

Birger Viklund

Globaliseringen en chans för demokratin i Sydostasien

Utvecklingen i Sydostasien är dynamisk, såväl vad gäller ekonomiska, sociala som demokratiska förhållanden. I den ökande globaliseringen av världsekonomin är denna utveckling något som berör alla länder och ekonomier. I denna utblick rapporteras från den tredje asiatiska regional-kongressen inom International Industrial Relations Association som hölls i Taiwan i oktober 1996.

International Industrial Relations Association (IIRA) är en internationell förening för forskare och praktiker inom arbetslivsområdet.¹ Organisationen leds från Internationella Arbetsorganisationen i Geneve och det internationella ordförandeskapet innehas som regel en känd forskare inom området Industrial Relations. För närvarande är det Tiziano Treu, italiensk professor i ämnet och också arbetsminister i Italien. I de flesta länder finns nationella föreningar; i Sverige har denna över 500 medlemmar. Vart tredje år ordnas en internationell IIRA-kongress och vart tredje år också en regional kongress.

I oktober i år hölls i Taiwan den tredje asiatiska regionalkongressen. Temat var "Demokratisering, globalisering och för-

ändringar av Industrial Relations i de asiatiska länderna" Redan titeln anger att ämnet har två aspekter: den politiska demokratiseringen av U- och NIC-länderna respektive globaliseringen av produktionen. Men att de två aspekterna hör ihop beto-

1. Industrial Relations är sedan länge ett akademiskt ämne vid universiteten i de flesta demokratiska länder. Sedan några år finns även i Sverige en professur i ämnet förlagd till nationalekonomiska institutionen i Uppsala. Den förste innehavaren av professuren var statsvetaren Nils Elvander. Nu innehas den av nationalekonomen Per Anders Edin.

I de anglosaxiska länderna bedrivs forskning och undervisning i Industrial Relations oftast i fristående universitetsinstitut med akademiska kurser både för fackligt aktiva och arbetsgivarrepresentanter. Ämnet Industrial Relations definieras olika av olika institut, från en begränsad arbetsrättslig definition till ett brett ämne omfattande allt från studier av fackföreningar och "management" till arbetsmarknads- och ekonomisk politik.

Birger Viklund är tidigare informationschef och arbetar vid Arbetslivsinstitutet.

nades på olika sätt. Så underströk t ex samtliga vetenskapliga bidrag till diskussionen av globaliseringen att denna leder till ökad konkurrens och att de enskilda ländernas och industriernas konkurrenskraft är beroende av flexibla och participativa industrial relations-system. Enligt en av de uppsatser som presenterades på konferensen krävs en ökad konkurrens på produktmarknaderna, exempelvis ett större engagemang för kvalitet och en ständig beredskap för förändringar på arbetsplatsen. För att höja kvaliteten på produkterna krävs att operatören själv kan syna av produkterna och för att kunna genomdriva de förändringar som då krävs på verkstadsgolvet är demokratiska partsrelationer nödvändiga.²

Globaliseringen innebär förflyttning över nationsgränserna inte bara av produkter utan även av produktionsfaktorer. Med produktionsfaktorer menas t ex management-resurser, management-system och partsrelationer. Konkurrensen om de effektivaste produktionsfaktorerna blir därför intensiv. Överföringen sker inte bara inom de multinationella företagen utan också genom direkta lärandeprocesser mellan enskilda länder.

De enskilda länderna i Sydostasien inkluderande Australien och Nya Zeeland uppvisar emellertid ingen samlad strategi i behandlingen av de multinationella företagen och heller ingen enhetlig politik i industrial relations-frågor. Varje enskilt land har sin särpräglade väg såväl för globaliseringen och behandlingen av de multinationella bolagen som för den politiska demokratiseringen.³

I Taiwan, som hålls utanför den internationella gemenskapen av Kina, ses Industrial Relations-föreningen som en viktig internationell kontaktorganisation. Uppgiften att organisera den asiatiska kongressen

betraktades som ett slags diplomatiskt erkännande. För bara ett år sedan genomfördes det första demokratiska presidentvalet. Enpartistaten (Koumintang) har sedan dess förvandlats till en parlamentarisk demokrati med oppositionspartiet till och med i majoritet i huvudstaden Taipei. Men den institutionella infrastrukturen på arbetsmarknaden släpar efter på samma sätt som i Sydkorea, den andra ekonomiska tigern i Sydostasien. Den ena konferensrubriken, "Omdaning av Industrial Relations under demokratiseringsprocessen", kan därför ses som tillkommen särskilt för en analys av utvecklingen i just dessa länder

Påverkas då "Industrial Relations", t ex relationerna mellan arbetsmarknadens parter, av den politiska demokratiseringen? En försvarande omständighet då man skall försöka besvara den frågan är att den politiska demokratiseringen tidsmässigt sammanfaller med vissa internationella tendenser på arbetsmarknaden, t ex avreglering, privatisering och flexibilisering. Alla dessa tendenser ger arbetsgivaren större frihet att anställa och avskeda personal samt att leda och fördela arbetet. Att då söka värdera betydelsen av den politiska demokratiseringen kontra dessa senare tendenser är svårt.⁴

De amerikanska forskarna Sarosh Kuruvilla och Christopher Erickson från Cornell University respektive University of California, Los Angeles, diskuterade i ett intressant bidrag orsakerna till att industrial relations-system tycks förändras språngvis.

2. Globalization, Competitiveness and Workers Skills (Kazuo Koike).

3. Perspectives of Industrial Relations in the 21st Century (Russel Lansbury).

4. The Transformation of Industrial Relations under Democratization (C S Venkata Ratnam).

Bland orsakerna nämner de just statlig reglering eller avreglering, men även industrialiseringsstrategi, internationella kapitalflöden och annan ekonomisk miljö och socio-politisk utveckling.⁵

Historien visar att industrial relations-system i typfallet institutionaliseras i ett visst historiskt skede och sedan förblir oförändrat under lång tid. Efter 1940-talets fackföreningsvänliga arbetsrättsreformer i USA skedde inte mycket på området förrän in på 1980-talet. Samma gäller för det svenska systemet som i stort sett var oförändrat mellan 1938 och arbetsrättsreformerna på 70-talet för att sedan ifrågasättas i grunden under 90-talet.

För närvarande är, enligt Kuruvilla & Ericksons "punctuated equilibrium theory", grundläggande förändringar också på gång i flera av de sydostasiatiska länderna: Sydkorea, Malaysia, Filippinerna och Hong Kong, och också i Indien – som ju ligger utanför vad vi egentligen menar med Sydostasien.

Strategiskt viktigast för utvecklingen i hela regionen är emellertid enligt Kuruvilla & Erickson förändringarna i Sydkorea och Taiwan, de länder som nu snabbt är på väg in i familjen av högindustrialiserade länder. Här samverkar politisk demokratisering, globalisering, snabb ekonomisk utveckling och utrikespolitiska faktorer till nya institutioner på industrial relations-området.

I Sydkorea finns det två fackliga riktningar; den ena har intimt samarbetat med de mer eller mindre demokratiska regimerna som avlöst varandra, medan den andra riktningen byggts upp som protest och försvar mot de som man anser korrupta och hel- eller halv-diktatoriska regimerna.⁶

I Taiwan tycks man få en utveckling lik den i Japan från en situation med företagsfackföreningar, som mer eller mindre lever

på arbetsgivarens villkor, till en situation med branschorganisationer, som emellertid ännu inte lyckats genomdriva några nationella kollektivavtal. Bakgrunden är många år av Koumintang (KMT)-styre som nu håller på att ersättas av ett parlamentariskt tvåpartisystem, där taiwaneser efter hand kommer att ta över makten från den första och andra generationens fastlandskineser som följde Chiang-Kaichek över Syd-kinesiska sjön när Mao tog makten i Kina. Fortfarande saknar de taiwanesiska fackföreningarna en ideologisk hemvist – men viljan att lära är enorm och en snabb demokratiseringsprocess betraktas som en nödvändighet för att landet ska vinna en rättmätig plats i det internationella samfundet.⁷

Migrationen från asiatiska U-länder till NIC-länderna är ett problem som inte hanterats på ett socialt acceptabelt sätt. Någon social immigrationspolitik bedrivs inte för att få arbetare till de arbetskraftsintensiva branscherna, utan arbetsgivarna tillåts kontraktanställa, vanligen på två år i Taiwans fall, "gästarbetare" från Filippinerna, Indonesien och Thailand. Under tiden i Taiwan bor de i vad som officiellt kallas för "detention camps" (fångläger) utan rätt att delta i landets sociala liv. När kontraktet löper ut skickas arbetarna hem.

Alternativet för de två NIC-länderna Taiwan och Sydkorea är naturligtvis att för-

5. Industrial Relations System Transformation in Asia and the "WEST": The Application of Punctuated Equilibrium Theory (Kuruvilla & Erickson).

6. Crossfire Ahead. Where to go? (Ho Hwan Park).

7. The Transformation of Industrial Relations under Democratization in Taiwan, 1987–1996. (Yueh-Chin Hwang & Cing-Kae Chiao).

lägga arbetskraftsintensiv produktion till fastlands-Kina, vilket också görs i ökande utsträckning. Så har exempelvis ordföranden i den taiwanesiska IRA-föreningen Alfred F L Chen, storföretagare i den kemisk-tekniska industrin, förlagt en mycket stor del av sin produktion till fastlandet.

Mot denna bakgrund var det naturligt för fungerande IIRA-ordföranden Marco Biagi, arbetsrättsprofessor i Bologna, att i sitt hälsningsanförande koncentrera sig till frågan om sociala klausuler i internationella handelsavtal som ett sätt att i någon mån stävja en hänsynslös exploatering av fattiga arbetare i U-länderna.

Biagi varnade emellertid för att den fackliga kampen mot social dumping lätt kan leda till social protektionism. Om utvecklingen går i denna riktning blir förhoppningarna om att få gehör för rimliga minimibestämmelser i internationella handelsöverenskommelser mycket små.

Men han hävdade ändå, att när en ny ekonomisk världsordning grundad på en universell marknad nu håller på att byggas upp, måste denna gå hand i hand med en ny social ordning byggd på respekt för centrala "labour standards". I första hand avsågs här Internationella Arbetsorganisa-

tionens konventioner om rätt för arbetare att organisera sig och förhandla kollektivt och om förbud för barnarbete. Det finns också ett ekonomiskt skäl för sådana minimibestämmelser, hävdade Biagi: farliga och ohälsosamma arbetsvillkor minskar arbetarnas effektivitet, medan en välutbildad och trygg arbetskraft som har medbestämmande över produktionen är en bra bas för ekonomisk utveckling.

Industrial Relations-professionen från hela Asien församlad i Taipei delade Biagis vision och såg fram emot snabba framsteg för idén om sociala klausuler som ett skydds nät under globaliseringen. Därtill betraktades globaliseringen också som ett stöd för snabb demokratisering av industrial relations-systemen.

Med den intensifierade konkurrens, både på produktmarknaden och mellan produktionsfaktorer, som utvecklingen mot demokratisering och globalisering medfört i Sydostasien är en rimlig sammanfattning av det hundratal rapporter som presenterades under kongressveckan att företagen i Europa inte längre bör planera att utnyttja området som en rekryteringsbas för billig arbetskraft utan snarare som en spännande marknad för sina produkter.