼이 파업을 파괴하기도 한다. 또는 권력을 위해서 정당을 추종한다. 베를린 장벽의 붕괴와 아시아의 많은 독재권력의 붕괴로 구정당 또는 정부지배로부터 이탈하는 독립노동조합이 점점 늘어나고 있다. 한국, 홍콩, 대만, 인도네시아에서 이런 예를 찾을 수 있다. 예를 들어 태국에서 다시 그룹이 만들어지고, 새로운 동맹들이 생기고 있다. 그들 중 일부는 새로운 정당을 구성하는 시도를 하거나 의회선거에 참여하고 있다.(홍콩, 한국, 대만) 많은 노동운동가들이 민주주의 운동에 참가하거나 지도를 하고 있다. 중국, 한국, 인도네시아, 태국, 버마, 필리핀의 80년대와 90년대의 민중운동에서 활약한 무명의 노동자지도자들은 사람들 마음에 살아있는 실체이다.

그럼에도 불구하고 노동조합 또는 노동활동가에 대한 억압은 여전히 강하고 무자비하다. 구속, 실종, 육체적인 박해는 필리핀, 중국, 버마, 네팔과 같은 나라에서 전혀 새로운 것이 아니다. 다른 방법으로는 노동운동을 길들이고 억제하려는 부드러운 방법으로서 인사관리적 접근이 있다. 노동자들은 노동조합에 참가하지 말고 집단행동을 하지 말라고 훈련되며, “우리는 가족이다”, “고용주없이 는 근로자도 없다”라고 주장한다. 이런 기업은 노동자를 선제공격하기 위하여 자문기관이나 사회복지사에 의해서 관리되는 근로자카운셀링 센터를 운영하여 심도있게 활용한다. ‘문제 노동자’가 고립되고 블랙리스트화되어지는 반면에 좋은 실적을 내는 친기업 노동자 또는 개별 노동자는 포상을 받는다. 잘못된 소속감을 만들기 위하여 많은 한국, 대만, 일본공장에 준군사적 훈련과 침묵의 청취자와 같은 관행이 행해진다.

대안들

각각의 위치와 이해에 따라서, 다양한 대안들이 있다. 가장 최근의 유행하는 것은 기업에 의해서 만들어지거나, 많은 캠페인 그룹에 의해서 주도되는 기업의 사회적 책임이란 것이 있다. WTO와 같은 국제적 무역체제나 양자간, 다자간 무역협약에 사회협정을 포함시키려는 데 대한 논의이다. 많은 거대한 국제적인 노동조합과 NGO들이 이러한 활동에 참가하고 있음에도 불구하고 현장에서 일하는 노동자들의 직접적인 참가는 거의 없다. 그래서 이해관계자들에 의해서 많은 회의들이 세계 곳곳에서 일어나고 있다. 그들은 더 많은 모니터링 조직과 남반구의 불쌍한 노동자를 돕기 위한 파일럿 프로그램을 만들기 위하여 끝도 없는 토론을 하고 있다. 노동자들이 진정으로 활동적이고 직접적인 참가를 하고 진정으로 자신들의 프로그램을 만들어 그들 자신의 노동조합을 만들 때까지는 이러한 위에서 밑으로의 접근은 아무런 의미가 없을 것이다. 성공적으로 ‘자유로운 노동조합’으로 이행하여 정부, 사업가에 의해서 진실된 인정을 얻어내지 않는다면 의미가 없다.

또다른 초점은 우리의 국가 혹은 지역 정부를 강화해 다국적기업 또는 국제조직에 의해서 위협받지 않도록 하는 것이다. 여기에 우리는 사회협정 논의와 관련하여 서구 정부, 국제노동조합, 또는 NGO에 대항해 그들 정부를 지지하는 남반구의 노동조합을 발견한다. 해외국가에서 자국의 사업주, 고용주의 잘못된 활동에 관하여 노동조합 지도자들에게 주의를 환기시킬 때에, 그들과 종종 논쟁을 한다. 그들은 무척 방어적이다. 해외공장의 관리의 상당 부분이 활동적인 노동조합 간부였던 감독관이나 관리자에 의해서 되고 있는 것은 아이러니한 일이다. 이러한 민족주의는 국제적 연대에 도움이 되지 않는다. 우리는 강하고 지속적인 노동자계급의 연대운동을 개발하고 재구축하여야 한다. 세계사회포럼, 반전 대중조직, WTO에 대한 전투가 민중들의 운동이 어떻게 활성화되고 통합되는가를 보여주는 예이다.

한 노년의 노동조합 지도자의 말을 빌리자면 “노동운동은 자본주의에 대한 대안적인 사회질서 수행자로서 역사에 등장했다. 오늘날 대부분의 지도자들이 근본적인 사회적 변화에 대한 전망을 포기했다; 그러나 운동은 강고하고 줄어들지 않은채 세계에서 가장 큰 저항으로 여전히 남아있다. 노동자들에 의해서 크고 작은 수천의 투쟁이 매일 일어나고 있다. 왜냐하면 노동자들은 갈 곳이 없기 때문이다, 다른 대안이 없기 때문이다.” (Gallin 2005) 이것은 확실하게 우리 모두에게는 외롭고 막다른 길이 아닐 것이다.

2005년 6월 4일

Strong Capital Vs Weak Labour

By Apo Leong

Asia Monitor Resource Centre / apo@amrc.org.hk

Introduction

Exactly 80 years ago, Hong Kong workers shook the world by initiating a 16 month long Canton-Hong Kong General Strike for labour and political rights starting from 19 June 1925. Their demands included all the classic ones such as the right to strike, eight hour work, minimum wage, no harassment, and the right to vote for the Legislative Council members.

The significant implication of this heroic strike lies in the fact the Hong Kong workers took direct action not only for their own basic rights, but primarily as a genuine and patriotic solidarity with their Shanghai brothers and sisters who were on general strike over the May 30 Incident after one worker leader was gunned down by a Japanese textile manager.

Looking back at history, many of their demands are not met even today in Hong Kong. Our workers have to toil long working hours without any legal intervention, suffer from the lack of full and direct democracy, and worry once they are sick, retire or dismissed. The minimum wage law is shelved. Progressive and militant unions are under constant attack, jointly by the business and the government. This is no exception for the Hong Kong labour movement. The same cruel and harsh facts are simultaneously confronting

majority of Asian workers alike.

Trends and Signs

Strong and weak labour is now a favourite jargon widely used by Chinese labour studies. Many western leading academics and opinion leaders point out the hypermobile capital has become more and more powerful under globalisation against the immobile workers who cannot travel freely due to human made barriers. This observation is shared broadly by the labour movement. The secretariat report of the fourth national congress GEFONT (Nepal) succinctly explained, 'capital is organized financially and physically, and is globalised with the help of the recent electro-wave revolution in science and technology. It crossed all national and geographical borders, in the race of monopoly over the market and profit. But the international unity of the workers is just limited to moral and spiritual unity. Whereas the movement of the capital is free, there are various hurdles to restrict the movement of labour.'

The pessimistic conclusion reached easily is the end or farewell to the labour movement which used to be the cornerstone of corporatism and the welfare society as it failed to cope with the changing world, particularly the labour market is not union friendly. Class struggle is a taboo when people feel uncomfortable to use it freely. Terms such as 'liberalisation, flexibility, employability, competitiveness, privatization, rationalization, rationalization, and efficiency' heavily promoted by WTO, IMF and World Bank have become the talk of the town, being ever amplified as the only feasible and logical solutions to economic recovery or growth, eradication of poverty, creation of job opportunities. The 'Chicago school' experts are very active in assisting international agencies, various governments, and TNCs in promoting neo-liberal policies under these guidelines or straightjackets to restructure the economy, to dismantle the social welfare system, and to de-regulate the labour market. The result is disastrous for developing countries. In the words of one well known economist, 'the main IMF prescription has been budgetary belt tightening for patients much too poor to own belts. IMF-led austerity has frequently led to riots, coups and the collapse of public service.'(Sachs 2005) Countries such as Korea, Indonesia, and Thailand were told to bite the bullet of this magic formula as a consequence of the Asian Financial Crisis.

The TNCs is a special case that we should pay attention to. These 'super states' have

accumulated enormous wealth and assets that many developing countries cannot compete with. However, most of them are union unfriendly the business of business is business. They will threaten to close down operations or relocate to sunshine places once workers get organized or start to make demands for improvement. The recent Wal-mart case in Canada is a vivid example, where they shut down the supermarket to avoid further engagement with the local trade union.

Samsung, Kodak, McDonalds and many others were publicly named by the ACFTU (All China Federation of Trade Unions) for rejecting unionization inside China. In many instances they lobby or exert pressure to national or local government to lower 'restrictions or barriers' such as the right to organize, employment protection, anti-discrimination, or health and safety standards. The Korean TNCs are particularly active in the debate of revising the EPZ (Export Processing Zone) law in Bangladesh. Others complain a lot against the working hour rule in the PRC (People's Republic of China).

An Oxfam report revealed that business practices, mainly purchasing practices, of a relatively small number of dominant global corporations are causing much inequality and abuse.

New Labour Market

It is commonly acknowledged that the traditional trade union movement has failed to catch up of the new labour market, despite modest attempts were made to address this issue, such as organizing the informal sector, the migrant workers. In the words of one labour research, she commented, 'The era of globalisation saw the decline in union membership and consequently diminishing union influence in most parts of the world. Confronted with increasing unemployment, job losses, casualisation and informalisation of labour, subcontracting, outsourcing and downsizing, labour flexibilisation and a regime of union avoidance, unions are robbed of their traditional constituencies the regular workers.' (Serrano 2005)

The new technological changes transformed the Fordism system and expanded the supply chain to all directions in the global economy. Call centers are set up thousands of miles away, but communications are running 24 hours round the clock and being exchanged constantly in a split of a second. A new cyber workforce was created but

unfortunately very few of them are organized into trade unions.

In developing countries such as Vietnam, China and Indonesia, more and more female labourers are drawn from rural areas to find work in congested EPZs which mushroomed around big cities such as Hong Kong, Jakarta, Hochiminh. For example, just one and half hour train ride from Hong Kong to Guangzhou, there are endless rows of factories scattered around the Pearl River Delta area; representing 10 million workers (mostly young female ones) employed by 50,000 Hong Kong managed enterprises. Again, most of these workers are unorganized. The official figure claimed around 30% of them are organized but the reality is that many of these newly formed unions are yellow ones either controlled by the management, officers doubled up by management people, or seconded by pro-government outsiders. Workers label these unions as merely welfare or social clubs or as management controlling tools.

On the other hand, the number of dispatch workers, outsourced workers or home based workers is on the rise. Korea is a notable example. In some workplaces, their absolute number exceeds that of permanent workers.

The status of these workers are much vulnerable than before. Under 'one company, two systems' model they do not enjoy the same labour protection, welfare and benefits as the regular workers. Sometimes, they are even rejected by the organized sector of the same company. For example, the contract employees of the Hong Kong government cannot enjoy the free medical scheme as the permanent civil servants.

The end product is obvious. The gap between the rich and poor is widening. Around 300,000 of the working poor suffered a drop of their income from 4,900 HK dollars to 3,900 HK dollars during the last 8 years. It also acts as a driving force to endanger the social stability in China. The labour unrest has rung the alarm bell in the eyes of the ruling party, as the rate of labour disputes soared by 30% growth in the last few years.

Migrant worker is a new force that we need to reckon with. In Hong Kong, NGOs and trade unions work together to defend their rights and assist those to form their own labour organizations. But the general social and political climate is unfavourable to them; particularly when they are dominated by non-Chinese ethnic minorities. They have become easy targets to shoulder the blame in times of recession, growing unemployment.

Cases in Korea, Malaysia are more disheartening. The recent debate in Hong Kong is the proposal by the government to remove the right to injury accident compensation for illegal workers. Regrettably, this motion was welcomed by some union leaders.

Asian Labour

There is no homogenous Asian labour figure. There is also no such thing as Asian industrial relations model. We live in a huge continent with multi culture, various religions and beliefs, and much other diversity. It is also a place of extreme, from rich country such as Japan and very poor country such as Nepal. Economic growth varies greatly from China with average rate of 10% and countries devastated by war such as Iraq and Afghanistan. We also witness big TNCs which occupy top Fortune 500 positions like Toyota, Samsung, Hutchison, Tata and many others which invest heavily not only in our territories but also in Europe, North and South America, and Africa.

Asia is the home of most of the industrial accident victims. China's mining accident top the world record, with 6,000 lives perished in 2004 and its toll per million tons of coal is 3.08 which is six times higher than India (0.5). This figure may appear alarming, yet it is only a tip of the iceberg. No country, including the most developed ones, records and compensates all work related accidents or diseases. Thus government statistics do not reflect the actual gravity of the problem. In reality, no one knows how many workers die or become diseased or injured at work for an "Asian Miracle". Most Asian countries do not have a proper reporting mechanism. Even some of the accidents might be reported; the majority of the occupational

diseases are never reported. Most of the Asian countries have some form of legislations aim at protecting workers from hazards at the workplace and to offer them or their families some sort of social security in case of death, injury or disease. However, the biggest problem lies in implementation. Regulatory authorities in most countries are weak and ill-equipped. In any country, the number of factory inspectors is simply far too few for the number of enterprises they are supposed to inspect, even if they are not corrupted. In Thailand, there are only enough inspectors to visit around 10,000 factories per year, but there are 300,000 factories that qualify for inspection each factory can be visited once every 30 years.

Many TNCs observe good safety norms in the west and countries with good safety

regulations and implementation. But they are just likely to flout these norms when producing in countries with lax implementation to reduce production cost. OSH (occupational safety and health) personnel are usually the first batch of workers downsized in restructuring. The 1984 Bhopal disaster in India was a result of such double standard, other examples can be found in Zhili and Kader fires, both of which were owned by Hong Kong business people. Another notorious case is the Wonjin case in Korea. After killing and incapacitating Korean workers, the factory is now hiding inside Dongbei, PRC without monitoring from the outside world. In addition, many obsolete and hazardous processes are being shifted to Asian countries, or to the less developing countries or territories inside Asia. The recent Huizhou silicosis and cadmium poisoning cases in south China are typical illustrations.

Asia is also the home of highest number of child workers. Most of them work in small workshops with little or no protection, or in homes as domestic workers or as service workers in eating places or stores. Much efforts have been deployed to offer remedial measures at various levels; however, the result is not yet very encouraging, until the poverty and educational traps are filled in with strong political determination and appropriate social development.

A weak and divided labour movement would not help to redress all these abovementioned problems. In Europe, we were told that pro-labour parties were given to birth as a result of the growth or maturation of the labour movement, and the close link between trade unions and political parties remain until today. In Asia, it was observed the other way around did happen. Many trade unions were formed by political parties, and more so as a result of the Cold War in the 50s and 60s. Sometimes unions with totally different ideologies and backed up by outside forces

fought against each other, some of them became willing strike breakers, or just toed the party line when their 'masters' were in power. With the fall of the Berlin Wall and the collapse of many dictatorial rules in Asia, there are more and more independent labour movements breaking away from the old party or government domination. Positive examples are found in Korea, Hong Kong, Taiwan and Indonesia. Regrouping and new alliances are being formed, for example, in Thailand. Some of them even ventured in formation of new political parties or participating in parliamentary elections (Hong Kong, Korea, Taiwan). Many labour activists joined or took the lead in democracy movement. Unsung worker heroes and heroines are living figures in the minds of the people in

China, Korea, Indonesia, Thailand, Burma and the Philippines in the 80s and 90s peoples' movement.

Nevertheless, the suppression against trade unionists or labour activists is still severe and ruthless. The iron hand of arrests, disappearances, physical harassment are nothing new in countries like the Philippines, PRC, Burma, and Nepal. The other way is a soft approach through human resources management to contain, to domesticate labour movement. Workers are reminded not to join trade unions or to take collective actions as 'we are in the same family', 'without employers, there are no employees'. Company driven consultative machinery or employee counseling center run by social workers is utilized extensively to pre-empt trade unions. Pro-company workers or individual worker with good performance will be rewarded accordingly, whereas 'trouble makers' will be isolated or blacklisted. Para-military training and captive audience practices are deployed in many Korean/Taiwan/Japanese factories to create a false sense of belonging.

Alternatives

Depending on each one's position and interests, there are various alternatives. The most recent and favourable one is through CSR (Corporate Social Responsibility), as spearheaded by many campaign groups and hijacked by the companies. On and above this one is the debate on the pegging of social clause with international trade regimes such as the WTO, or bilateral, multilateral trade agreements labeled under the banner of 'putting human face to capitalism.' Despite the fact the many big and international trade unions and NGOs have joined the cheering gang of these initiatives; there is little direct involvement of the working people on the ground. So many more meetings are being held somewhere in this part of the world by stakeholders in endless debates and to create many more monitoring bodies, pilot schemes to 'help the poor workers in the south'. This top down approach will lead us to nowhere until we could really generate or ensure the active and direct participation of the grassroots so that workers can genuinely own these initiatives and form their own trade unions. There is no real meaning in 'free trade' unless we can successfully transform it into 'free trade union' and win the sincere recognition by the government and business!

Another debate is to strengthen our national or local governments so that they will not be intimidated by the TNCs or international bodies. Here we find some southern unions

voiced vocally in supporting their governments against western governments or international trade unions or NGOs in the social clause debate. In some cases, we have arguments with some union leaders when we alerted them about the wrong doings of their employers in overseas countries. They then became very defensive. The irony fact is that many of their overseas factories are managed by supervisors or managers who were formerly active union officials. This kind of nationalism will not help building international solidarity. We need to explore and rebuild a strong and sustainable working class solidarity movement. The World Social Forum, the anti-war mass mobilizations, the battles against the WTO are just a few examples of how people's movement are actively revitalized and converged.

To borrow the words of one veteran union leader, he says, 'The labour movement entered history as the carrier of an alternative social order to capitalism. Today, most of its leadership has given up a perspective of fundamental social change; yet, the movement remains, stubbornly and irreducibly the largest movement of resistance in the world, made up of thousands of daily struggles, big and small, by workers who struggle because they have no alternative, no other place to go.' (Gallin 2005) This certainly will not be a lonely and dead end path for all of us.

4 June 2005

Key references

1. GEFONT, One Union for Democracy, Peace and Overall Change, 2002.
2. William Foster, World Trade Union Movement, International Publishers 1956
3. Beverly Silver, Forces of Labour: Workers' Movement and Globalisation Since 1870, Cambridge 2003.
4. AMRC, A Critical Guide to Corporate Code of Conduct, 2004.
5. Christopher Candland and Rudra Sil ed., The Politics of Labour in a Global Age: Continuity and Change in Late-industrialising and Post-socialist Economies, Oxford 2001.
6. CCA, Windows in Ecumenism, 2005.

7. Raymond Fung, *The Gospel Is Not for Sale*, 2005.
8. Jose ed. *Organised Labour in the 21st Century*, ILS 2002.
9. Genugten, Hunt and Mathews ed., *World Bank, IMF and Human Rights*, Wolf Legal Publisher 2003.
10. Ronaldo Munck ed., *Labour and Globalisation: Results and Prospects*, Liverpool University 2004.
11. AMRC, *Asia Pacific Labour Law Review: Workers' Rights for a New Century*, 2003.
12. Burkett and Hart-Landsbert, *China and Socialism: Market Reform and Class Struggle*, Monthly Review 2004.
13. World Bank, *Globalisation, Growth and Poverty*, 2002.
14. Enright, Scott and Chang, *The Greater Pearl River Delta and the Rise of China*, Wiley 2005.
15. AMRC, *Struggle for Justice: Workers' Compensation System in the Asian Pacific Region*, 2005.
16. Oxfam Magazine, 2004 volume 1.
17. Jeffrey Sachs, *The End of Poverty: How We Can Make It Happen in Our Lifetime*, Penguin 2005.
18. Melisa Serrano, *Addressing Union Decline in the ASEAN in the Era of Globalisation: Some Strategies and Initiatives*, School of Labour and Industrial Relations, University of the Philippines 2005.
19. Dan Gallin, *The Labour Movement*, 2005.
20. Final Trade Union Statement on the Agenda for the 6th Ministerial Conference of the WTO, 2005.

