

RAPPORT SALARIAL ET "RETOUR SALARIAL"

EN THAÏLANDE

Alain MOUNIER
ORSTOM, Thaïlande

L'émergence des nouveaux pays industriels d'Asie du Sud-Est est le plus souvent expliquée par la capacité de leur politique publique à mobiliser un fort volume d'épargne, nationale et étrangère, à promouvoir des industries à forte intensité en main-d'œuvre, et à orienter leur production vers l'exportation (Balassa 1981; Haggard, 1990, Wade 1990, World Bank 1993). Beaucoup plus rares sont les analyses qui font directement du bas coût de la main-d'œuvre une cause prépondérante de l'essaimage de l'industrialisation à de nouveaux espaces (Deyo, 1987).

Pourtant, toutes les analyses ci dessus, de nature macro-économique, reposent plus ou moins implicitement sur l'argument d'une main-d'œuvre abondante et bon marché. Le fort taux d'épargne nationale ne dépend pas seulement du niveau des taux d'intérêt, mais implique avant tout un bas niveau de consommation et de bas salaires, voire une distribution inégalitaire des revenus dans la mesure où la propension à épargner est liée positivement au niveau de revenu; ce type d'arguments très répandu dans les théories néoclassique et keynésienne de la croissance a été sollicité aussi dans les politiques d'ajustement structurel. L'importation de capitaux provient d'investisseurs cherchant des marchés dynamiques mais aussi une main-d'œuvre moins chère que dans leur pays d'origine, de sorte que les mouvements internationaux de capitaux tendent à emprunter une direction inverse à celle de la hiérarchie mondiale des taux de salaire. La structure du commerce extérieur et la compétitivité des exportations sur les marchés internationaux sont quant à elles dictées par la dotation nationale en facteurs (Chenery 1988, Dornbusch); les importations sont à fort contenu en capital et les exportations à fort contenu en travail; ainsi les stratégies de croissance tirée par les exportations, qui pour la plupart des auteurs sont la clé du succès économique du Sud Est Asiatique (Banque Mondiale 1993, Gereffi 1990, Jenkins 1991, Kaplinski 1989, Mahon 1992) seraient largement fondées dans les premières phases de l'industrialisation sur la disponibilité d'une main-d'œuvre abondante et bon marché.

La question, en amont de ces explications, celle des déterminants du coût de la main-d'œuvre, n'est jamais reconsidérée. L'explication d'une main-d'œuvre bon marché par la théorie de l'offre illimitée de main-d'œuvre, ou excédent de forces de travail (Lewis 1954, Fei & Ranis 1964, Todaro 1969), prétend avoir définitivement clos la question des déterminants du bas prix de la main-d'œuvre dans les pays en développement. C'est pourtant cette question, cruciale pour l'analyse des industrialisations contemporaines, que

nous voulons ouvrir dans cette communication, ne serait ce que de manière introductive à partir de l'analyse des transformations économiques et sociales de la Thaïlande.

Pour traiter cette question, il faut revenir à la thèse évolutionniste, largement admise, selon laquelle l'industrialisation est un processus de transition historique entre l'agriculture et l'industrie. Son corollaire, -qui tient à l'équation industrie=salariat-, est la transition historique correspondante entre non salariat et salariat, où l'exemple anglais au tournant des 18 et 19^e siècles conserve valeur de référence.

Dans cette vision évolutionniste, teintée de darwinisme social, le salariat est destiné à se développer au même rythme que l'industrie, selon un processus linéaire et irréversible, et à devenir la forme d'emploi prépondérante des forces de travail. Le salariat acquiert cette hégémonie parce qu'il est réputé le moyen le plus efficace de mobilisation de la main-d'œuvre dans les activités modernes. Aucune des écoles de la pensée économique ne récuse ce schéma d'évolution, d'autant moins que cette forme de l'emploi productif a été non seulement la forme inhérente au capitalisme mais aussi aux économies socialistes. L'expansion des formes de production capitalistes en direction des pays en développement doit donc se traduire par la diffusion du salariat, évolution considérée comme quasi naturelle par la littérature économique (les thèses de Warren n'auraient alors de critiquable que leur vision déterministe et mécanique de l'évolution). Le rapport salarial est ainsi considéré de façon unanime comme appelé à devenir la forme d'emploi unique au niveau mondial. Les autres formes sont des résistances, des survivances, des pis aller appelés à disparaître, qu'ils s'agissent de ces formes de semi-salariat qui appartiennent à la phase transitoire de proto-industrialisation, ou de ces formes d'auto-emploi et autres activités informelles. Selon la vision évolutionniste, leur devenir historique commun ne peut être autre que le salariat abouti, achevé, correspondant à la grande industrie. Pour une petite minorité d'économistes, les formes non salariales annonceraient plutôt une socialité en train de se constituer en dehors voire contre l'expansion du capitalisme et de la culture occidentale (Latouche 1989 et 1991). Pour tous, partisans et détracteurs du développement capitaliste, le décollage économique de nouveaux espaces amorce l'expansion du salariat à l'ensemble mondial des forces de travail. Développement rime nécessairement avec salarialisation, puisqu'il rime avec industrialisation.

La thèse principale, que je défendrai ici, est que la mondialisation des systèmes productifs, arrière-plan des nouvelles industrialisations, tend à redonner aux formes primitives du rapport salarial une importance relative qu'elles avaient perdue, phénomène que nous désignerons par le terme de retour salarial. Toujours, les économies capitalistes ont su s'appuyer sur la combinaison de formes d'emploi variées, ce que certaines analyses ont tenté d'interpréter en termes d'articulation de modes de production différents (Meillassoux 1975, Rey 1978). Aujourd'hui, ces économies opèrent une vaste restructuration du rapport salarial à l'échelle mondiale, qui prend sens lorsqu'on l'entend comme procédé général de réduction des coûts salariaux. Dans le cadre limité de cet article, je ne pourrai cependant qu'esquisser un début d'analyse.

Une première partie fait état d'observations de différentes formes du rapport salarial en Thaïlande, à ce moment crucial où la main-d'œuvre part de l'agriculture pour

s'embaucher dans l'industrie ou les services. Elle avance l'hypothèse d'un "retour salarial", qui souligne que les itinéraires entre le non salariat et le salariat empruntent des trajectoires non unilinéaires voire réversibles.

Une seconde partie introduit à la question de la relation historique entre le changement des formes du rapport salarial et l'évolution du coût salarial. Nous y montrerons très brièvement que la multiplication des formes du rapport salarial et le "retour salarial" en Thaïlande participent de stratégies individuelles et collectives des travailleurs refusant l'enfermement dans les fabriques.

Dans une brève conclusion, le phénomène du retour salarial en Thaïlande sera replacé dans son contexte mondial. La diversité des stratégies de mobilisation de la main-d'œuvre dans les pays du Nord autant que dans les pays du Sud révèle une profonde unité des évolutions contemporaines, lorsqu'on interprète ces stratégies comme des modalités différentes de refonte des formes de mobilisation de la main-d'œuvre par les entreprises, aussi bien nationales qu'internationales, refonte dont la visée commune est la réduction globale du coût de la main-d'œuvre. C'est dans un tel cadre que les nouvelles industrialisations prennent sens, et que les politiques publiques d'emploi pourraient être envisagées.

Mounier Alain. (1995)

Rapport salarial et "retour salarial" en Thaïlande

In : L'impact des transformations économiques sur le développement des ressources humaines, l'emploi et le secteur informel au Viet Nam et en Asie du Sud-Est : résumés des communications, 1995/11/15-17

Hanoi : MOLISA ; ORSTOM, 42-44 multigr.