

Introduction

*Stéphane LE QUEUX, Fang LEE COOKE et Anne Ngoc COX**

Ce numéro spécial de la *Chronique internationale de l'IRES* porte sur l'Asie du Sud-Est. Trois problématiques dominant les relations professionnelles en Asie, et principalement en Asie du Sud-Est, sont examinées : 1) les bas salaires et le travail décent ; 2) le sort des travailleurs migrants et le poids du travail informel ; 3) la résurgence des conflits collectifs de travail. Les trois thématiques identifiées ne sont évidemment pas exclusives et elles sont traitées avec un accent plus ou moins fort selon les contextes nationaux. Les contributions sur l'Indonésie, la Thaïlande et les Philippines portent principalement sur les questions de travail décent et de bas salaires tandis que celles sur Taïwan et Singapour interrogent les défis et les contradictions d'une politique productiviste dans le cadre d'un agenda national corporatiste. Celle sur la Malaisie traite de l'exploitation des travailleurs immigrés. Enfin, les conflits collectifs sont au centre des contributions sur la Chine et le Vietnam.

Des situations nationales variées, un contexte commun défavorable au syndicalisme

À partir des neuf monographies nationales qui composent ce numéro spécial, il est possible d'identifier trois groupes de pays qui se distinguent par leur degré d'industrialisation et par les conditions de démocratisation, lesquels sont des déterminants forts de l'économie politique et du développement dans la région (Deyo, 1981 ; 1989). Le premier groupe de pays rassemble Singapour et Taïwan, qui diffèrent des autres contextes par le plus haut degré d'industrialisation, et par une gestion corporatiste du développement et des relations professionnelles, en particulier à Singapour. Le deuxième ensemble comprend la Malaisie, l'Indonésie, la Thaïlande et les Philippines, qui se caractérisent par un niveau inférieur de développement et de démocratisation, même si la Malaisie affiche des

* Université James Cook, Australie. E-mail : stephane.lequeux@jcu.edu.au ; Department of Management, Université Monash, Australie. E-mail : fang.cook@monash.edu.au ; Faculty of Commerce, School of Management, Operations & Marketing, Université de Wollongong, Australie. E-mail : avo@uow.edu.au. Les articles de Teri L. Caraway et Michele Ford sur l'Indonésie, d'Andrew Brown sur la Thaïlande, de Melisa R. Serrano sur les Philippines, de Shihwei Pan sur Taïwan, d'Adrian T.H. Kuah, Stéphane Le Queux et Suhaimy Hassan sur Singapour, de Vicky Crinis sur la Malaisie, d'Erwin Schweishelm et Do Quynh Chi sur le Vietnam, et d'Anne Ngoc Cox sur le Vietnam également ont été traduits de l'anglais par la société Architexte. Celui de Xiaming Bao et Gregor Murray sur la Chine a été traduit de l'anglais par Adelheid Hege.

REGARDS CROISÉS SUR LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

performances supérieures d'un point de vue économique et l'Indonésie, au plan démocratique. Il s'agit des pays à bas salaires de la ceinture de l'Asie du Sud-Est, où l'on observe par ailleurs une forte mobilité migratoire entre pays, y compris en provenance des pays limitrophes tels le Myanmar, le Laos, le Cambodge ou le Bangladesh, des pays situés encore plus bas dans l'échelle des revenus. Enfin, la Chine et le Vietnam constituent le dernier groupe de pays : ils sont tous deux insérés, à des degrés divers, dans une dynamique de transition du modèle communiste vers une économie de marché, un processus de réformes et d'ouverture entamé depuis plusieurs décennies et qui se poursuit aujourd'hui mais toujours sous le contrôle d'une administration centralisée par le Parti communiste.

Donnée commune, le militantisme s'exprime dans un contexte défavorable aux syndicats, peut-être davantage en Thaïlande et aux Philippines, qui oscillent entre des périodes de régimes militaro-autoritaires et des cartels politiques réputés pour leur corruption. Cette difficulté s'exprime de manière plus subtile ailleurs, comme à Singapour – et dans une moindre mesure à Taïwan –, où l'ultra-corporatisme qui caractérise le système de relations professionnelles rend quasiment impossible l'exercice du droit de grève et où la voix des immigrés est, sinon réprimée, étouffée. À Taïwan, où le syndicalisme est depuis longtemps au service de l'agenda productiviste du gouvernement, les dernières élections ont vu émerger des acteurs nouveaux qui portent des revendications de justice distributive (Pan, dans ce numéro). En Chine et au Vietnam, le syndicat officiel demeure un organe (de contrôle) d'État tandis que le syndicalisme est très faible en Thaïlande, et corrompu en Malaisie. L'Indonésie, pour sa part, est engagée

dans un processus de démocratisation initié dans les années 1990, sous la pression des institutions internationales, et qui semble se traduire par une amélioration réelle du sort des travailleurs.

Travail décent et condition ouvrière

La contribution sur les Philippines, où le syndicalisme est en recul comme dans les autres pays à bas salaires d'Asie du Sud-Est, met l'accent sur la croissance notable des statuts d'emploi non standard. Ce phénomène est le résultat d'une stratégie des employeurs qui cherchent à contourner les obligations légales dans un contexte où, comme dans les pays voisins, les normes minimales de conditions d'emploi sont faibles. Avec le soutien du gouvernement et parfois la complicité tacite des syndicats, cette stratégie vise à maintenir la compétitivité basée sur une main-d'œuvre à bas coût, d'autant que les travailleurs se trouvent dans une situation contractuelle précaire, en particulier ceux recrutés par des agences de travail temporaires, notamment dans le cas des Philippines (Serrano, dans ce numéro). Le cas de l'Indonésie suggère que l'instauration d'un salaire minimum et que les campagnes syndicales pour augmenter son niveau se sont accompagnées d'une amélioration des conditions de travail, même si nombre de salariés ne peuvent bénéficier de conditions de vie décentes (Caraway, Ford, dans ce numéro). En Malaisie, où les acteurs sociaux s'inquiètent de « la concurrence » entre travailleurs étrangers et résidents notamment dans le cas des emplois peu qualifiés, l'augmentation du salaire minimum apparaît comme un moyen de décourager le recours par les employeurs à la main-d'œuvre étrangère (Crisis, dans ce numéro). La concurrence exercée par les travailleurs étrangers est

aussi une préoccupation forte à Singapour, mais davantage en haut de l'échelle des qualifications (Kuah *et al.*, dans ce numéro). Contrairement au cas malais, l'introduction d'un mécanisme de revalorisation salariale pour les plus bas salaires vise davantage à contenir les tensions sociales liées à la paupérisation des travailleurs immigrés.

Dans certains cas, en Indonésie par exemple, les actions en faveur d'une augmentation du salaire minimum ont permis aux organisations syndicales de renforcer leur influence, le mode de détermination du salaire minimum constituant un processus éminemment politique (Caraway, Ford, dans ce numéro). En 2014, l'arrivée au pouvoir de Susilo Bambang Yudhoyono, sur lequel les employeurs ont exercé des pressions, s'est néanmoins traduite par une réforme du mode de calcul de l'augmentation du salaire minimum, lequel est désormais imposé sans consultation des syndicats. Cette « dépolitisation » du processus de détermination du salaire minimum affaiblit considérablement les capacités de mobilisation et de pression des syndicats au plan local. À cela s'ajoutent de fortes disparités entre les régions urbaines industrielles, où les syndicats sont bien implantés, et les régions rurales où les conditions d'emploi sont plus précaires, parfois aux confins de « l'esclavage moderne ». L'exploitation des travailleurs migrants des régions rurales, notamment dans les zones franches d'exportation dont ils forment la majorité de la force de travail, est bien documentée : il s'agit d'un phénomène important en Chine ¹, et qui mobilise l'attention des syndicats internationaux comme dans le cas des Philippines récemment ². Au cours de

la période récente, de nouveaux foyers de solidarité et de contestation ont pu y émerger (Pun, 2005) mais ce n'est pas le cas en région rurale ni en Malaisie, en Thaïlande ou encore au Vietnam.

La contribution sur Taïwan met en évidence les facteurs historiques et culturels sous-jacents à l'esprit d'un sino-corporatisme dans un contexte économique plus avancé et plus favorable. On retrouve cela à Singapour (Kuah *et al.*, dans ce numéro), ce qui induit à la fois une soumission collective de la société civile à l'autorité et une disposition à l'initiative individuelle et à l'entrepreneuriat (d'où la montée du travail indépendant à Taïwan), lesquels expliquent des attentes fortes à l'égard de l'État, dont on exige qu'il mette en place un contexte propice aux affaires et aux intérêts privés. On assiste par ailleurs à une montée des revendications de justice distributive à Taïwan, et en parallèle des revendications salariales en Chine et au Vietnam, même si en Chine, la grande majorité des conflits demeurent du ressort du non-respect des droits (Wang, Cooke, 2017). Est-ce le signe que la classe ouvrière et la classe moyenne émergente revendiquent leur dû dans un contexte d'intégration poussée des économies dans les chaînes de valeur mondiales ? Les contributions rassemblées dans ce numéro soulignent avant tout des conditions d'exploitation et de subordination des salariés, une condition ouvrière en deçà du travail décent, des conditions de travail pénibles et incertaines contre lesquelles les travailleurs peinent à lutter face à l'arbitraire des employeurs et les injustices sociales.

1. Se référer au *China Labour Bulletin* qui en estime le nombre à 280 millions de travailleurs : <http://www.clb.org.hk/content/migrant-workers-and-their-children>.

2. Confédération syndicale internationale, « Philippines : améliorer les conditions de travail dans les ZFE », 22 août 2012, <https://www.ituc-csi.org/philippines-ameliorer-les>.

Travailleurs migrants et travail informel

Quelques contributions de ce numéro spécial interrogent les stratégies des acteurs sociaux dans des économies fortement dépendantes des travailleurs immigrés. Comme le suggère la contribution sur Singapour, la politique migratoire représente un enjeu croissant pour les acteurs sociaux dans le cadre de la stratégie de développement du « Singaporean Core », qui vise à renforcer un bassin d'emploi avant tout constitué de salariés hautement qualifiés : restreindre l'accès des travailleurs migrants au marché du travail semble conçu par les acteurs comme un moyen privilégié de contraindre les employeurs à investir dans le développement des compétences et l'innovation technologique. La contribution sur Taïwan fait également le constat d'un recours massif à la main-d'œuvre immigrée, notamment dans les industries à bas salaires. Or dans un contexte de marché du travail fortement segmenté comme à Singapour, les acteurs se préoccupent essentiellement de la concurrence que la main-d'œuvre étrangère exerce sur les emplois hautement qualifiés ; d'où le souci dans les deux pays de protéger les jeunes « talents » résidents (de la concurrence exercée par la main-d'œuvre qualifiée chinoise dans le cas de Taïwan notamment) et de leur réserver l'accès prioritaire aux « bons » emplois.

En Malaisie, les syndicats ont également été hostiles à l'égard des travailleurs immigrés, arguant que la présence de 6,5 millions de travailleurs étrangers dégradait les conditions d'emploi des 8,5 millions de travailleurs malaisiens occupant des emplois non qualifiés et décourageait l'investissement technologique. Les acteurs sociaux ont récemment commencé à changer d'attitude vis-à-vis des travailleurs migrants sous la pression internationale,

notamment du Bureau international du travail (BIT), en vertu des clauses sociales des accords de libre-échange ou d'accords bilatéraux. Des efforts législatifs ont été entrepris mais il n'est pas certain que le sort des migrants se soit amélioré. En effet, la priorité semble toujours de satisfaire les multinationales à la recherche d'une main-d'œuvre à faible coût. Par exemple, on estime qu'un tiers des travailleurs immigrés employés dans l'industrie électronique le sont dans des conditions d'exploitation extrême.

La situation thaïlandaise se distingue peu de la Malaisie, sauf par le fait que l'élite syndicale, elle aussi cooptée par les autorités, se montre indifférente à la condition ouvrière et aux droits des travailleurs résidents (Brown, dans ce numéro). Dans ce contexte, le sort des 3 millions de travailleurs immigrés n'est pas au cœur des préoccupations syndicales, sinon qu'ils sont accusés, comme en Malaisie, d'abaisser les standards d'emploi et de favoriser le *dumping* social.

Les conditions de travail des travailleurs immigrés sont encore plus dégradées lorsqu'ils occupent des emplois dans le secteur informel, lequel représente une part non négligeable du marché du travail dans l'ensemble de la région. On notera que le travail à domicile est également une part importante du secteur informel et qu'il donne lieu à une forte traite des femmes dans la région.

Mais même lorsqu'ils occupent un emploi dans le secteur formel, les travailleurs immigrés sont souvent, notamment lorsqu'ils sont dans une relation d'emploi triangulaire, exclus des accords collectifs lorsque ces derniers existent et sont effectivement appliqués. Les travailleurs immigrés sont considérés comme une source de main-d'œuvre bon marché et les autorités comme les syndicats ne semblent ni pressés ni avoir un grand

intérêt à défendre leur cause. Or là encore, il subsiste souvent un écart entre le droit et son application, les gouvernements rechignant à s'acquitter de leurs obligations internationales. Lorsque ces derniers interviennent, c'est sous la pression des institutions internationales comme le BIT ou, comme c'est le cas à Singapour, pour éviter l'irruption de foyers de contestation. La pression internationale, pour tenir compte du contexte, doit s'opérer sur le registre universel des droits de l'homme car, partout dans la région, c'est le critère économique qui prime. Interrogé par la BBC en 2010, Yeo Guat Kwang, alors directeur adjoint de la section du National Trades Union Congress (NTUC) en charge des travailleurs immigrés, énonçait ainsi qu'en ce qui concerne Singapour, les droits des travailleurs immigrés seront toujours subordonnés à l'intérêt national : « Nous ne considérons pas la question des travailleurs immigrés en termes de droits de l'homme, on la considère en termes de [nos] besoins » (Leggett, Le Queux, 2013).

La résurgence des conflits collectifs, la Chine et le Vietnam en miroir

La Chine et le Vietnam se prêtent plus particulièrement à l'examen comparatif, notamment en matière de conflits collectifs et en ce qu'ils interpellent les structures d'encadrement syndicales héritées du régime communiste (Cox ; Schweissheim, Chi ; Bao, Murray, dans ce numéro). Dans les deux pays, les organisations patronales et syndicales n'ont en pratique pas d'influence sur les relations d'emploi au sein des entreprises. Celles-ci

sont avant tout façonnées par le rapport de force entre employeurs et salariés, ces derniers ayant un pouvoir de négociation faible. L'État a joué et continue de jouer un rôle prédominant à la fois pour maintenir l'hégémonie de l'idéologie socialiste, faciliter les conditions propres au développement industriel et garantir le maintien de son autorité. De ce fait, il n'y existe pas de dialogue social ni de partenaires sociaux comparables à ce que l'on peut observer en Europe par exemple, et les organisations syndicales ne sont pas une instance indépendante (de l'État) et représentative de l'intérêt des travailleurs.

L'idéal-type social-démocrate ne s'applique ainsi à aucun des deux contextes, même s'il est manifeste que les gouvernements ont entrepris de réformer la représentation collective en offrant davantage d'autonomie à l'acteur syndical. Toutefois, l'inertie organisationnelle du syndicalisme, son héritage idéologique et le fait que les autorités s'attachent avant tout à garantir la paix sociale au profit des intérêts des investisseurs internationaux se traduisent par un écart considérable entre les textes de lois, la rhétorique et les réalités du terrain. Sur les lieux de travail, les syndicats continuent à assumer leur rôle de soutien aux directions, leur fonction demeure largement inchangée de ce qu'elle était dans le cadre de l'économie communiste de planification centralisée. Dans le contexte particulier du Vietnam, la gestion des relations de travail vise principalement à se conformer aux exigences de la législation nationale sur le « plancher des droits ³ », reléguant la négociation collective à un rôle secondaire.

3. Il s'agit des provisions légales encadrant la représentation collective et les conditions générales de travail. Celles-ci couvrent tellement de thèmes qu'elles laissent une part congrue à la négociation collective. En conséquence, la législation détermine les conditions de travail : il suffit aux parties de s'assurer qu'elles s'acquittent de leurs obligations légales. En d'autres termes, le droit subjugué la négociation collective. Le problème est que ce « plancher » est souvent bien loin de refléter les conditions et aspirations réelles des travailleurs.

REGARDS CROISÉS SUR LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Alors que le droit de grève est légal au Vietnam, un flou législatif demeure en Chine où il n'est ni autorisé ni criminalisé (Chang, Cooke, 2015). En apparence, il semble que la centrale syndicale vietnamienne ait réussi à acquérir davantage d'autonomie vis-à-vis du Parti communiste qu'en Chine. Cependant, le droit de grève y est en pratique sévèrement limité par la législation et les grèves y sont très souvent qualifiées de « sauvages », surtout dans les secteurs dominés par les entreprises multinationales étrangères (Van Gramberg *et al.*, 2013). Bien qu'illégaux, ces mouvements sociaux permettent néanmoins d'attirer l'attention des directions patronales et syndicales et d'aboutir efficacement à des solutions rapides aux revendications des travailleurs. Alors que la représentation directe ou informelle des travailleurs n'a aucun statut légal, le militantisme de terrain joue un rôle important dans l'agenda des réformes industrielles et parvient effectivement à obtenir des entreprises une amélioration des conditions de travail (Chi, van den Broek, 2013). L'émergence de forces alternatives n'est pas sans soulever des défis organisationnels et stratégiques pour les organisations syndicales à la fois en Chine et au Vietnam.

L'analyse permet ainsi de soutenir la thèse d'une convergence entre la Chine et le Vietnam en matière de relations professionnelles, non seulement au regard de leur héritage commun de confucianisme et de socialisme, mais aussi du fait de l'influence internationale. De fait, il y a une pression constante des organisations syndicales internationales et du BIT qui insistent sur la nécessaire mise en conformité des conditions d'emploi et de travail avec les standards internationaux. Les pratiques de gestion du personnel des entreprises multinationales jouent également un rôle non négligeable de cadre

de référence pour une mise à niveau des pratiques nationales, notamment dans le cadre de *joint-ventures* (Cox, dans ce numéro).

Conclusion : développement et démocratie industrielle

La trajectoire et le degré du développement industriel sont des déterminants essentiels des relations professionnelles en Asie du Sud-Est, comme le souligne Chris Leggett (1999). Son analyse montre en particulier le rôle primordial et dominant de l'État et de la priorité donnée au développement économique, et donc *ipso facto* au capital. Il souligne aussi l'importance de la nature de l'emploi, prenant acte de la grande variété, fragmentation des formes d'emploi et d'employeurs : des formes mixtes de travail indépendant et de travail informel, du *business* familial aux entreprises multinationales (et donc de la difficulté, elle aussi classique, d'agrèger les intérêts collectifs). Plus de 15 ans après, Michele Ford et Michael Gillan (2016) parviennent au même constat : l'État est déterminant dans son rôle de « pacification » des relations professionnelles et son action d'abord motivée par une logique « d'accumulation ». Les contributions rassemblées dans ce numéro spécial viennent également valider ce constat. Néanmoins, comme le remarquent également Ford et Gillan, le contexte et le cadre dans lesquels évoluent les acteurs n'est pas figé. Il existe des interstices, des espaces pour l'action collective et revendicative de la société civile, et en particulier les organisations non gouvernementales (ONG). L'examen de la Chine et du Vietnam suggère en effet que l'industrialisation rapide n'intervient pas sans contestation sociale.

Les pressions et les solidarités internationales sous des formes plurielles – institutions internationales, syndicats, ONG, etc. – sont indispensables à l'émergence d'une véritable démocratie industrielle en Asie du Sud-Est. Les contraintes émanant des clauses sociales contenues dans les accords d'échanges commerciaux ont d'ailleurs entraîné des effets positifs sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs au Vietnam et en Malaisie. Cela n'est pas nouveau : la pression internationale a accompagné le processus de démocratisation de l'Indonésie dans les années 1990 (Leggett, 1999:303), et des programmes du BIT appuient aujourd'hui le gouvernement dans ses initiatives pour réduire le travail informel (Allen, Burgess, 2016). Comme le souligne l'appel à contribution de Fang Lee Cooke et Dong-One Kim (2016) à propos de l'avenir du travail décent en Asie, c'est bien la question de la mise en œuvre réelle et effective des engagements internationaux en matière de droits des travailleurs et de standards de travail qui doit continuer à attirer l'attention.

Dans un essai récent, Richard Hyman (2015) nous rappelle que la démocratisation est une lutte de longue haleine. Les observations recueillies ici dans ce numéro indiquent qu'en dépit des ambiguïtés ou de l'adversité des institutions, le militantisme en Orient comme en Occident est essentiel à la démocratisation, et vice-versa.

Sources :

Allen E., Burgess J. (2016), « Using Targeted Job Programmes to Support Local Communities: The Case of Indonesia », in Rola-Rubzen M.-F., Burgess J. (eds.), *Human Development and Capacity Building – Asia Pacific Trends, Challenges and Prospects for the Future*, New York, Routledge, p. 117-139.

Bao X., Murray G. (2016), « Chine : évolutions récentes des conflits collectifs du travail dans les entreprises en Chine », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre, p. 116-134.

Brown A. (2016), « Thaïlande : un contexte institutionnel et politique défavorable au mouvement syndical », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre, p. 21-33.

Caraway T.L., Ford M. (2016), « Indonésie : vers un affaiblissement du pouvoir syndical dans la fixation du salaire minimum ? », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre, p. 13-20.

Chang K., Cooke F.L. (2015), « Legislating the Right to Strike in China: Historical Development and Prospects », *Journal of Industrial Relations*, vol. 57, n° 3, p. 440-455, <https://doi.org/10.1177/0022185615573009>.

Chi D.Q., van den Broek D. (2013), « Wildcat Strikes: A Catalyst for Union Reform in Vietnam? », *Journal of Industrial Relations*, vol. 55, n° 5, p. 783-799, <https://doi.org/10.1177/0022185613491685>.

Cooke F.L., Kim D.-O. (2016), « The Future of Decent Work in Asia: Regulatory Intervention, Institutional Innovation, and New IR Practices », Call for Papers from the ILERA Asian Regional Congress, Development Workshop, Beijing, China, November, <https://globaledge.msu.edu/academy/announcements/call-for-papers/55242>.

Cox A. (2016), « Vietnam : la montée en puissance des représentants non officiels des travailleurs dans les entreprises multinationales de confection et de textile », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre, p. 104-115.

Crinis V. (2016), « Malaisie : les défis du mouvement syndical face aux travailleurs migrants », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre, p. 75-88.

Deyo F.C. (1981), *Dependent Development and Industrial Order: An Asian Case Study*, New York, Praeger.

REGARDS CROISÉS SUR LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- Deyo F. C. (1989), *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism*, Berkeley, University of California Press.
- Ford M., Gillan M. (2016), « Employment Relations and the State in Southeast Asia », *Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 2, p. 167-182, <https://doi.org/10.1177/0022185615617957>.
- Hyman R. (2016), « The Very Idea of Democracy at Work », *Transfer*, vol. 22, n° 1, p. 11-24, <https://doi.org/10.1177/1024258915619283>.
- Kuah A.T.H., Hassan S., Le Queux S. (2016), « Singapour : l'ultra-corporatisme au service du "Singaporean Core" », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre, p. 60-74.
- Leggett C. (1999), « Hong Kong in Context: Employment Relations in East Asia », in Fosh P., Chan A., Chow W.W.S., Snape E., Westwood R. (eds.), *Hong Kong Management and Labour: Change and Continuity*, London, Routledge, p. 289-308.
- Leggett C., Le Queux S. (2013), « Singapour : grève sauvage des travailleurs chinois : signe précurseur des limites de l'exclusion sociale ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 142, p. 36-45.
- Pan S. (2016), « Taïwan : vers un changement de paradigme de développement ? », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre, p. 48-59.
- Pun N. (2005), *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*, Durham, Duke University Press.
- Schweissheim E., Chi D.Q. (2016), « Vietnam : des syndicats en transition : la Confédération générale du travail face aux mutations économiques et politiques », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre, p. 89-103.
- Serrano M.R. (2016), « Philippines : stratégies syndicales face à la montée de l'emploi non standard », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre, p. 34-47.
- Van Gramberg B., Teicher J., Nguyen T. (2013), « Industrial Disputes in Vietnam: The Tale of the Wildcat », *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 51, n° 2, p. 248-268, <https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2012.00062.x>.
- Wang T., Cooke F.L. (2017), « Striking the Balance in Industrial Relations in China? An Analysis of Court Decisions of 897 Strike Cases (2008-2015) », *Journal of Industrial Relations*, vol. 59, n° 1, p. 22-43, <https://doi.org/10.1177/0022185616658496>.