

Corée du Sud

Des luttes syndicales pour la démocratie

Jean-Marie PERNOT

La loi organisant la vie des syndicats et les relations de travail a connu en 2010 un certain nombre de modifications qui ont ajouté un peu plus de limitations aux libertés syndicales et aux conditions de la négociation collective en Corée du Sud. Au 1^{er} janvier 2010 en effet, plusieurs changements ont été apportés au Trade Union and Labour Relation Adjustment Act (TULRAA), une loi déjà assez restrictive dans un pays imparfaitement sorti de la longue période autoritaire qui a suivi la partition de la Corée en 1948. Certaines de ces dispositions devaient entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2011 ; ce moment était redouté par les deux confédérations syndicales du pays, la KCTU (Korean Confederation of Trade Unions) et la FKTU (Federation of Korean Trade Unions), non sans raison puisque, dès son entrée en application, un grand nombre d'accords collectifs antérieurement conclus ont été dénoncés et une nouvelle vague de syndicats maison ont fleuri en quelques semaines ¹.

Chaque année ou presque, l'OIT adresse un certain nombre de réprimandes

et d'exigences aux gouvernements sud-coréens. La République de Corée avait en effet adhéré à l'OIT en 1991 avec promesse de mettre son droit en accord avec les conventions fondamentales de l'organisation internationale. En 1996, lors de son adhésion à l'OCDE, la promesse avait été renouvelée par le gouvernement de l'époque. Des avancées ont été réalisées avec les lois adoptées en 1997 mais le pays n'a toujours pas respecté cet engagement, notamment les conventions 87 et 98 sur les libertés syndicales et le droit de la négociation collective. Les mesures prises depuis lors, et singulièrement les plus récentes, semblent plutôt s'éloigner d'une telle perspective.

Cette nouvelle atteinte portée aux droits des travailleurs s'inscrit dans un contexte de répression accentuée depuis quelques années. L'élection à la présidence de la République de Lee Myung-bak, en 2007, a introduit dans de nombreux domaines une rupture avec les dix années de gouvernement de centre-gauche qui l'avaient précédé. Cet ancien PDG de

1. Une conférence internationale s'est tenue à Séoul, en décembre 2011, à propos du TULRAA dans une perspective comparative. Elle était co-organisée par les deux confédérations syndicales coréennes et la Friedrich Ebert Stiftung (FES). Cet article doit à la participation de l'auteur à cette conférence, aux documents recueillis et aux contacts noués à cette occasion.

COREE DU SUD

Hyundai a conduit le pays comme jadis son groupe industriel en amplifiant par ailleurs la politique néolibérale déjà mise en œuvre par ses prédécesseurs. Il avait annoncé la couleur en déclarant qu'il gouvernerait « *Business Friendly* » (en faveur du *Business*). Une majorité de l'opinion le rejette aujourd'hui et beaucoup considèrent qu'il a, en réalité, gouverné « *Business Only* » (Kang Song-tae, 2011). La révision du TULRAA porte cette marque.

Les deux centrales syndicales du pays ont lancé ensemble une campagne contre les dispositions adoptées en 2010 par le gouvernement et pour une révision générale des dispositions du TULRAA qu'elles comptent bien adresser au nouveau pouvoir sorti des urnes en 2012 à l'occasion des élections législatives en avril et de l'élection présidentielle de décembre. En lien avec certaines organisations de la société civile (l'association des juristes pour la démocratie, par exemple), les syndicats sud-coréens ont souhaité prendre ainsi leur place dans la campagne électorale en mettant en avant la question des relations sociales et de la démocratie.

La révision du TULRAA imposée en 2010 comporte plusieurs dimensions à replacer dans le système de relations professionnelles sud-coréen. Celui-ci est au croisement de deux facteurs déterminants : d'une part, l'influence du système en vigueur aux Etats-Unis et au Japon (*Business Unionism*), d'autre part, la structure de l'économie coréenne qui repose encore sur la prédominance des *Chaebols*, ces vastes conglomérats qui concentrent une grande part de l'activité (et une partie significative du salariat) du pays.

La révision du TULRAA

Les principales clauses de révision du TULRAA portent sur le resserrement des acteurs de la négociation collective et le droit syndical dans les entreprises.

Une bien peu innocente simplification

Le premier changement majeur est avancé au nom d'une simplification des canaux de la négociation d'entreprise, jugée nécessaire du seul point de vue des employeurs. Ceux-ci en effet trouvent les procédures complexes en raison d'un pluralisme syndical certes légal mais qu'ils estiment exagérément contraignant. La négociation collective en Corée se tient essentiellement au niveau de l'entreprise même si les syndicats tentent au maximum de tirer celle-ci vers la branche ; il n'existe aucune instance de représentation de type Comité ou Conseil d'entreprise (ou d'établissement) et pas davantage d'élection de délégués. Seul le syndicat est reconnu comme interlocuteur dès lors qu'il rassemble 10 % au moins du total des syndiqués – et non pas des salariés – de l'entreprise. Le *check-off*¹ est légal et pratiqué avec les seuls syndicats reconnus représentatifs par l'employeur. Avant la réforme, la négociation avait cours avec tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise. L'objectif de la simplification est d'en finir avec une telle règle en donnant satisfaction aux employeurs qui ne souhaitent négocier qu'avec un seul acteur. Désormais, lorsqu'un syndicat est majoritaire (lorsqu'il regroupe à lui seul plus de la moitié des syndiqués), la négociation a lieu avec lui seul, les autres ne pouvant

1. C'est-à-dire le prélèvement de la cotisation syndicale par l'employeur directement sur la paye du travailleur et son reversement au syndicat. Ce système permet bien sûr une connaissance directe par l'employeur du nombre et de l'identité des syndiqués.

que négocier avec le syndicat majoritaire leur propre implication ; si aucun syndicat n'est majoritaire à lui seul, les syndicats représentatifs doivent constituer entre eux une unité de négociation ; s'ils n'y parviennent pas, la Commission des relations du travail (CRT), organisme d'Etat rattaché au ministère de l'Emploi et du Travail, impose son propre arbitrage ou alors l'employeur peut choisir de conduire des négociations séparées, ce qui l'autorise à conclure avec qui il le souhaite ¹. Le droit de grève s'inscrit dans cette droite ligne : d'une part, un éventuel appel à la grève ne peut être lancé que par les syndicats qui participent à la négociation et sur les thèmes négociés, ce qui en écarte la possibilité pour les syndicats exclus de l'unité de négociation et, bien sûr, les thèmes généraux professionnels ou interprofessionnels ; d'autre part, la grève est appelée si elle reçoit le soutien d'une majorité de syndiqués, c'est-à-dire qu'aucune grève ne peut être déclenchée si un syndicat influent s'y oppose ².

Les syndicats ont dénoncé les marges de manœuvre ainsi laissées à l'employeur. Il peut en effet négocier avec le syndicat maison dès lors que celui-ci a le nombre d'adhérents suffisant pour écarter les autres ; si le syndicat « démocratique » est majoritaire, l'employeur peut sortir de la règle et choisir la négociation séparée. Dans ce cas, il peut ne contracter qu'avec le syndicat maison, même si celui-ci est minoritaire. Le nouveau texte a en outre ouvert la possibilité pour l'employeur de

rompre toutes les conventions conclues selon l'ancien système et de rouvrir la négociation selon les nouvelles règles. L'effet n'a pas tardé : la modification est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2011 et de nombreuses ruptures de conventions collectives ont déjà eu lieu pendant l'été. Au cours de la même période, un grand nombre de nouveaux syndicats maison ont vu le jour. Certaines Commissions régionales des relations du travail ont refusé d'assurer leur médiation tant que l'entreprise qui l'avait saisie n'était pas entrée dans le nouveau système. Entre juillet et octobre, selon la KFTU, 522 nouveaux syndicats avaient vu le jour, dont la plupart constitués là où l'influence des employeurs était forte (Jung Moon-ju, 2011). Ces dispositions sont non seulement contraires aux droits fondamentaux reconnus par l'OIT en matière de liberté d'organisation des syndicats, de libre négociation collective et de grève, mais aussi en contradiction avec plusieurs articles de la Constitution de la République de Corée adoptée en 1987 lors de la démocratisation du régime ³.

Restrictions des droits syndicaux dans les entreprises

Le deuxième changement majeur introduit par la nouvelle réglementation porte sur les droits syndicaux. La loi interdit désormais la mise à disposition de permanents dans les entreprises, cette possibilité relevant jusque-là de la négociation avec l'employeur. De même, les heures de délégation ont été resserrées,

1. La Commission des relations du travail connaît des déclinaisons régionales fréquemment sollicitées pour la médiation dans les conflits.
2. D'après une étude de la KCTU, 70 % des syndiqués répondent en moyenne à de telles consultations. Pour rassembler 50 % du total des syndiqués, il faut donc recueillir en moyenne plus de 70 % des suffrages exprimés.
3. En avril 2011, un groupe de 81 juristes proches de l'opposition ont fait, mais en vain, la preuve de l'inconstitutionnalité des nouvelles dispositions.

COREE DU SUD

leur utilisation devant faire l'objet d'un contrôle renforcé. Comme les précédentes dispositions, celles-ci cherchent à entraver la vie syndicale dans les entreprises mais également à étouffer toute activité qui ne soit pas circonscrite à la négociation d'entreprise, c'est-à-dire tout ce qui relève du niveau sectoriel et plus encore inter-professionnel. Non seulement le droit syndical est ainsi strictement lié à la vie d'entreprise, mais une autre disposition prévoit que, dans le cas où un syndicat appartenant à une fédération de branche se verrait dépasser en nombre d'adhérents par un syndicat maison, alors l'entreprise ne serait nullement tenue au respect de la négociation de branche à laquelle d'ailleurs ledit syndicat ne pourrait pas contribuer au sein de sa fédération. Le nouveau dispositif est en réalité une machine de guerre contre la négociation sectorielle ou multi-établissements qui est au cœur de la stratégie des centrales syndicales.

Les relations professionnelles, une hybridation contrariée

Teinté d'influence nord-américaine, le système de relations professionnelles sud-coréen doit également beaucoup à celui du Japon.

Un modèle marqué par l'histoire

Ancré jusqu'en 1997 sur l'emploi à vie garanti dans les *Chaebols* (l'équivalent des *keiretsus* japonais), l'activité syndicale tolérée sous la dictature puis durant la période suivante avait cours uniquement dans l'entreprise. Le syndicat jouait alors un rôle d'intermédiaire entre le capital et le travail et se voyait

assigné à un rôle social fort peu revendicatif. Une fois constitué dans l'entreprise, il pouvait choisir de s'affilier ou non à une fédération sectorielle mais l'effet en était neutre pour l'employeur qui négociait avec son ou ses syndicats. Qui négociait ou pas d'ailleurs puisqu'en 1983, selon une étude de la FKTU, 3 % seulement des entreprises de plus de 500 salariés avaient un accord collectif (Song Ho-keun, 1999).

D'une manière générale, les questions du travail relevaient davantage de la sécurité nationale que d'un aménagement des relations capital-travail. La menace de la Corée du Nord servait à justifier le contrôle étroit et la répression des activités militantes (Vogel, Lindauer, 1997). Mais le régime pouvait compter aussi sur une certaine acceptation sociale de sa politique parce qu'une grande partie des travailleurs qui avaient vécu l'occupation japonaise (jusqu'en 1945) ou la guerre entre les deux Corées avec ses terribles destructions (encadré) étaient prêts à des sacrifices pour rattraper le retard économique du Sud par rapport au Nord. Jusque dans les années 1980, les ouvriers ont travaillé au-delà des 50 heures hebdomadaires de travail légal et ont acquitté un lourd tribut au « miracle économique » du dragon asiatique ¹.

Un système politique étouffant

La contestation de ce modèle de relations industrielles a pris son essor dans les années 1970 mais plus encore au début des années 1980, après l'assassinat de Park Chung-hee et avec l'emprise croissante des *Chaebols* sur l'économie du pays. Le système politique était ébranlé et la génération ouvrière à maturité dans

1. Une étude financée par l'OIT sur un millier d'entreprises industrielles montrait en 1977 que la durée effective de travail des ouvriers était en moyenne de 60,7 heures par semaine quand la statistique officielle en déclarait 52,5 (Bai Moo-ki, 1977).

Encadré

Repères sur la République de Corée

La péninsule coréenne a été colonisée par le Japon entre 1910 et 1945. Après la capitulation de celui-ci à la fin de la guerre, la Corée fut partagée en deux parties, l'une au nord, l'autre au sud du 38^e parallèle. La première était occupée par les Soviétiques, la seconde par les Américains. En 1948 fut fondée au sud la première République de Corée dont Syngman Rhee a été le premier Président. Entre 1950 et 1953, une guerre terrible a opposé la République populaire démocratique de Corée du Nord à la République de Corée du Sud, faisant deux millions de morts et des ravages considérables. La quasi-totalité des villes du Sud a été ramenée à l'état de ruines.

De 1948 à 1960, Syngman Rhee a été réélu à trois reprises mais une révolte étudiante contre l'autoritarisme du gouvernement a conduit à sa démission en 1960. Une deuxième République a été alors instaurée, avec un gouvernement civil, mais un coup d'Etat militaire en mai 1961 a mis en place une dictature militaire dirigée par le général Park Chung-hee. En 1971, son principal opposant, Kim Dae-jung, remportait 45 % des voix à l'élection présidentielle : Park instaura alors l'état d'urgence et établit une nouvelle Constitution encore plus dure, la Constitution Yushin. Il a été assassiné en 1979 (par le chef de ses services secrets), marquant le début d'une agonie de la dictature. C'est néanmoins le chef d'un autre groupe militaire, Chun Doo-hwan, qui s'empara du pouvoir en 1980 et ordonna le massacre de la population de Kwangju qui s'était dressée contre son prédécesseur. De 1980 à 1987, la contestation a été croissante, conduite par les étudiants puis par le mouvement ouvrier, jusqu'à l'insurrection de l'été 1987 qui a conduit à un changement de régime. Les désaccords au sein de l'opposition ont permis au général Rho Tae-woo, issu de l'ancien régime, d'être élu fin 1987, mais il dût amender la Constitution dans un sens plus démocratique, sans toutefois abolir l'état d'urgence. Lors de l'élection suivante (1992), le nouveau Président (Kim Young-sam) a permis le passage à un gouvernement civil. En 1997, Kim Dae-jung, l'opposant historique aux régimes militaires, a remporté l'élection présidentielle et s'est alors ouverte une période dite de centre-gauche que poursuivra son successeur Roh Moo-hyun jusqu'en 2007.

L'élection en décembre 2007 de Lee Myung-bak est considérée comme un retour en arrière autoritaire même si la période des gouvernements militaires semble achevée.

La Corée du Sud compte 48 millions d'habitants sur un territoire très montagneux et cinq fois plus petit que celui de la France. La capitale, Séoul, est une mégapole qui concentre le quart de la population totale. Les Coréens forment un peuple anthropologiquement très homogène et qui maintient ses particularismes entre les mondes chinois et japonais qui l'entourent. Une majorité d'entre eux se déclare sans religion tandis que 23 % se réclament du bouddhisme et 25 % du christianisme (19,6 % de protestants, 6,6 % de catholiques). Une infime minorité (0,5 %) se recommande du confucianisme, proportion paradoxale tant la société semble encore imprégnée de modes de vie et de pensée héritière de cette philosophie (Choe Hyondok, 2005). La Corée du Sud est néanmoins un pays moderne, très en prise avec les modes de vie occidentaux et notamment américains. Ses productions artistiques et en particulier son cinéma rayonnent sur toute l'Asie orientale et au-delà.

COREE DU SUD

les usines était beaucoup plus éduquée que celle des parents. La peur du Nord ne suffisait plus à contenir les revendications aiguës par la croissance du pays. La jeunesse étudiante portait la contestation qui commençait à s'étendre aux usines¹. Le système a basculé avec l'explosion de 1987. En 1983, le pays avait connu 98 grèves ; 276 ont été décomptées en 1986. Il y en eut 3 527 en 1987. En deux mois (juillet et août 1987), la Corée du Sud a connu plus de grèves qu'au cours des 25 années précédentes réunies. La grève la plus remarquable s'est déroulée dans l'Ulsan, province méridionale et maritime, une véritable ceinture industrielle qui concentre les gigantesques pôles chimiques, sidérurgiques puis les chantiers navals et l'automobile du *Chaebol* Hyundai. Le conflit entre les ouvriers et le management y prit une tournure très violente que résumait le mot d'ordre : « Nous voulons être traités comme des êtres humains ». Les grèves ont touché 70 % des entreprises manufacturières, une sorte de mai 1968 mais qui, celui-là, a emporté le système politique. Un nouveau président de la République a été élu, pour la première fois au suffrage direct, en décembre 1987, et, bien qu'il fût lui aussi un produit de l'ancien régime (le général Chun Doo-hwan), il dut entamer un programme de réformes politiques et sociales.

Une seule confédération était alors légale, la FKTU, tenue à une stricte neutralité politique. Le droit de se syndiquer était très restreint, comme le droit de grève. Cette période a marqué en profondeur les relations sociales : à chaque fois qu'une ouverture démocratique de ce système a été esquissée, elle s'est heurtée à la loi de sécurité nationale, jamais abrogée depuis 1948 et qui sert toujours à la restriction des libertés en général et des libertés syndicales en particulier. Aujourd'hui encore, de nombreuses catégories de salariés restent écartées du droit de se syndiquer dès lors, par exemple, qu'elles occupent une responsabilité d'encadrement dans les entreprises. Si le droit de se syndiquer a été reconnu aux fonctionnaires par une loi du 28 janvier 2006, la Fédération des fonctionnaires de Corée KGEU (adhérente à la KCTU), qui compte 120 000 membres, n'est toujours pas reconnue par le gouvernement. Pour être légalisée, elle devrait se séparer d'un grand nombre de ses syndicats, en particulier chez les pompiers ou parmi les fonctionnaires écartés par leur position hiérarchique de ce droit à la syndicalisation².

Le droit de grève est également restreint : les agents de l'Etat et des collectivités locales ne peuvent l'exercer (dont les enseignants), tout comme les salariés ayant à voir avec la production militaire. Une longue liste de « services essentiels »

1. Il y eut même un phénomène équivalent à celui des établis en France après 1968, c'est-à-dire des étudiants qui cachaient leurs diplômes en se faisant embaucher dans les usines (les *uijang*). Ils étaient un grand nombre et on leur attribue une responsabilité dans l'extension des grèves à partir de 1985 dans la région de Séoul-Incheon (Vogel, Lindauer, 1997).

2. Une campagne pour la reconnaissance de KGEU est organisée depuis 2009 par l'Internationale des Services publics (PSI) et sa branche Asie Pacifique (PSI-AP). L'OIT a également adressé au gouvernement sud-coréen plusieurs requêtes en ce sens. KGEU est également mise à l'index parce qu'elle a conservé parmi ses adhérents des agents licenciés et donc chômeurs. Le syndicalisme est tellement circonscrit légalement à l'entreprise que les chômeurs n'ont pas le droit de se syndiquer. Les syndicats de la KCTU n'hésitent jamais à se mettre en infraction, sur ce point comme sur bien d'autres.

sert de justification à des limitations à coups de procédures obligatoires, de médiations préalables et d'arbitrages par la Commission nationale du travail (CSI, 2007). Le gouvernement dispose en outre d'une possibilité très large de déclarer une situation d'arbitrage d'urgence qui met fin à toute action collective. Dans le secteur privé, les nouvelles modifications apportées au TULRAA évoquées ci-dessus viennent encore limiter les possibilités du recours à la grève. Il est courant par ailleurs qu'après une grève, les employeurs portent plainte et gagnent leurs recours contre les syndicats. Ceux-ci sont alors condamnés à verser des indemnités compensatrices des pertes occasionnées par le conflit ¹.

Les luttes sociales et politiques menées au cours de la longue période de gouvernement autoritaire ont donné un certain nombre de traits spécifiques aux relations industrielles sud-coréennes : elles ont été marquées par une très grande violence de l'appareil d'Etat vis-à-vis des militants, syndicalistes et autres, dans les conflits sociaux ou les manifestations dans l'espace public. Les licenciements des syndicalistes étaient monnaie courante, leur tabassage par les unités anti-émeutes de la police fréquentes. Les syndicalistes ont payé un lourd tribut (avec les étudiants) dans la lutte contre la dictature pendant les décennies où le pays vivait sous le coup de la loi martiale, de l'état d'urgence (sous le régime de Park Chung-hee) ou sous la loi de sécurité nationale toujours en vigueur. Après le soulèvement de 1987, une Constitution nouvelle a été adoptée l'année suivante et le pays est entré dans un long et lent processus de démocratisation.

Mais celui-ci est loin d'être achevé dans le domaine des relations sociales : en 1996, la KCTU a publié une étude montrant le nombre et les raisons de l'emprisonnement de syndicalistes : près de 4 000 militants avaient été emprisonnés entre 1988 et 1995, dont 36 % pour entraves à l'activité économique (Song Ho-keun, 1999). Il n'est pas rare, encore aujourd'hui, qu'un employeur paye des malfrats pour dégager un *sit-in* organisé devant une entreprise.

Dans la période de transition (1987-1997), et plus sûrement après l'arrivée de Kim Dae-jung à la présidence de la République (1998-2003), la pression de l'Etat s'est allégée et le système s'est ouvert à de nouvelles influences, plus européennes. Plusieurs lois ont été adoptées en 1997 et 1998, sur les conditions de travail, sur les syndicats et les relations de travail (TULRAA), sur la mise en place de la Commission nationale du travail, la participation et la coopération des travailleurs (Jung, 2011). Le pluralisme a été institutionnalisé (la KCTU, créée en 1995, a été légalisée en 1998), la négociation de branche a été reconnue et une commission nationale tripartite s'est mise en place pour élaborer un agenda de réformes sociales aux objectifs encore plus ambitieux que les pactes sociaux européens du début des années 1990. Si les syndicats se sont rapidement retirés de cette commission qui leur semblait tourner à vide, d'autres instances de ce type ont vu le jour par la suite : en 2005, le gouvernement a publié une feuille de route pour des réformes dans le cadre d'une commission nationale tripartite à laquelle

1. Le Code pénal punit « l'obstruction aux affaires ». Le flou de cet article 314 permet d'envoyer régulièrement en prison des syndicalistes ; il est aussi une arme de guerre contre les finances des syndicats.

COREE DU SUD

participèrent, un temps, les confédérations.

Des freins persistants

La loi de sécurité nationale n'a pas été abrogée pour autant et la violence a continué de marquer les relations de travail. La dynamique d'hybridation du modèle social originel a fait long feu. La négociation d'entreprise a gardé son caractère directeur même si les syndicats sont parvenus à concentrer sur la même période automnale l'essentiel des grandes négociations, comme ce fut le cas un temps au Japon avec « l'offensive de Printemps ». En dehors du cadre politique et sécuritaire demeuré rigide, trois raisons rendent compte du freinage du processus.

La première a été la grande crise qui a frappé le pays en 1997. Elle a mis en lumière l'intrication entre l'Etat et les *Chaebols* et certains d'entre eux, en crise très grave, ont entraîné les finances publiques vers l'abîme. Le gouvernement a dû annoncer une restructuration de ces géants dont certains étaient trop gros pour couler : un grand nombre d'entreprises de toutes tailles ont fermé durant la première moitié de 1998 et deux importants conglomérats ont été démantelés. Deux mois de grève chez Hyundai Motor pour refuser un vaste plan de licenciements se sont achevés par un compromis au goût amer : pas de répression antisyndicale, une réduction du nombre de suppressions d'emplois et des indemnités de licenciements conséquentes¹. Ce fut un coup terrible pour les syndicats dont Hyundai était un bastion : ils sont certes sortis la tête haute du conflit mais ils ont donné le sentiment d'admettre les

licenciements, ce qui a entraîné une perception négative à leur égard dans un pays qui ignorait tout du chômage de masse. Les suppressions d'emplois se sont alors multipliées, le taux de chômage est passé de 3,1 % en décembre 1997 à 6,5 % en mars 1998 ; l'intervention du FMI s'est accompagnée du traditionnel programme d'ajustement structurel qui a ouvert la voie aux politiques de flexibilisation du marché du travail et de réduction des budgets sociaux au milieu de la crise. Une grande partie du secteur public a été privatisée (et ses effectifs réduits). L'emploi à vie a disparu, la flexibilité externe a remplacé la flexibilité interne à ces grands groupes qui, pour autant, n'ont pas été aussi démantelés qu'il avait été annoncé (Song Ho-keun, 1999). Progressivement, la part des emplois flexibles s'est étendue dans le salariat, atteignant aujourd'hui pratiquement la moitié des travailleurs. Cette segmentation entre travailleurs des grands groupes et le vaste continent des travailleurs précaires des PME est un obstacle important à l'établissement d'un système de négociation dépassant le niveau de l'entreprise.

La deuxième limite au début de pacte social de 1998, comme d'ailleurs à tout le système de relations sociales depuis lors, est celle du manque d'interlocuteur patronal. Ce problème demeure car le patronat sud-coréen est bien organisé en tant que *lobby* des *Chaebols* mais inexistant comme interlocuteur social. Il y a bien une Union du patronat mais elle est difficilement assimilable à une organisation faïtière générale ; de même, il

1. La KCTU avait mobilisé plus de 120 000 personnes dans les rues de 16 villes pour protester contre les licenciements et l'instabilité de l'emploi.

n'existe pas de véritables organisations de branches propres à négocier quelque politique que ce soit. La Commission tripartite nationale pouvait échanger et programmer de nombreux chantiers, notamment en matière de représentation des travailleurs, les syndicats n'avaient aucun interlocuteur pour les décliner. Les syndicats manquaient (et manquent toujours) d'un acteur patronal constitué aux fins de l'échange social. Il reste d'un côté les grands groupes avec leurs règles propres, plus ou moins négociées et, de l'autre, un océan de petites et moyennes entreprises où les syndicats ont le plus grand mal à vivre et à négocier. C'est une des raisons pour lesquelles ils ont privilégié la dimension de branche, inscrite dans les textes mais très difficile à pratiquer.

La troisième raison renvoie au changement politique de 2007. Avec 37,4 % des voix, le Parti conservateur (Grand National Party) a obtenu la majorité des sièges à l'Assemblée nationale et son chef, Lee Myung-bak, a été élu président de la République à la fin de cette même année. Sa politique depuis lors n'a été qu'un retour en arrière sur les difficiles voies de compromis recherchées par ses prédécesseurs. Avec lui, pas question de relation tripartite, de droits de représentation ; il a renoué, sous des formes à peine plus policées, avec les logiques d'affrontement en rendant le maximum de pouvoir aux directions des entreprises. La violence policière a connu un regain. En juillet 2009, une usine automobile était occupée par 800 salariés depuis deux mois. Ils protestaient contre un plan

de licenciements de 2 600 ouvriers : 3 000 policiers des forces anti-émeutes ont pris d'assaut l'usine, aidés par 30 véhicules équipés de canons à eau et par deux hélicoptères déversant des lacrymogènes sur les occupants. Nombre de conflits dégénèrent encore de la sorte en scènes de guerre.

La forte impopularité acquise par le Président n'est pas entièrement due à sa politique sociale car une grande partie de la population reste attachée à des valeurs assez conservatrices, elle n'aime pas les revendications et le désordre des luttes sociales ¹. Le durcissement du régime a conduit à la reprise de la lutte pour les droits démocratiques et les syndicats, cette fois-ci de manière défensive, y ont repris leur place avec d'autres acteurs de la société civile.

Un syndicalisme en/de mouvement

Si l'hybridation des relations sociales n'a pas pris, la situation coréenne n'est pas celle du Japon. A la différence de la confédération unique japonaise (RENGO), les deux principales forces syndicales KCTU et KFTU combattent résolument l'enfermement syndical dans l'entreprise. Le lien toujours réalisé entre lutte pour les droits, revendications et volonté de négociation, dessine un syndicalisme à forte dimension politique qui pèse dans la vie du pays. Même s'ils ont perdu de l'influence et pas mal d'adhérents au cours de ces dernières années, les syndicats restent porteurs d'un syndicalisme combatif à dimension sociétale.

1. L'impopularité du président de la République est survenue très tôt dans son quinquennat lorsqu'il a décidé, en 2008, la levée de l'embargo qui existait jusque-là à l'égard de la viande bovine américaine. L'hostilité a été immense et a nourri des manifestations importantes pendant plus de deux mois. La répression du mouvement a été à la hauteur de son ampleur.

COREE DU SUD

Une radicalisation progressive du syndicalisme

Les confédérations sont aujourd'hui très impliquées dans la campagne électorale. La FKTU, qui a rompu en 2009 avec le GNP (Grand National Party, conservateur autoritaire, aujourd'hui majoritaire au Parlement), s'est associée à une coalition du centre et du centre-gauche dans la bataille électorale pour 2012. La KCTU, de son côté, est restée fidèle au Parti démocratique du travail, plus à gauche, qu'elle avait largement contribué à construire en 2000. Malgré ces engagements différents, les deux centrales agissent en commun au nom de la survie d'un syndicalisme indépendant et de la poursuite de la lutte pour la démocratisation.

Le pluralisme syndical a été légalisé en Corée lors de l'instauration du TULRAA en 1997. Avant cela, n'existait en droit que la FKTU, créée en 1961 par transformation de l'ancienne confédération, née en 1949 sous égide américaine et qui était une organisation anticommuniste avant d'être syndicale.

Entre 1961 et la fin des années 1980, les syndicats d'entreprise de la FKTU ont été des structures de confort pour les employeurs. Après 1987, la marche vers la démocratisation et la naissance de formes syndicales concurrentes, la FKTU a elle-même évolué vers un syndicalisme plus revendicatif : elle a pris ses distances avec le pouvoir politique dans les années 1990 et ses syndicats ont commencé, dans le même temps, à prendre leurs distances avec les employeurs. Elle est présentée aujourd'hui comme porteuse d'un syndicalisme modéré là où sa concurrente, la KCTU, représente un syndicalisme plus activiste et porteur d'une volonté de transformation sociale.

La naissance et l'affirmation de la KCTU est le signe d'une évolution à rebours du syndicalisme voisin du Japon. Quand celui-ci rompait avec les tendances radicales qui l'avaient traversé dans les années 1950 puis 1970, le syndicalisme coréen amorçait après 1987 un mouvement de sortie de l'enfermement dans l'entreprise. Née officiellement en 1995 (et légalisée deux ans plus tard), la constitution de la KCTU est le produit d'un double mouvement venu, d'une part du syndicalisme ouvrier, d'autre part d'un processus de constitution d'un regroupement de salariés des services, plutôt « cols blancs ».

KCTU : le produit d'un double mouvement

Dans les années 1970 eut lieu un premier réveil des luttes ouvrières dû à l'expansion économique et à l'émergence d'une génération décomplexée de la menace du Nord. Il fut le fait des travailleurs de l'industrie textile et de l'électronique, c'est-à-dire beaucoup de jeunes femmes et de travailleurs peu qualifiés. L'époque était celle de la « Constitution Yushin », la deuxième phase particulièrement brutale de la dictature Park Chung-hee. Il y eut alors des formes d'action désespérées, des suicides et des immolations par le feu face à la répression féroce des mouvements de protestation de travailleurs. Ce mouvement pour un syndicalisme démocratique avait des liens avec le mouvement étudiant engagé dans cette même lutte pour la démocratie. Le grand soulèvement de 1987 a accru la puissance de ce courant qui commença à faire bouger, mais aussi progressivement à supplanter, la FKTU. 8 000 syndicats nouveaux sont nés dans les deux années 1988-1989, propulsant le taux de syndicalisation général à 23 %, c'est-à-dire le

maximum historique de la syndicalisation coréenne. En 1990, un KTUC (Korean Trade Unions Congress) était créé, rassemblant les tendances assez radicales nées dans des regroupements locaux de syndicats de petites entreprises proches géographiquement et très solidaires les unes des autres. Un mouvement similaire s'est produit dans certains *Chaebols*, en particulier les plus grands de l'industrie : Hyundai et Daewoo sont devenus le siège d'un syndicalisme industriel puissant appuyé sur de jeunes ouvriers inspirés d'idéaux socialistes stimulés par les étudiants établis dans les usines. Deux regroupements importants ont vu le jour en 1991 : un « Hyundai Group Trade Union Federation », (Groupement des syndicats de Hyundai) et un « Daewoo Group Trade Union Council » (Groupement des syndicats de Daewoo), organisés eux aussi sur la base d'une lutte pour la démocratie.

Dans le même temps, en 1990, des syndicats de « cols blancs » se fédéraient sous une bannière portant les mêmes aspirations démocratiques, le KCIIF (Korean Congress of Independent Industrial Trade Union Federation). Affirmant la nécessité d'un syndicalisme industriel, cette fédération se voulait non corporatiste tout en refusant de rejoindre la FKTU jugée passive et trop proche du régime : elle était issue de luttes postérieures à 1987 dans les milieux de la banque, de l'hôpital, des employés de l'université et surtout des médias, à l'image du syndicat des journalistes sorti grandi d'un grand conflit à la KBS, la télévision publique, en 1990. Cette longue grève est devenue le symbole de la lutte contre le contrôle gouvernemental de la parole et des images au cœur du mouvement de 1987.

Le regroupement de ces différentes structures (KTUC, les groupements de Hyundai et Daewoo, le KCIIF) a donné naissance, en novembre 1995, à la KCTU qui rassemblait alors 418 000 syndiqués et 862 syndicats (site internet de la KCTU ; Son Young-woo, 2007). Elle en a environ 700 000 aujourd'hui, un peu plus que sa rivale FKTU.

L'enjeu de la syndicalisation

Dans un premier temps, la KCTU s'est rapidement développée au détriment de la FKTU qui voyait partir ses militants les plus engagés. Mais, bien que facilitée par le processus de démocratisation après 1997, la tendance de la syndicalisation globale a changé de sens, celle-ci ne cessant de décroître depuis cette période. De l'aveu même des centrales, le taux de syndicalisation est passé de plus de 20 % à la fin des années 1980 à 12-13 % entre 1997 et 2001 et à 10,1 % en 2009 (KCTU, 2011). Cet affaiblissement numérique s'est assorti d'une forte segmentation, avec une puissance maintenue au sein des grands groupes mais une quasi-disparition dans les entreprises petites et moyennes qui avaient largement contribué à la dynamique initiale de la centrale. Le taux de syndicalisation est de 0,2 % dans les entreprises de moins de 30 salariés et de 2,9 % dans la tranche 30-99. Ce décalage n'a pas été sans susciter des débats internes, notamment lorsque la confédération a paru accepter une certaine dose de flexibilité négociée qui en a fait porter le poids sur les travailleurs précaires.

Pour pallier ce décalage entre grands groupes et entreprises petites et moyennes, la KCTU a renforcé son mode d'organisation industriel : en 2001, 40 % de ses membres étaient organisés en fédérations

COREE DU SUD

de branche, ils étaient 81 % en 2010 (Lim Dong-su, 2011) ; mais ce mouvement n'a pas suffi à réduire le dualisme important qui demeure et affaiblit la totalité du mouvement syndical. Les révisions récentes du TULRAA vont naturellement à contresens des évolutions recherchées par le mouvement syndical en réduisant la portée et les moyens d'une activité syndicale au-delà de l'entreprise.

Conclusion

L'économie coréenne affiche aujourd'hui des performances remarquables. Après la crise de 1997, les grands conglomérats ont été restructurés, le chômage jugulé et elle a très vite repris le chemin d'une croissance tirée par les exportations. Elle est rapidement sortie de la crise de 2009, le taux de chômage y est faible, autour de 3 % ; elle dispose d'un appareil industriel performant (sidérurgie, électronique, automobile, construction navale). Elle exporte aujourd'hui davantage que les Etats-Unis vers la Chine et elle est présente dans l'ensemble du monde dans les secteurs de hautes technologies (Samsung compte pour 10 % dans le PIB de la Corée). Entre 1998 et 2008, les effectifs de chercheurs ont progressé de près de 10 % par an en moyenne et la proportion parmi eux des diplômés en sciences et technologie est la plus élevée des pays de l'OCDE. La part des dépenses de recherche-développement dans le PIB figure en quatrième position dans le monde (OCDE, 2010) et son PIB par habitant est supérieur à 28 000 dollars.

Mais ce mode de développement a un coût social élevé et il repose sur une gestion très autoritaire des relations de

travail par l'Etat¹. Il repose sur une utilisation extensive de la main-d'œuvre : la durée annuelle du travail est la plus élevée de l'OCDE (près de 2 200 heures par travailleur en moyenne, plus de 30 % au-dessus de la moyenne OCDE), le PIB par heure travaillée est en revanche un des plus faibles ; la part des dépenses sociales publiques par habitant est l'avant-dernière de l'OCDE (7,5 % du PIB en 2007, la moyenne OCDE est à 19,3 %). Les inégalités économiques et sociales sont particulièrement fortes : entre les deux moitiés du monde du travail, l'une travaillant dans des secteurs dotés de la sécurité de l'emploi, de salaires relativement élevés mais connaissant une très forte pression professionnelle, et l'autre sujette à une forte précarité dans l'emploi, de faibles salaires et peu de transferts sociaux ; les inégalités hommes-femmes sont parmi les plus élevées du monde, les femmes gagnant dans le secteur manufacturier 57 % du salaire des hommes (ONU, 2010). L'ordre patriarcal a commencé à être réformé en 2005 (abolition du *Hojuge*, c'est-à-dire un statut de la famille basée sur l'infériorisation des femmes) dans une société qui bouge mais reste assez conservatrice sur le statut des femmes. Le taux de fécondité coréen est le plus faible du monde (1,1 enfant par femme) tandis que le taux de suicide y est le plus élevé (2,8/10 000 contre 1,9 pour le Japon et la Hongrie, ses suivants immédiats). Le manque de protection sociale et de mode de garde des enfants est évoqué pour expliquer cette tendance décroissante de la fécondité tandis que le stress professionnel et notamment la pression exercée sur les jeunes dans le

1. Sur le modèle économique de la Corée et des pays de l'Asie de l'Est en général, voir Chang Ha-joon (2006).

DES LUTTES SYNDICALES POUR LA DEMOCRATIE

système éducatif vient à l'appui de l'explication de cet impressionnant taux de suicide.

Ces quelques traits décrivent une société encore marquée par une culture traditionnelle avec une jeunesse aspirée par les nouvelles technologies. Les conditions de travail restent sous forte pression et l'Etat autoritaire n'a pas perdu la main malgré les dix ans d'ouverture des gouvernements de centre-gauche entre 1997 et 2007. Le mode de transition vers la démocratie explique sans doute les hésitations du processus. Le changement s'est réalisé non pas par remplacement du régime des militaires mais par une alliance avec celui-ci. La question des droits de l'homme a toujours du mal à s'imposer dans les principes et les pratiques juridiques (Choe Hyondok, 2005).

Les syndicats ont été dans un premier temps stimulés par la part qu'ils ont prise dans la lutte pour la démocratie. Ils sont aujourd'hui sur la défensive mais continuent d'occuper une place importante dans la vie politique et sociale, une place qui, comme dans d'autres pays, va bien au-delà de ce que suggère le faible taux de syndicalisation.

Sources :

Bai Moo-ki (1977), *Education, Workers' Behavior and Earnings: A Case Study of Manufacturing Workers in Korea*, Institute of Economic Research, Seoul National University, Seoul.

Chang Ha-joon (2006), *The East Asian Development Experience – The Miracle, the Crisis and the Future*, Londres/New York, Penang, Zed Books § TWN.

Choe Hyondok (2005), *La Corée du Sud – Les droits de l'homme dans le processus de démocratisation*, Missio, Œuvre pontificale missionnaire, Aix-la Chapelle, 24 p.

CSI (2007), *Bilan des droits syndicaux, République de Corée*, Bruxelles.

Jung L. (2011), *Présentation du droit du travail de la République de Corée*, Document OIT, Genève.

Jung Moon-ju (FKTU) (2011), « Union Pluralism at Enterprise Level and Unitary Bargaining Channel System: Problems and How to Resolve Them », Communication à la conférence *International Comparison of the Three Basic Labor Rights in Korea and Revision of TULRAA*, Séoul, décembre, p. 110-121.

KCTU (2011), *Amendment of TULRAA on January 1st 2010 and Its Problems*, Rapport, Séoul, décembre.

Lim Dong-su (KCTU) (2011), « Right to Collective Bargaining in Korea and Proposals for Institutionalizing Industry-Level Bargaining », Communication à la conférence *International Comparison of the Three Basic Labor Rights in Korea and Revision of TULRAA*, Séoul, décembre, p. 92-109.

OCDE (2010), *Science, technologie et industrie : perspectives de l'OCDE*.

ONU (2010), *The World's Women 2010: Trends and Statistics*, Washington.

Kang Seong-tae (2011), « Freedom of Association and Labor Law in Korea », Communication à la conférence *International Comparison of the Three Basic Labor Rights in Korea and Revision of TULRAA*, Séoul, décembre, p. 150-167.

Son Young-woo (2007), « Le syndicalisme de mouvement social en Corée du Sud », communication au congrès Marx International V – Section sociologie – Paris-Sorbonne/Nanterre, 3-6 octobre.

Song Ho-keun (1999), *Labour Unions in the Republic of Korea: Challenge and Choice*, Discussion Paper DP/107/1999, International Institute for Labour Studies (OIT), Genève.

Vogel E.F., Lindauer D.L. (1997), « Toward a Social Compact of South Korean Labor », in Lindauer D. et al., *The Strains of Economic Growth: Labor Unrest and Social Dissatisfaction in Korea*, Harvard University Press, p. 35-54.

Sites internet : KCTU, FKTU.