

Corée du Sud

Temps de travail et précarité

Jean-Marie PERNOT

Effet d'une traduction imparfaite de l'ancien nom du pays (*Chosŏn*), la Corée est parfois évoquée comme le « Pays du matin calme ». Cette appellation renvoie certainement plus aux paysages romantiques de l'intérieur du pays qu'aux modes de vie de ses habitants. Le développement foudroyant de la Corée du Sud a, en quelque 20 ou 30 ans, transformé ce pays rural ravagé par une guerre cruelle en un dragon asiatique de 50 millions d'habitants dont le revenu par habitant est passé de 12 à 64 % de celui des États-Unis entre 1970 et 2010. Industrialisation et urbanisation à marche forcée ont produit des déséquilibres importants dans une société demeurée traditionnelle par de nombreux aspects. Connaissant encore une croissance vigoureuse, le pays est confronté à des tensions structurelles appelant des réponses au fond sur le mode de développement : le vieillissement à venir de la population dû à une démographie sinistrée, son mauvais état sanitaire provoqué par un système de santé insuffisant, tout cela se résume en deux traits particulièrement marquants du débat social : la durée du travail, une des plus longues du monde, et la précarité des statuts de travail qui ne cesse d'accroître la dualisation très importante du salariat.

Matins calmes mais journées longues

La durée du travail annuelle moyenne des salariés en Corée du Sud était, à la fin de 2011, de 2 111 heures. C'est environ 400 heures de plus que la moyenne OCDE à la même date (1 692 heures). Il existe pourtant une durée légale établie depuis 2004 à 40 heures hebdomadaires sur cinq jours. Il existe aussi une durée légale maximale établie à 52 heures mais 13,8 % des travailleurs dépassent ce plafond, 20,6 % travaillant plus de 48 heures par semaine. En réalité, malgré une phase de baisse entre 2001 et 2004, la durée du travail effective n'est guère différente de la durée légale de 1953, c'est-à-dire 48 heures hebdomadaires.

Une loi a été adoptée en 2004 qui ouvre droit à deux semaines de congés payés par an, elle est peu appliquée et nombre de salariés ne prennent guère qu'une semaine de repos, quand ils en prennent. Ce recours exagéré aux longues durées de travail s'accompagne d'un marché du travail dominé par une extrême instabilité. Si le temps partiel ne concerne qu'une part réduite des travailleurs (10,3 % en 2012 mais en croissance rapide), le travail « irrégulier » (voir les

définitions *infra*) qui englobe plusieurs formes parfois originales de précarité, concerne près de la moitié de la population au travail (48,7 % en 2011). Ces deux caractéristiques s'accompagnent d'une productivité faible, une qualité des emplois médiocre, une dualisation très forte du marché du travail avec une large zone de bas salaires. Le faible taux de chômage du pays (3,1 % en 2011) s'explique en partie par le faible taux d'activité (59,7 % en 2011). En pratique, beaucoup de travailleurs et surtout de travailleuses renoncent à se présenter sur le marché du travail, soit du fait du manque d'emplois soit de conditions de travail et surtout d'horaires de travail inadaptés. La situation des jeunes travailleurs en fournit une illustration : leur taux de chômage était de 7,3 % en 2011 avec un taux d'emploi de 40,5 %. La situation de l'emploi est en réalité plus préoccupante que ce qui est donné à voir à travers le simple taux de chômage.

Que le statut de travail soit régulier ou irrégulier, l'exposition à ces durées excessives est la même : les trois quarts des salariés travaillent au-delà de 44 heures par semaine : 71,9 % des travailleurs réguliers sont dans ce cas pour 76,3 % des travailleurs irréguliers. Sur les très longues durées de travail en revanche (plus de 50 heures par semaine), l'ordre est inverse, on y trouve 40 % des travailleurs réguliers pour 30 % des irréguliers.

La réduction du temps du travail : une question multiforme

Le débat sur la réduction du temps de travail (RTT) s'intensifie depuis plusieurs années. Il se présente sous diverses formes, d'abord sur le plan économique mais aussi à travers les effets négatifs

engendrés dans le reste de la société par ces durées excessives de travail. Le modèle de croissance « à la coréenne » a reposé jusqu'ici sur la prééminence des *chaebols*, ces grands conglomérats qui dominent l'économie et qui ont été les enfants chéris des politiques publiques pendant la période de la dictature de Park Chung-hee (1961-1979). Très mondialisées, leurs stratégies consistent encore aujourd'hui à peser avant tout sur les coûts du travail (bas salaires, recours massifs aux heures supplémentaires et faibles cotisations sociales), soit par la pression directe exercée sur leurs salariés soit par l'écrasement de la sous-traitance. Ce modèle entretient un processus circulaire où la basse productivité permet des prix bas mais une valeur ajoutée faible et ce modèle atteint sa limite ¹. Le rôle de ces *chaebols*, qui pratiquent avec une certaine brutalité ces longues durées de travail, est central, à commencer par Samsung qui exerce un poids très important sur l'économie du pays (Bulard, 2013). Les syndicats mais aussi de nombreux économistes prônent un nouveau modèle de croissance générant un cercle vertueux encourageant l'augmentation des qualifications, celle de la productivité et de la qualité favorisant les prix élevés et l'augmentation de la valeur ajoutée, soit un modèle alternatif à l'usage extensif de la force de travail. La présidente de la République, Park Geun-hye, élue en décembre 2012, a porté tout au long de sa campagne électorale un discours très réservé à l'égard de ces méga-groupes qu'elle accuse de pratiques injustes engendrant des frustrations au sein des PME. Alors que son prédécesseur, Lee Myung-bak, ancien directeur

1. La réussite de quelques-uns d'entre eux montre également la possibilité de coupler ce modèle avec une très forte capacité d'innovation à l'image de Samsung, *leader* des hautes technologies, qui « pèse » 20 % du PIB coréen.

de Hyundai construction, revendiquait de gouverner pour eux, la nouvelle présidence a vu sa cérémonie d'entrée en fonction ostensiblement boudée par les grands dirigeants, à commencer par le PDG de Samsung, Lee Kun-hee ¹.

Mais le débat se présente aussi en termes de réduction du modèle patriarcal de stricte hégémonie masculine au profit d'un modèle de développement plus égalitaire et solidaire. Le régime de travail sud-coréen peut être caractérisé comme « un modèle patriarcal couplé à la flexibilisation néolibérale » (Kim Seong-hui, 2012). Si les femmes ont accru leur place dans certaines professions (enseignement, fonction publique en général, professions juridiques) où leur statut semble s'améliorer, c'est beaucoup moins vrai dans l'ensemble de l'activité économique. Le faible taux d'emploi doit beaucoup à celui des femmes, encore maintenues dans la sphère domestique par le confucianisme ambiant ². La durée du travail semble indifférente au genre : on compte une proportion équivalente de femmes et d'hommes dans ces longues heures de travail.

D'autres caractéristiques structurelles de la société sud-coréenne sont également rattachées à la durée excessive du travail : les problèmes de santé publique liés à l'excès de travail, le « *gwa-rosa* », ce que les Japonais appellent le « *karoshi* » (la mort par excès de travail ou le *karo-jisatsu*, suicides au travail). La question démographique s'invite également dans le débat : la Corée du Sud a un des taux de fécondité parmi les plus bas du monde (1,23 enfant par femme en 2012), la population se réduit chaque année. Un reportage d'une des chaînes publiques de télévision (KBS) montrait en mai 2013 de jeunes femmes indiquant qu'elles avaient dû arrêter de travailler pour pouvoir tomber enceintes : elles n'y parvenaient pas en travaillant en raison du stress et de la durée du travail. Ces excès rejaillissent sur la jeunesse soumise à de longues journées scolaires, redoublées par les cours supplémentaires au nom de la réussite sociale, provoquant là aussi le taux de suicides des jeunes le plus élevé de l'OCDE ³. Même si cette surtension apparente de la société coréenne ne doit pas tout à la durée du travail, celle-ci participe néanmoins dans de larges

1. Philippe Mesmer, « La nouvelle Présidente sud-coréenne veut "corriger les comportements du passé" », *Le Monde*, 18 mars 2013. Jadis fierté des Coréens, ces *chaebols* ont vu leur image ternie par celles des familles qui les contrôlent et les dirigent et dont la corruption et le favoritisme sont devenus publics.

2. Le confucianisme repose sur la distinction du *Yin* et du *Yang* : « Le Yin signifie l'obéissance, la douceur, la vertu, le négatif, l'inférieur et la femme. Au contraire, le Yang signifie la puissance, la force, le positif, le supérieur et l'homme. Il en ressort une discrimination et une hiérarchie sociale inégalitaire entre les sexes » (Lee Eun-joo, 2005). Dans la morale confucéenne, la femme est inférieure à l'homme, qu'il s'agisse du père, du mari ou du fils. Obéissance, chasteté et devoir d'engendrer un garçon soit les trois prescriptions fondamentales de l'enseignement transmis par la famille. Ces préceptes sont quelque peu malmenés aujourd'hui, la diversification des emplois occupés par les femmes et l'éducation des jeunes générations y contribuant. La réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes ne progresse cependant plus beaucoup depuis 2000 (Keum Jae-ho, 2011). L'influence confucianiste demeure malgré tout et se donne également à voir dans une très forte hiérarchisation sociale et une soumission assez générale à l'État ou à l'autorité de l'employeur, très présente dans les rapports de travail tous genres confondus.

3. Et la tendance ne cesse de croître. Le taux de suicide de l'ensemble de la population a doublé entre 1999 et 2009, le suicide est devenu le quatrième facteur de décès. Selon un rapport de l'Institut national des statistiques (KOSTAT) publié en février 2013, le suicide serait devenu le premier facteur de décès chez les jeunes en 2011 (Yonhap, Agence de presse, 25 juillet 2013).

proportions aux pressions morbides ressenties par la population.

Une loi aux exemptions multiples

Le mouvement en faveur de la réduction du temps de travail a commencé à la fin des années 1990. Une commission tripartite avait été créée en 1998 qui a permis de trouver un accord sur différents points (droits de la négociation collective, droit syndical, etc.) ainsi que la durée de la semaine de travail que l'accord prévoyait de ramener de 44 à 40 heures. Un mouvement de réduction timide mais réel s'en est suivi qui devait être stimulé par l'adoption d'une nouvelle loi en 2004. Mais celle-ci a prévu de trop larges possibilités d'exemptions qui ont été largement utilisées : 40 % des entreprises échappent à la loi à travers des modes spécifiques de calcul du temps de travail. Ces exemptions légales concernent d'abord les très petites entreprises, celles de moins de cinq salariés, qui emploient 18,8 % des travailleurs, soit environ 5 millions de personnes ; une autre catégorie d'exemptions concerne certains secteurs où les régimes d'heures supplémentaires et de temps de repos hebdomadaire échappent aux règles communes : ils concernent environ 4 autres millions de travailleurs et travailleuses.

Mais le cœur du système est le régime des heures supplémentaires qui sont largement autorisées par la loi (2 heures par jour, 12 heures par semaines) et qui peuvent être étendues par « accord mutuel ». Autant dire que la porte est laissée grande ouverte aux pressions diverses ou aux arrangements extra-légaux. Nullement exceptionnelles, les heures supplémentaires sont la pierre angulaire de l'édifice « temps de travail » : elles

permettent aux employeurs de faire l'économie de l'examen de leur organisation du travail et de la question de la productivité. Les entreprises, mais aussi les ouvriers dans certaines branches où les salaires sont bas, connaissent une véritable addiction aux heures supplémentaires. Hyundai Motor Company est un cas emblématique de la politique des grandes entreprises : entre 2007 et 2011, le profit net du groupe a été multiplié par 4,8, les ventes de ses voitures ont augmenté de 40 % et, pendant ce temps, le groupe n'a embauché que 3,7 % de travailleurs supplémentaires. Le besoin de main-d'œuvre a en fait été rempli par le recours massif aux heures supplémentaires et aux travailleurs sous-traitants sur le site. Les syndicats de métallurgistes de la Korean Confederation of Trade Unions (KCTU) de Hyundai ont eu pour politique de faire payer de plus en plus cher à l'employeur ces heures supplémentaires afin de le dissuader d'y avoir recours et de favoriser les embauches. Ils ont dû constater leur échec, à la fois parce que l'employeur a continué d'y avoir recours même à un prix très élevé (cinq fois le salaire horaire de base pour le travail de nuit le *week-end* par exemple), mais ils se sont également trouvés face à de nombreux travailleurs qui s'accrochaient, au péril de leur santé, voire de leur vie, à ces régimes de travail épuisants¹.

L'autre limite de cette tentative de réduction de la durée du travail se trouve dans le fait qu'elle ne s'est pas traduite par une croissance de l'emploi régulier mais du travail irrégulier, deuxième fléau de l'économie sud-coréenne. C'est pourquoi les réflexions qui entourent la question de la réduction de la durée du travail posent immédiatement celle du travail précaire.

1. Entretien avec des syndicalistes de Hyundai, Fédération de la métallurgie, Séoul, siège de la KCTU, 2 novembre 2012.

La précarité, au prétexte des crises

La flexibilité a été introduite avec le premier mouvement de libéralisation économique au début des années 1990. Le premier grand mouvement de précarisation de l'emploi a pris naissance après la crise asiatique de 1997 qui a particulièrement affecté la Corée du Sud (Son Young-woo, 2012). Une deuxième vague est survenue à partir de 2005 jusqu'à un léger retournement après 2007. La première crise a eu raison de la variante coréenne de la quasi-norme de l'emploi à vie qui avait cours également au Japon avant les années 1990. La seconde a établi une nouvelle norme, celle de la flexibilisation du marché du travail. C'est ainsi que le nombre de travailleurs précaires s'élève à 8,5 millions en 2012, soit presque la moitié du nombre de salariés (47,8 %). Un regard selon le genre permet de cerner une autre réalité : 60,9 % des hommes ont un emploi « régulier » mais 40,6 % des femmes seulement sont dans ce cas (Yu Jeong-yup, 2013).

Un continent disparate

Le travail « non régulier » recouvre un ensemble hétérogène caractérisé par une commune extériorité aux diverses prestations sociales, des salaires plus faibles et des garanties d'emploi allégées sinon inexistantes. En gros, cette catégorie regroupe tout ce qui se différencie de l'emploi en CDI à temps complet. On peut le traduire par précarité car si la précarité n'est pas toujours dans l'emploi, elle est une précarité sociale liée à de très faibles rémunérations comme c'est le cas du temps partiel. On y compte les formes classiques et bien connues comme les contrats à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire mais aussi divers autres types de situations de travail : parmi celles-ci, les travailleurs

« mis à disposition » dont le statut est très proche du prêt de main-d'œuvre, les travailleurs « à la demande », qui attendent qu'on les appelle et sont rémunérés à la journée, les salariés à « statut spécial », c'est-à-dire quelques professions où les travailleurs ont un statut d'indépendant (*self employment*) bien qu'ils travaillent pour l'essentiel pour le même employeur : sont dans cette catégorie les livreurs de toutes sortes, les chauffeurs de car ou d'autobus, mais aussi les *caddies* de golf, etc. Ceux-là n'ont naturellement pas droit aux prestations sociales, ou, plus exactement, s'ils veulent en disposer (ce n'est pas obligatoire), ils doivent acquitter la totalité de leurs cotisations sans aucune part employeur. Étant donné le niveau de leurs rémunérations, beaucoup s'en dispensent ; ils n'ont pas accès non plus aux indemnités de chômage.

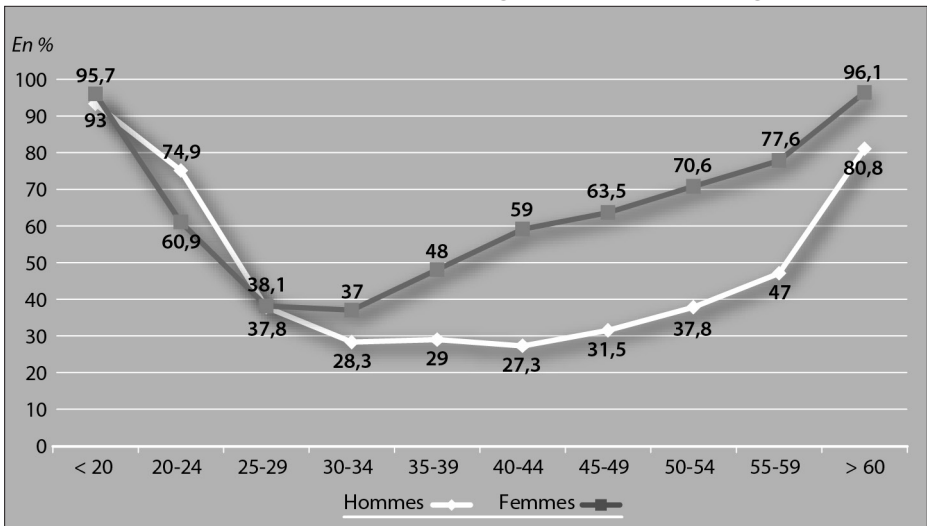
Plusieurs lois ont été adoptées ces dernières années, y compris sous la présidence de Lee Myung-bak (2007-2012), pour tenter de réglementer l'usage de ce travail dit irrégulier. Mais les textes adoptés se sont montrés impuissants à réguler cette précarité et encore moins à l'enrayer. En 2007, trois lois sont entrées en vigueur officiellement, présentées comme devant protéger les travailleurs en CDD, ceux à temps partiel ainsi que les employés des agences de travail temporaire. Aucune n'a réglé les problèmes qu'elles étaient supposées affronter : d'une part, elles présentaient chacune des défauts de conception ; d'autre part, les dispositions qui auraient pu être efficaces ont été contournées par les employeurs. Le problème restait donc entier en 2013, et le débat parlementaire originellement prévu sur cette question avant la fin de l'année semblait bien enterré quelques mois seulement après l'énoncé des promesses.

Femmes et précarité

Parmi les problèmes que pose ce dualisme de l'emploi se trouve la question des femmes. Les femmes connaissent pour beaucoup une trajectoire type de précarisation. Elles débutent dans la vie

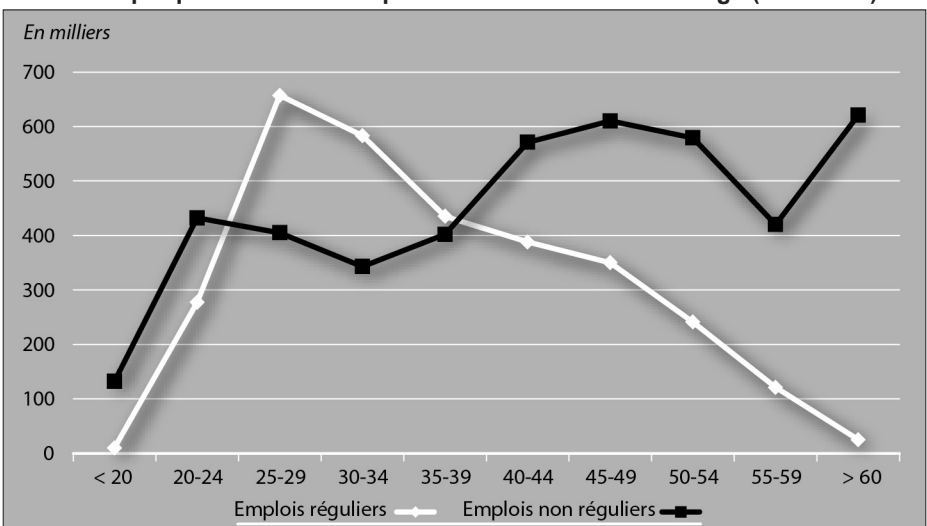
active par un travail régulier, qu'elles interrompent pour avoir et éduquer un enfant, puis elles reviennent sur le marché du travail mais cette fois, la plupart du temps, dans un emploi non régulier (graphique 2).

Graphique 1. Les travailleurs « non réguliers » par sexe et âge (août 2012)



Source : Kim Yu-sun, Korean Labor and Society Institute (KLSI).

Graphique 2. Forme d'emploi des femmes selon leur âge (août 2012)



Source : Kim Yu-sun, Korean Labor and Society Institute (KLSI).

Cette trajectoire de précarité est particulièrement marquée pour celles qui travaillent dans le domaine de la santé et des services sociaux où, avec les privatisations, les nouvelles entités de soins ou d'accompagnement ont beaucoup recouru aux facilités de l'emploi non régulier (48 % dans l'éducation, 42,7 % dans le secteur sanitaire et social). D'une manière générale, le développement des emplois de service a constitué un vecteur de diffusion de l'emploi flexible, du temps partiel et des très bas salaires (Kim Yu-sun, 2013) auxquels les industriels avaient déjà largement recours.

Le différentiel salarial entre hommes et femmes reste élevé et surtout très stable depuis la fin des années 1990. Le rapport entre les salaires mensuels moyens des femmes et celui des hommes était de 0,595 en 1998 ; il s'établissait à 0,596 en 2008 avec de petites variations annuelles au-dessus ou en-dessous de ce nombre. En 2009, il était de 0,61 pour une moyenne OCDE établie à 0,81 (Keum Jae-ho, 2011). L'extension progressive du temps partiel contribue à accroître cet écart : le nombre d'emplois à temps partiel s'est accru de 30 % entre 2001 et 2012 toutes branches confondues, et ce n'est pas fini si l'on en croit les annonces du nouveau gouvernement (voir *infra*). Or les salaires horaires à temps partiel sont nettement plus bas que ceux des travailleurs à temps plein. Le salaire horaire s'élevait à 79,8 % de celui d'un salarié à temps plein en 2001, il était de 46,6 % en 2012. Le temps partiel est pour cette raison considéré comme un facteur de grande précarité sociale d'autant qu'une grande partie de celui-ci est imposé.

Une nouvelle catégorie de précaires : les sous-traitants

Les grandes entreprises avaient été mises sur la sellette en 2007 lors de l'adoption des lois visant à réduire le recours à l'emploi précaire. Grosses utilisatrices de CDD, elles tombaient sous le coup de nouvelles obligations, la loi prévoyant que tout CDD dépassant deux ans soit *de facto* transformé en CDI. Au lieu d'embaucher leurs travailleurs précaires, ces entreprises les ont licenciés et remplacés par des contrats de sous-traitance sur place à l'image de ce qui se pratique dans de nombreux pays. Les précaires ainsi employés (ils sont plus de 300 000) ne sont d'ailleurs plus comptabilisés comme tels mais comme travailleurs « réguliers » de la sous-traitance alors qu'ils restent bien sur des contrats précaires. Ainsi, 61,3 % des travailleurs des chantiers navals (par ailleurs en crise) relèvent d'entreprises sous-traitantes, 42 % dans la sidérurgie et 11 % dans l'électronique (Kim Yu-sun, 2013). La loi toutefois (Fixed Term Workers Protection Act) n'a pas été totalement sans effet puisque la part des CDD dans l'emploi a reculé de 3,9 points depuis 2005, mais il restait encore 15,3 % de salariés en CDD en 2012.

Les écarts salariaux entre les travailleurs des deux catégories sont naturellement très sensibles, la moyenne étant un peu en-dessous de 50 %. Il n'y a donc aucune surprise à voir la Corée du Sud dans les tout premiers rangs de l'OCDE en matière d'inégalités salariales et de taux de pauvreté¹.

L'expansion continue de ce continent des « non-réguliers » a généré une très forte polarisation du monde du travail qui

1. Selon l'indicateur D9/D1. La Corée du Sud est deuxième en matière d'inégalités derrière le Mexique ou troisième derrière le Mexique et les États-Unis selon la manière d'apprécier les statistiques de l'OCDE. Elle est également très proche du Mexique et des États-Unis en matière de taux de pauvreté.

a accru les inégalités et créé des tensions au sein de la société. Le mouvement syndical a pris de plein fouet une telle évolution qui a brisé net la solidarité construite dans les années de lutte pour la démocratie qui avait contribué à unifier les travailleurs. Le syndicalisme coréen peine aujourd'hui à étendre son influence au-delà des grandes entreprises et, au sein de celles-ci, il parvient difficilement à organiser les précaires qui y travaillent en quasi permanence.

Un contexte politique et syndical peu porteur

Les lois de 2007 n'ont donc pas eu l'effet escompté même si des évolutions plus favorables se sont faites sentir dans plusieurs domaines : ainsi l'accès à certains droits sociaux s'est amélioré, la pratique du contrat de travail écrit s'est étendue mais ces progrès sont insuffisants au regard des ambitions initiales. Par ailleurs, une des lois traitait les excès de précarité sous l'angle de la « discrimination », tout salarié s'estimant maintenu dans un statut précaire de manière non justifiée pouvait faire recours devant les commissions régionales des relations de travail ou la commission nationale. Les recours ont été très peu nombreux, ce qui ne constitue pas une surprise étant donné le caractère individuel de la démarche et les craintes des salariés de représailles de la part des employeurs. La claire délimitation entre travail réellement temporaire justifiant un CDD et l'emploi en général n'a pu vraiment voir le jour y compris dans le secteur public, ce qui constitue un échec retentissant pour la loi.

Les dégâts cumulés de l'excessive durée du travail et de la précarité ont inspiré des débats publics importants au moment de la campagne électorale présidentielle

de l'automne 2012. Les syndicats qui avaient clairement affiché leur soutien au candidat progressiste avaient élaboré un grand nombre de propositions pour une nouvelle dynamique de l'emploi et du travail. Les changements survenus depuis 1998 en matière de durée du travail, qu'ils soient l'effet d'un accord général ou de la loi, n'ont pas, jusqu'à présent, entamé la base d'un système fondé sur le temps de travail long. C'est pourquoi les deux confédérations syndicales revendiquent une réduction significative de ce dernier (maximum 1800 heures par an, deux semaines effectives de congés payés, limitation contrôlée des heures supplémentaires), c'est-à-dire un ensemble de dispositions qui contraindraient les entreprises à mettre sur la table l'organisation du travail (Kim Mi-jeoung, 2012).

La victoire de la candidate du parti conservateur a remis à plus tard les espoirs portés par le mouvement syndical. Elle les a conduits à un changement de perspective même si Madame Park Geun-hye a tenté de recouvrir son programme de considérations sociales au demeurant assez vagues.

Une politique de promotion du temps partiel

La Présidente avait réussi au cours de sa campagne électorale à mettre au second plan et presque à faire oublier à la fois qu'elle était la fille de l'ancien dictateur Park Chung-hee et surtout qu'elle présidait le même parti conservateur que celui du président sortant, Lee Myung-bak, qui avait terminé son mandat (le seul qui lui était autorisé par la Constitution) dans une détestation assez générale dans l'opinion publique. La difficulté du camp oppositionnel à trouver un candidat commun, finalement choisi à quelques encablures de l'élection, n'a pas été pour

rien dans cette élection de justesse de la candidate du Grand National Party. La première priorité qu'a donnée au pays la nouvelle Présidente est de hisser le taux d'emploi à 70 % de la population active à la fin de son mandat (2017). Les annonces faites par le gouvernement en juin 2013 ont confirmé cet engagement, le ministre des Finances, Hyun Oh-seok, indiquant que cet objectif dictait l'ensemble de la politique économique de la république de Corée. Y parvenir suppose la création de nombreux emplois selon deux modalités : la première est la réduction de la durée du travail, la seconde un développement massif du temps partiel. Cette annonce a mis les syndicats en grand émoi car si la réduction de la durée du travail apparaît en bonne position, elle est jugée largement insuffisante pour créer une véritable dynamique de l'emploi et d'emplois de qualité. Le projet gouvernemental est de maintenir le volant légal des heures supplémentaires à 12 heures hebdomadaires mais d'y inclure les heures travaillées le *week-end* et les jours fériés. C'est mieux, mais les principaux déterminants des durées excessives de travail ne sont nullement remis en cause. Les craintes manifestées par les familles à la tête des grands groupes après l'élection de Madame Park Geun-hye apparaissent rétrospectivement bien exagérées.

L'annonce en matière de créations d'emplois qui doivent permettre d'atteindre les fameux 70 % va même à l'encontre de l'objectif de l'emploi de qualité : l'intention est de créer 930 000 emplois à temps partiel, à commencer par le recrutement de fonctionnaires et d'enseignants. Le gouvernement s'est engagé à aider financièrement les entreprises à créer 250 000 emplois destinés aux femmes

dans les services sociaux : soutien psychologique aux adolescents, prévention des suicides, traitements des addictions à l'alcool, à la drogue, aux jeux vidéo ¹. « Les emplois à temps de travail réduit devraient garantir le bonheur du public », a déclaré le ministre des Finances qui s'est abstenu de toute considération supplémentaire, sur les salaires par exemple. Le plan a été assorti de mesures concernant l'instauration d'un congé parental d'éducation d'une année qui pourra être suivi d'une autre année de temps de travail réduit.

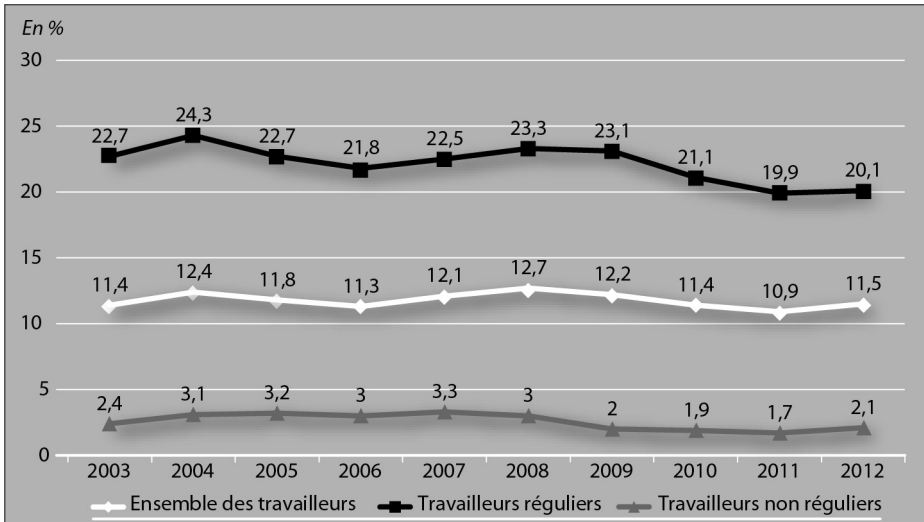
Ainsi le grand débat qui devait se tenir sur la précarité disparaît dans l'enjeu du taux d'emploi qui, habillé sous les atours de l'accès des femmes à la vie professionnelle, va en fait accentuer la dualisation déjà forte du marché du travail. Les titulaires d'un contrat de travail régulier à temps plein vont continuer à supporter les conséquences d'un temps de travail un peu réduit mais encore très élevé, tandis qu'un deuxième groupe, à bas salaires, s'étendra dans des activités visant à réparer ou aménager les dégâts des conditions de travail rencontrées par le premier groupe.

Un syndicalisme à la peine

Le mouvement syndical coréen paraît difficilement en mesure de s'opposer à une telle politique. Il subit cette dualité dans ses propres rangs. Le taux de syndicalisation global a beaucoup baissé depuis 1997 même s'il a eu tendance à se stabiliser depuis quelques années (Pernot, 2012). Mais surtout, il reflète les profondes inégalités de situation dans le monde du travail. Actif et revendicatif dans les grandes entreprises du secteur industriel, le mouvement syndical peine

1. Yonhap, agence de presse, 4 juin 2013.

Graphique 3. Taux de syndicalisation par type d'emplois (2003-2012)



Note : Pour mémoire, le taux de syndicalisation global était de 18,6 % en 1989.
Source : Kim Yu-sun, KLSI, Korean Labor and Society Institute (KLSI).

à s'implanter à la fois dans la sous-traitance des groupes et dans les emplois de services (graphique 3) développés dans les conditions déjà évoquées. En cela, il ne se distingue guère d'autres mouvements syndicaux, en Europe comme aux États-Unis.

Cette division structurelle du salariat provoque au sein des centrales des tensions, notamment au sein de la KCTU. Cette centrale en effet développe depuis ses origines l'idée d'un syndicalisme d'industrie adossé à des conventions collectives de branche permettant d'assurer une solidarité entre travailleurs des petites et des grandes entreprises. L'évolution du tissu économique dément chaque jour la possibilité d'une telle solidarité que le syndicat se montre peu à même d'impulser dans la mesure où il a perdu une bonne part de son implantation dans les PME. La négociation collective multi-employeurs reste rare, la plupart des négociations ont donc lieu sur la base et à l'intérieur des grandes entreprises,

accentuant la tendance à un renfermement sur les enjeux internes aux groupes (Kim Dong-one, Kim Hyun-ki, 2004). Les syndicats constitués dans les *chaebol* exercent une influence importante au sein de leurs fédérations respectives, en particulier celle de la métallurgie qui est très dépendante des cotisations que ces syndicats lui versent. Une tension existe donc entre les syndicats de ces grandes entreprises qui continuent d'exercer une certaine influence à travers la négociation d'entreprise et leurs fédérations qui prônent un syndicalisme d'industrie de manière de plus en plus déconnectée de leurs bases réelles. Cette tension des années 2000 a été redoublée au cours de la période récente par les conflits politiques qui sont pour partie traditionnels en période électorale mais qui ont atteint cette fois-ci un niveau paralysant pour l'organisation qui s'est traduit au cours de l'année 2013 par un quasi-retrait de toute expression publique.

La Federation of Korean Trade Unions (FKTU), de son côté, connaît cette distance entre le syndicalisme d'entreprise et ses positions générales orientées vers la solidarité et la justice sociale. Mais elle s'en accommode mieux puisqu'elle est d'abord une émanation de ces syndicats d'entreprises reconnus sous « l'ancien régime » de la dictature avec lequel elle avait alors partie liée. La FKTU s'est affranchie de cette pesante tutelle au point d'avoir rompu officiellement avec le Grand National Party en 2010. Elle affiche un syndicalisme modéré qui a gardé pas mal de liens avec le camp conservateur, notamment au Parlement où elle dispose de soutiens. Il n'est pas assuré que ce *lobbying* conduise à beaucoup de résultats car les ambitions du nouveau gouvernement sont résolument orientées vers des solutions opposées aux siennes, notamment sur la question du travail irrégulier dont elle a fait un cheval de bataille au cours des derniers mois.

Conclusion

Durée du travail et précarité ont entretenu jusqu'à présent en Corée du Sud un rapport pervers car si les durées excessives de travail ont introduit massivement de la précarité en matière de santé et de sécurité au travail, une ruine démographique et des inégalités de toutes sortes (âge, genre, revenus), la timide mais réelle réduction du temps de travail des années 2000 a conduit à l'amplification d'une autre précarité, celle des statuts d'emploi, qui renforce encore le dualisme de la société. La forte croissance du PIB par habitant avait été choisie par le précédent Président comme l'indicateur du progrès de la condition des Coréens. C'était un indice trompeur car sa progression, effective, n'a pas réduit la pauvreté

endémique d'une bonne partie de la population tandis que d'autres s'enrichissaient à l'autre extrémité de l'échelle des revenus. L'indicateur du taux d'emploi retenu par la présidence de Park Geung-hye est un autre paravent derrière lequel continueront de se tenir les longues semaines de travail et la précarité sociale. Même en léger recul, le taux de croissance encore enregistré dans le pays continue de provoquer des débats autour de la nécessité de renforcer l'État social et d'améliorer les conditions de vie de la population. Malgré la faiblesse actuelle du mouvement syndical, ces questions n'ont pas fini de tarauder la société coréenne.

Sources :

Bulard M. (2013), « Samsung ou l'empire de la peur », *Le Monde diplomatique*, juillet, p. 10-11.

Keum Jae-ho (2012), « Study of the Phenomenon and Cause of the Gender Wage Gap », in Chang Jiyeun (ed.), *Labor Issues in Korea 2011*, Seoul, KLI, p. 67-104.

Kim Dong-one, Kim Hyun-ki (2004), « A Comparison of Effectiveness of Unions and Non-union Works Councils in Korea: Can Non-union Employee Representation Substitute for Trade Unionism? », *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 15, n° 6, p. 1069-1093.

Kim Mi-jeoung (2012), « Legislative Measures Are Necessary to Reduce Work Hours and Create Jobs », Final Document, Korea International Conference, Seoul, 1st November, Friedrich Ebert Stiftung/KCTU.

Kim Seong-hui (2012), « Reduction of Working Hours in the Exploitative Working Hour System in Korea », Final Document, Korea International Conference, Seoul, 1st November, Friedrich Ebert Stiftung/KCTU.

Kim Yu-sun (2013), « Non Regular Workers: Reality and Solutions », International Seminar on How to Resolve the Issue of Precarious Work, Final Document, Seoul, 16 May.

Lee Eun-joo (2005), « Influence de la structure de l'activité économique des femmes sur la dynamique sociale culturelle en Corée du Sud (dans les années 1990-2005) », communica-

tion au 6^e congrès européen des sciences des systèmes, Paris, 19-22 septembre.

Pernot J.-M. (2012), « Corée du Sud : des luttes syndicales pour la démocratie », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 135, mars, p. 9-21.

Son Young-woo (2012), *Politiques nationales et mouvement syndical à l'heure de la glo-*

balisation – Étude comparative des gouvernements de Lionel Jospin et Kim Dae-jung, Thèse de doctorat de science politique, Université Paris 8.

Yu Jeong-yup (2013), « Challenges Non-regular Workers in Laws and Systems in Korea and How to Protect Them », International Seminar on How to Resolve the Issue of Precarious Work, Final Document, Seoul, 16 May.