

Un compromis de classe positif au sein d'une chaîne de production mondialisée? Le cas du protocole sur la liberté syndicale signé dans le secteur du vêtement de sport en Indonésie

Karin Astrid SIEGMANN*, Jeroen MERK* et Peter KNORRINGA*

Résumé: *Les initiatives privées participent à la gouvernance du travail au sein des chaînes de valeur mondiales, mais les travailleurs n'y jouent souvent qu'un rôle accessoire. Face à ce constat, les auteurs reprennent les thèses de Wright (2000) sur les conditions d'un «compromis de classe positif» et les appliquent à l'analyse du protocole sur la liberté syndicale signé dans le secteur du vêtement de sport en Indonésie. Ils concluent que les initiatives privées ne contribueront au travail décent que si elles s'appuient sur des syndicats locaux suffisamment puissants et si producteurs et acheteurs se trouvent dans une situation de dépendance effective vis-à-vis des travailleurs.*

Depuis une vingtaine d'années, le volume des exportations de marchandise et les flux d'investissement étranger direct connaissent une croissance exponentielle dans le monde (OMC, 2012, p. 19; CNUCED, 2012, p. 24). Il faut voir dans cet essor quantitatif l'effet d'une évolution qualitative de l'économie mondiale, plus précisément de la tendance à la fragmentation et à la délocalisation de la production. Cette évolution découle elle-même d'une politique axée sur le marché, responsable aussi bien de la libéralisation économique des pays anciennement socialistes d'Europe de l'Est et d'Asie que de la financiarisation des entreprises multinationales ou encore de la création de l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

Certaines études sur les chaînes de valeur mondiales et les questions connexes ont examiné la gouvernance de ces processus sous l'angle théorique

* International Institute of Social Studies (ISS), Université Érasme de Rotterdam. Courriels: siegmann@iss.nl, j.j.s.merk@uva.nl et knorringa@iss.nl. Les auteurs remercient l'évaluateur anonyme de ses précieuses observations.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

(voir Newman, 2012, pour une analyse critique)¹. Cependant, alors que la mondialisation de la production s'accompagne d'une progression du travail informel et précaire dans plusieurs régions du monde, le rôle des travailleurs, y compris au sein du secteur formel, n'a jamais été analysé comme il convient (BIT, 2016, pp. 5-10; BIT, 2002, pp. 40-42).

Dans les rares textes qui abordent le sujet, les auteurs concluent en des termes mesurés que la montée en gamme observée chez les fournisseurs des pays en développement, thème central de beaucoup d'études sur les chaînes de valeur, ne s'accompagne pas forcément d'une amélioration des conditions de travail (Knorringa et Pegler, 2006, p. 475). Plus récemment, des chercheurs ont dénoncé l'aveuglement qui consiste à parler de «montée en gamme» sans examiner le sort des travailleurs et commencé à faire la part entre le succès économique de l'entreprise et le «progrès social» en son sein (soit l'amélioration des conditions de travail du personnel) – et à examiner la relation entre une chose et l'autre (voir par exemple Barrientos, Gereffi et Rossi, 2011; Milberg et Winkler, 2011). Ainsi, Pegler, Siegmann et Vellema (2011) ne s'arrêtent pas à l'hypothèse de la montée en gamme; ils exploitent l'apport de la théorie des processus de travail et affirment en conséquence que «la marginalisation de la main-d'œuvre rurale [dans les chaînes de valeur agricoles] et les faibles coûts du travail qui en résultent ont largement contribué à la compétitivité des entreprises et de l'économie en général» (p. 116). Dans une analyse qui reprend les hypothèses marxistes, Selwyn (2013, pp. 87-88) préconise de son côté une autre façon de voir les choses; il invite à mieux prendre en compte le rôle des mouvements ouvriers et à rechercher une montée en gamme sociale, «sous conduite des travailleurs» (*labour-led*).

L'évolution du débat académique que nous venons d'évoquer faisait suite à une autre évolution, celle des revendications des militants. Syndicats, ONG et autres organismes de défense des droits des travailleurs dénonçaient depuis longtemps déjà la précarité et la détérioration des conditions de travail au sein des chaînes de valeur mondiales, sous l'effet d'un nivellement par le bas induit depuis les années 1990 par pression de la concurrence internationale. Au sommet des chaînes de valeur, les entreprises donneuses d'ordres ont réagi à ces critiques par différents types de programmes de responsabilité sociale, des initiatives privées et spontanées (ci-après les «initiatives privées»). Des partenaires toujours plus nombreux y ont été associés (Newitt, 2012). Le plus souvent, cependant, ces initiatives n'ont pas véritablement amélioré les conditions de travail au sein des chaînes de valeur, et les militants aussi bien que les chercheurs ont estimé qu'il fallait revoir ces programmes en complétant les dispositifs à bien plaider (*soft law*) par des règles contraignantes (*hard law*) et en associant à ces efforts une tranche plus représentative des acteurs

¹ Dans le présent article, nous avons retenu le terme *chaîne de valeur* (plutôt que *chaîne de production*, *réseau de production* ou *chaîne d'approvisionnement*), car c'est celui qui tend à s'imposer depuis la fin des années 1990 dans les cercles de la recherche et du pouvoir (Newman, 2012, p. 155).

et groupes de la société civile, notamment pour donner davantage de poids aux travailleurs (Utting, 2008, pp. 968-972).

Les défaillances des initiatives privées, qu'Utting (2008, pp. 963-966) et Brown (2013) résument très justement, viennent de la logique essentiellement commerciale qui préside généralement à leur élaboration (Brown, 2013, p. 4). Taylor (2011) exprime le problème de la façon suivante:

L'application des codes de conduite entre en contradiction avec l'une des raisons d'être de l'internationalisation de la production, à savoir une délocalisation de capital qui vise l'utilisation de forces de travail privées de certains droits fondamentaux, et que l'on peut faire travailler plus dur, plus longtemps, dans des conditions moins favorables et pour un salaire inférieur (p. 449).

Pour résoudre le problème, il faudrait que les initiatives privées de la prochaine génération voient les travailleurs autrement et ne se contentent plus de leur donner comme aujourd'hui un rôle instrumental et passif au sein des chaînes de valeur mondiales (Selwyn, 2013, pp. 76-79). Car la main-d'œuvre est un facteur de production clé des stratégies d'accumulation des multinationales. Pourtant, une fois couverts par une initiative privée, les travailleurs ne sont souvent plus que l'objet passif des audits sociaux. Même lorsque des syndicats ou d'autres organisations représentatives des travailleurs sont invités à participer à certaines activités aux côtés des autres parties intéressées, leur rôle reste généralement extrêmement limité. Selon Brown (2013), il faut donc «transformer radicalement le modèle de fonctionnement du système international et assurer la participation active de travailleurs bien informés et dotés de moyens d'action» (p. 5). Pour comprendre comment se diriger vers une gouvernance progressive des relations professionnelles au sein des entreprises de la production mondialisée, il faut pouvoir s'appuyer sur un cadre analytique dans lequel le rôle des travailleurs est reconnu à sa juste valeur.

Dans cet article, nous répondons à l'appel de Selwyn et rechercherons donc une montée en gamme sociale «sous conduite des travailleurs» en examinant le rôle des initiatives privées pour une régulation non gouvernementale du travail au sein des chaînes de valeur mondiales (O'Rourke, 2003, p. 2). Nous nous fondons dans cet exercice sur une analyse documentaire, en faisant la synthèse des études scientifiques et comptes rendus journalistiques sur la question, sur des observations directes² et sur des entretiens qualitatifs avec des syndicalistes et d'autres parties intéressées. La question à laquelle nous tentons de répondre est la suivante: Quelles sont les conditions à remplir pour qu'émerge, au sein des chaînes de valeur mondiales, un nouveau type d'initiatives privées

² Parmi les auteurs, Jeroen Merk a participé à la négociation du protocole sur la liberté syndicale indonésien en tant que coordinateur de recherche du secrétariat international de la Clean Clothes Campaign (CCC), collectif européen qui rassemble différentes organisations de défense des droits des travailleurs actives dans le secteur de l'habillement. En cette qualité, Jeroen Merk a participé aux réunions préparatoires avec les autres organisateurs de la campagne (notamment les syndicats indonésiens) et aux tables rondes avec les entreprises donneuses d'ordres, et il s'est rendu dans le pays à plusieurs reprises. On pourra consulter le texte du protocole (en anglais) à l'adresse http://www.play-fair.org/media/wp-content/uploads/FOA-Protocol_7-June-2011_English-translation1.pdf [consulté le 24 octobre 2017].

reconnaissant un rôle plus actif aux travailleurs? Pour répondre à la question, nous reprenons la théorie de Wright (2000) sur les conditions d'un «compromis de classe positif», analysant dans cette perspective une initiative privée particulière, à savoir le protocole sur la liberté syndicale signé en Indonésie en 2011 dans le secteur du vêtement de sport. La liberté syndicale et la négociation collective sont deux droits fondamentaux au travail, consacrés par le droit international, que l'on présente souvent comme des droits «précurseurs» ou «habilitants» au sens qu'ils constituent pour les travailleurs un préalable à la jouissance d'autres de leurs droits. Si les dispositifs privés mis en place dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre comme le vêtement de sport mentionnent souvent les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, l'application de ces principes et son contrôle laissent manifestement à désirer (voir par exemple Bartley et Egels-Zandén, 2015; Egels-Zandén et Merk, 2014; Frenkel, 2001; Mamic, 2003; Maquila Solidarity Network, 2008). Dans ce contexte, le protocole indonésien représente un engagement structurel majeur en faveur du renforcement des moyens d'action des travailleurs. Nous pouvons donc imaginer que son étude fournira des enseignements sur la façon d'améliorer les dispositifs de régulation du travail d'initiative privée qui sont pour l'heure moins favorables aux travailleurs (Patton, 1990, pp. 169-171).

Notre article est organisé en cinq parties. Dans la première, nous présentons dans les grandes lignes la théorie de Wright (2000) sur la possibilité d'un compromis de classe positif. Dans la deuxième, nous revenons sur la répression syndicale et les luttes ouvrières qui ont marqué les secteurs tournés vers l'exportation en Indonésie, situation qui a débouché sur la conclusion du protocole sur la liberté syndicale. Nous décrivons dans la troisième partie les caractéristiques et la portée de cette initiative privée particulière. Dans la quatrième, nous analysons ces éléments à la lumière de notre cadre théorique. Enfin, en guise de conclusions, nous tirons de l'analyse de notre exemple indonésien des enseignements en vue d'une gouvernance des chaînes de valeur mondiales «sous conduite des travailleurs», ouvrant ainsi des pistes pour la recherche et l'action à venir.

Comment faire émerger un compromis de classe positif

La théorie de Wright (2000) sur les conditions d'un compromis de classe positif est axée sur la notion de pouvoir collectif des travailleurs. Wright prend pour point de départ l'hypothèse classique de Marx: il voit dans l'antagonisme entre la logique commerciale de la classe capitaliste et l'intérêt de la classe ouvrière (jouir de bonnes conditions de travail) l'enjeu fondamental des sociétés capitalistes. Cependant, ces intérêts de classe divergents n'empêchent pas à ses yeux la possibilité d'alliances, potentiellement avantageuses pour les travailleurs. Comprendre comment faire émerger un tel «compromis de classe» positif pourrait présenter un intérêt dans le contexte particulier des initiatives privées.

Wright (2000) établit une distinction entre le pouvoir «associatif» des travailleurs – soit celui qui découle de leur organisation collective éventuelle – et leur pouvoir «structurel» – simple conséquence de «ce qu'ils sont l'un des maillons du système économique». Il définit ensuite le compromis de classe positif comme une situation de «coopération mutuelle entre deux classes antagonistes» (p. 962), coopération avantageuse aussi bien pour la classe ouvrière que pour la classe capitaliste (p. 958). Cette coopération suppose des concessions à la partie adverse (p. 964). L'idée fondamentale de Wright, c'est que l'émergence d'un compromis de classe positif et pérenne dépend de la relation entre le pouvoir associatif de la classe ouvrière et l'intérêt matériel de la classe capitaliste. Si les marxistes orthodoxes et les économistes néoclassiques présupposent une relation inverse entre ces deux variables, Wright estime que les intérêts des deux parties sont plutôt liés par une courbe en J inversé: dans un premier temps, la montée en puissance de la classe ouvrière nuit à l'intérêt de la classe capitaliste, mais, une fois que ce pouvoir a atteint un certain seuil, on commence à observer une relation positive entre les intérêts d'une classe et ceux de l'autre (pp. 958-959). Ce seuil correspond au moment où la classe capitaliste commence à avoir besoin du pouvoir associatif de la classe ouvrière pour régler des problèmes de coordination ou des problèmes d'«action collective» (p. 978).

Wright classe les intérêts de la classe capitaliste – qui peuvent être menacés ou confortés par la montée en puissance de la classe ouvrière – selon qu'ils relèvent de la sphère «politique», de la sphère de l'«échange» ou de la sphère de la «production» (*ibid.*, pp. 978-985). Dans la sphère de l'échange, les problèmes de coordination ou d'action collective que les associations de travailleurs bien organisées peuvent contribuer à résoudre concernent entre autres la génération de demande et la modération salariale dans un contexte de marché du travail tendu. Dans la sphère de la production, des comités d'établissements plus puissants peuvent permettre de mieux associer les travailleurs à la recherche de solutions par des voies novatrices. Dans la sphère de la politique, les liens structurels entre le mouvement ouvrier et les partis situés à la gauche de l'échiquier politique peuvent être déterminants pour la stabilité en créant les conditions d'une meilleure utilisation des capacités, d'une réduction des taux de chômage et de gains de productivité relativement importants.

Wright (2000) imagine son modèle particulier de la théorie des jeux comme une économie fermée (pp. 995-999). Toutefois, il envisage les conséquences de la mondialisation sur les possibilités de compromis de classe positif, estimant que, dans un tel contexte, ce compromis est envisageable surtout dans la sphère de la production (pp. 998-999). Effectivement, on voit mal comment l'intérêt de la coopération avec la classe ouvrière dans les sphères de l'échange et de la politique pourrait se matérialiser dans les chaînes de valeur mondiales. En revanche, dans ces systèmes particulièrement concurrentiels, le capital a peut-être plus intérêt qu'ailleurs encore à pouvoir s'appuyer sur «la coopération, l'initiative et la responsabilisation de la classe ouvrière» (pp. 981 et 996). Mais ces nouvelles possibilités ont un revers: elles tendent à renforcer

la dualité du marché du travail, puisque seuls certains segments privilégiés de la main-d'œuvre sont partis à ce compromis de classe, alors que d'autres en sont exclus (p. 999).

Ces thèses de Wright offrent à notre sens des pistes intéressantes pour la recherche de montées en gamme sociales, sous conduite des travailleurs, au sein des chaînes de production mondiales. Nous partirons donc de ce modèle pour tenter maintenant de mieux comprendre les processus qui ont conduit à la signature d'un protocole sur la liberté syndicale dans le secteur des vêtements de sport en Indonésie.

Répression syndicale et luttes ouvrières dans les branches tournées vers l'exportation en Indonésie

Les activités à forte intensité de travail comme l'habillement et la chaussure se sont développées en Indonésie à partir de la fin des années 1980 et de la nouvelle orientation stratégique du régime de Suharto (1967-1998) en faveur d'une économie axée sur les exportations. Les entreprises manufacturières se sont alors mises à délocaliser leur production dans le pays, notamment depuis la République de Corée, où le mouvement démocratique de 1987 avait entraîné des conflits du travail intenses, et où les syndicats, de plus en plus puissants, pouvaient désormais faire monter les salaires (Merk, 2011).

Pour compléter le tableau, il faut signaler que la branche des vêtements de sport a beaucoup évolué depuis les années 1970. Petit segment spécialisé autrefois, c'est aujourd'hui une portion importante du secteur de la mode. Le marché est extrêmement concentré et dominé par un petit nombre de marques de grande renommée comme Nike, Adidas, Puma, New Balance ou Asics; les vingt principales entreprises du secteur représentent plus de 92 pour cent du marché de gros à l'échelon mondial (SGI, 2003). Depuis longtemps déjà, toutes les grandes marques quasiment se sont dessaisies du contrôle stratégique direct sur leur production (à forte intensité de main-d'œuvre) et sur des effectifs pléthoriques, tout en conservant le contrôle opérationnel de certains des processus y relatifs, conception et design du produit et contrôle de la qualité notamment (Ietto-Gillies, 2002, p. 54). La production dépend désormais de sous-traitants implantés dans des pays à bas salaire. Dans le secteur de la chaussure de sport, la quête de travail meilleur marché a conduit à deux grands mouvements géographiques. Dans les années 1960, les entreprises occidentales se sont mises à externaliser leur production à Taiwan (Chine) et en République de Corée. À la fin des années 1980, la production s'est déplacée vers une deuxième série de pays en développement, soit la Chine continentale, l'Indonésie et le Viet Nam. Ces trois pays totalisent toujours plus de 90 pour cent de la production mondiale de chaussures de sport (Merk, 2011, pp. 81-87; UBS Warburg, 2003).

Dans tous les grands pays producteurs, les droits collectifs des travailleurs sont traditionnellement très contrôlés. En Chine, la création de syndicats indépendants est soumise à restriction en application de la loi. Les syndicats

doivent être agréés par la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU), organisation sous la tutelle de l'État. De ce fait, les travailleurs sont surtout représentés par des délégués syndicaux non élus qui ont la réputation de ne rien faire ou quasiment pour améliorer les conditions de travail ou défendre les droits des travailleurs. La situation est similaire au Viet Nam, où les travailleurs ne peuvent adhérer librement à un syndicat ni créer des organisations de leur choix. Les syndicats agréés à l'échelon d'un lieu de travail doivent s'affilier à la Confédération générale du travail du Viet Nam (VGCL). Par rapport à l'ACFTU, la VGCL est moins proche et moins dépendante des autorités (Clarke, Lee et Chi, 2007), même si la plupart des syndicats seraient en réalité dans le pays «une émanation des directions d'entreprise plutôt qu'un organe représentant les intérêts de la main-d'œuvre» (Wang, 2005, p. 49).

En Indonésie, le régime de Suharto limitait strictement l'activité syndicale et les possibilités de participation des travailleurs à la marche de leur entreprise. Une seule organisation était alors autorisée, le syndicat des travailleurs indonésien (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia – SPSI), mais, comme en Chine et au Viet Nam aujourd'hui, il s'agissait «d'un instrument de contrôle pour l'essentiel, plutôt que d'un organe de représentation» (Ford, 2005, p. 200). Par la suite, les travailleurs nouvellement recrutés ont souvent créé leurs propres organisations, s'exprimant par des grèves et des manifestations. Ces conflits de plus en plus nombreux étaient concentrés dans les établissements des grandes multinationales tournées vers l'exportation et spécialisées dans la production de vêtements, de textiles et de chaussures (Silvey, 2003, p. 136).

Les fondateurs des nouvelles organisations (clandestines et semi-illégales) et initiateurs des mouvements de grève ont été arrêtés et emprisonnés. L'armée a souvent été mêlée aux affrontements. En 1991, à la suite de grèves au sein de deux usines coréennes, le *Media Indonesia*, quotidien indonésien, a publié dans trois de ses éditions successives des articles sur le secteur de la chaussure, intitulant le deuxième «Les géants de la chaussure bafouent les droits des travailleurs». Dans ce texte, les journalistes dénonçaient différentes atteintes aux droits des travailleurs, la qualité médiocre des conditions de travail et des abus de la part des directions d'entreprise. Ces luttes syndicales ont eu un retentissement au-delà des frontières nationales dès lors que les médias occidentaux ont relayé les informations, dénonçant à leur tour les mauvaises conditions de travail chez les fournisseurs de Nike. Les organisations de défense des travailleurs à l'échelon local se sont alors rapprochées des réseaux transnationaux comme Oxfam Australia, la campagne européenne CCC, l'organisation états-unienne United Students Against Sweatshops, la fédération syndicale mondiale IndustriALL et d'autres organismes encore. Des campagnes épingleant Nike ont alors été lancées en Allemagne, aux Pays-Bas et en Italie. Parallèlement, plusieurs dizaines de mouvements de grève ont éclaté tout au long des années 1990 dans les usines d'articles de sport, débouchant souvent sur des licenciements, des arrestations et des violences.

La chute de Suharto n'a pas mis fin à la solidarité internationale, comme le montre l'exemple de la campagne Play Fair, lancée à l'approche des Jeux

olympiques d'Athènes de 2004 par plusieurs collectifs, fédérations et associations – dont Oxfam, Global Unions et la campagne CCC –, ainsi que par leurs membres partout dans le monde³. La campagne Play Fair visait à convaincre les entreprises du secteur du vêtement et de la chaussure de sport, le Comité international olympique, les comités d'organisation nationaux ainsi que les gouvernements de prendre des mesures concrètes pour prévenir les violations des droits au travail dans les chaînes d'approvisionnement. Dans les six mois qui ont précédé les Jeux, la mobilisation aurait débouché selon les organisateurs sur 500 actions au total (manifestations, campagnes de protestation, piquets de grève, etc.). Plus de 500 000 personnes ont signé une pétition à l'appui de la campagne, et plusieurs syndicats indonésiens qui y avaient participé se sont affiliés à des organisations partenaires à l'étranger⁴.

Après la chute de Suharto, en 1998, le nouveau gouvernement a levé les restrictions qui pesaient sur les organisations syndicales en ratifiant huit des conventions de l'OIT, dont les instruments sur la liberté syndicale et le droit de négociation. Les dispositions de ces textes ont été transposées dans la loi n° 21/2000 sur les syndicats, qui autorisait divers types d'organisations syndicales sous la forme de fédérations nationales et de confédérations plus importantes (Manning, 2010). Le nombre de syndicats est alors monté en flèche dans le pays. En août 2000, 24 organisations nationales et plus de 10 000 syndicats d'entreprise s'étaient enregistrés auprès du ministère des Ressources humaines (Ford, 2009, p. 161). Une importance nouvelle a été accordée au respect des droits des travailleurs et des normes relatives au travail. Après des négociations prolongées, la loi n° 13/2003 a été promulguée, rassemblant dans un même texte toute une série de garanties autrefois visées par plusieurs décrets et lois tout en consacrant de nouveaux principes, relatifs notamment à la protection de la femme au travail et aux procédures et indemnités de licenciement (Manning, 2010). Un autre aspect important de la nouvelle loi, c'est qu'elle reconnaissait le droit de grève en des termes plus explicites que les textes précédents (Ford, 2009, p. 160). La loi (n° 2/2004) sur la résolution des conflits du travail introduit un nouveau système de règlement des différends devant la justice, réduisant ainsi le rôle que l'administration jouait jusqu'alors en la matière (Tjandra, 2010, pp. 3-4).

Ces évolutions sur les plans politique et juridique n'ont pas mis fin aux actes de violence, manœuvres d'intimidation et arrestations à l'encontre des travailleurs ou délégués syndicaux qui s'exprimaient trop librement (Connor et Dent, 2006; CISL, 2003; FITTHC, 2011; Quinn, 2003). Certes, avec le pro-

³ Parmi ces membres figuraient notamment la Confédération internationale des syndicats libres (aujourd'hui Confédération syndicale internationale) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC, désormais rattachée à IndustriALL).

⁴ C'est notamment le cas de la GARTEKS-SBSI (Garteks – Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, Fédération de l'habillement, de l'artisanat, du textile, du cuir et de la chaussure) et du SPN (Serikat Pekerja Nasional, Syndicat national des travailleurs), qui se sont affiliés à la FITTHC. De même, le KASBI (Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia, Congrès pour l'alliance des syndicats indonésiens) et la GSBI (Gabungan Serikat Buruh Indonesia, Fédération des syndicats indépendants) collaborent avec Oxfam et Oxfam Australia depuis longtemps déjà.

cessus de démocratisation, ou *Reformasi*, les pressions pesant sur le mouvement syndical n'émanent plus de l'État, mais des entreprises privées, dans des pratiques tolérées par les autorités (Ford, 2013). Il est fréquent par exemple que les employeurs exercent des représailles sur les travailleurs syndiqués ou qui tentent de s'organiser en empêchant leur promotion, en cherchant à les intimider ou par des actes de violence purs et simples. Dans d'autres cas, ils cherchent à faire entrave à l'activité des syndicats, par exemple en leur interdisant l'usage de leurs locaux, en empêchant leurs représentants d'assumer leurs fonctions syndicales ou en refusant simplement de nouer le dialogue et de procéder à des négociations collectives (FITTHC, 2011; Tjandra, 2010). Les entreprises mobilisent souvent des associations criminelles locales, les *preman*, pour empêcher les syndicats d'agir, intimider les militants et faire avorter les grèves (Warouw, 2006, p. 203; voir également Merk, 2014).

Dans ces circonstances, il est très difficile pour les syndicats de lancer des négociations collectives véritables. Tjandra (2010) juge même que le dispositif mis en place par la loi pour protéger les droits syndicaux en Indonésie est pour l'essentiel un «tigre de papier» (p. 6). Le recours croissant aux contrats temporaires est un autre frein à l'activité syndicale (Ford, 2013, pp. 236-238). Dans certaines usines d'articles de sport, jusqu'à 80 pour cent des travailleurs sont au bénéfice de tels contrats (FITTHC, 2011, p. 2; Solidarité mondiale, 2009), que les employeurs refusent souvent de renouveler en cas d'adhésion syndicale. Ce «régime de flexibilité» fondé sur les contrats à court terme coupe l'herbe sous le pied des syndicats. Tjandraningsih et Nugroho (2008) concluent que «[d]ans le contexte professionnel actuel, l'adhésion à un syndicat fait peser un risque sur la sécurité de l'emploi bien plus qu'il ne permet de faire valoir ses droits» (p. 9). Cette situation explique l'évolution du taux de syndicalisation dans les dix années qui ont suivi le mouvement *Reformasi*. En 1997, un an avant la fin du régime de Suharto, ce taux de syndicalisation – soit le nombre de travailleurs syndiqués rapporté au nombre total de salariés – était de 5 pour cent. Ce taux a ensuite augmenté, culminant vers 2001, avant de retomber; il ne représentait plus que 12 pour cent en 2007. Les effectifs syndicaux ont suivi une évolution comparable (Visser, 2013).

Malgré cette répression permanente, les syndicats indonésiens figurent parmi les plus actifs de la région. Les organisations, bien plus nombreuses qu'auparavant et capables d'organiser les travailleurs sans ingérence de l'État, ont pu mettre sur pied des manifestations à large échelle (Ford, 2009, p. 161). Avec les grèves, ce mode de revendication séduit davantage que les procédures laborieuses et peu productives devant les juridictions du travail (Ford, 2013, p. 233; Tjandra, 2010).

Si on limite l'analyse au secteur du vêtement de sport, on constate que les conflits à l'échelon d'un établissement finissent souvent par remonter jusqu'aux donneurs d'ordres à l'étranger (Den Hond, Stolwijk et Merk, 2014; Merk, 2009). La plupart de ces conflits découlent d'atteintes aux droits syndicaux. La répression syndicale s'organise généralement de la même façon: des travailleurs syndiqués ou qui semblent chercher à s'organiser font l'objet de

mesures discriminatoires, celles-ci finissent par s'accumuler et se transformer en harcèlement véritable, des grèves sauvages éclatent, et les syndicats portent plainte devant les autorités compétentes.

Face à l'ampleur de certains de ces conflits, les syndicats ont cherché un appui à l'échelon international. La campagne CCC a reçu ainsi trente-et-une demandes de solidarité de l'Indonésie entre 1998 et 2009. Nike et Adidas ont notamment été visés par des campagnes transnationales (dans huit et onze cas, respectivement). Or ces deux marques étaient membres de la Fair Labor Association (FLA), initiative privée visant à assurer l'accès des travailleurs aux droits consacrés par les normes de l'OIT. Dans son code de conduite, la FLA prévoit que les travailleurs doivent jouir de la liberté syndicale et du droit de négociation, qu'ils doivent être rémunérés à un taux préférentiel s'ils effectuent des heures supplémentaires et qu'ils doivent être traités avec respect et dignité (FLA, 2012). À Tangerang, l'entreprise Panarub, l'un des principaux fournisseurs d'Adidas, a été le théâtre d'importants conflits du travail pendant près d'une décennie (Connor et Dent, 2006). En 2000, plusieurs milliers d'employés de l'entreprise ont lancé un mouvement de grève qui a duré quatre jours, demandant notamment la rémunération des heures supplémentaires au taux prévu par la loi et une procédure plus digne pour la réclamation des congés auxquels les femmes peuvent prétendre pendant leur période de menstruation en vertu du droit indonésien. Alors que le conflit s'envenimait et avait débouché sur l'arrestation d'un militant syndical, la section allemande de la campagne CCC a dénoncé les faits devant la justice de son pays, en solidarité avec les syndicats indonésiens et en invoquant le non-respect des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Les consommateurs européens se sont alors mobilisés, sommant la société de répondre à leurs questions.

Cet exemple nous montre que les luttes ouvrières en Indonésie se sont souvent envenimées avant même qu'une solution soit recherchée dans le cadre des initiatives spontanées existantes. Or les marques sont soucieuses de leur réputation, notamment si ces conflits du travail remontent jusqu'à leurs marchés principaux, et les grèves ont parfois pu décourager l'investissement, certains producteurs étrangers ayant même menacé d'aller s'installer ailleurs (Ford, 2013, p. 232). Le protocole sur la liberté syndicale, que nous présentons plus en détail ci-dessous, intervient dans ce contexte et vise à créer les conditions d'une protection plus efficace des droits collectifs des travailleurs à l'échelon des établissements et plus largement.

Négocier un autre modèle: le protocole sur la liberté syndicale

Le 6 juin 2011, un protocole sur la liberté syndicale était signé en Indonésie. Parmi les signataires figuraient plusieurs syndicats indonésiens, d'importants producteurs locaux spécialisés dans le vêtement de sport et plusieurs multina-

tionales, à savoir Adidas, Nike, Puma, Pentland, New Balance et Asics (Gardener, 2012). Adidas, deuxième fabricant de vêtements de sport dans le monde, avait joué un rôle de premier plan dans les négociations. Connor et Phelan (2015, p. 159) expliquent ce rôle particulier par la forte représentation des salariés au sein du conseil de surveillance d'Adidas. Ces salariés, délégués syndicaux ou représentants du personnel élus, suivaient de très près les initiatives lancées par la marque pour faire respecter les droits au travail en Asie. Parmi les négociateurs figuraient aussi quatre entreprises locales qui faisaient partie des principaux fournisseurs des grandes marques de vêtements de sport – Adis, Tungex, Nikomas et Panarub –, ainsi que cinq syndicats indonésiens – GSBI, SPN, GARTEKS-SBSI, KASBI et SPTSK (Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit, Syndicat des travailleurs du textile, du vêtement et de la chaussure). Exception faite du SPTSK, tous ces syndicats avaient participé à la campagne Play Fair et collaboré avec Oxfam Australia, la FITTHC et la campagne CCC lors de mouvements de solidarité avec des travailleurs en conflit dans différentes usines. Pendant les négociations, ces partenaires ont joué un rôle important en coulisse.

La signature du protocole est l'un des progrès enregistrés à l'issue des campagnes lancées dans le secteur à l'occasion des Jeux olympiques de Beijing de 2008. Un rapport publié par Play Fair juste avant les Jeux avait dénoncé les atteintes aux principes de la liberté syndicale et au droit de négociation, présentés comme un problème majeur auquel il fallait remédier pour améliorer le sort des ouvriers des chaînes de valeur (Maquila Solidarity Network, 2008). C'est sur ce rapport et sur les cibles précises qu'il énonce que se sont organisés les débats d'une conférence de trois jours tenue à Hong-kong, en juin 2008. À cette occasion, le collectif Play Fair et les principales marques du secteur ont discuté du salaire et des conditions de travail des ouvriers, convenant en définitive que, pour trouver une solution aux conflits sur les lieux de travail, il fallait déplacer le débat du niveau supranational au niveau national. Un groupe de travail conjoint a donc été mis en place pour faire avancer les choses à cet échelon. Il a alors semblé judicieux de faire démarrer le travail en Indonésie, à la fois à cause de l'importance du pays pour la production de vêtements de sport mais aussi de l'indépendance de son mouvement syndical. Des négociations ont alors débuté en vue de la conclusion d'un protocole énonçant, à l'intention des entreprises, une série de principes directeurs pour l'application et la promotion des droits syndicaux, droits qui doivent donner aux travailleurs, à plus long terme, les moyens de négocier leurs salaires et leurs conditions d'emploi (Gardener, 2012, pp. 54-55; Jakobsson, 2013, p. 11).

La grande différence entre ces négociations et d'autres initiatives privées, c'est que ce sont les syndicats indonésiens qui ont guidé les pourparlers jusqu'à la signature du protocole (Jakobsson, 2013, p. 14). Ce sont eux qui ont rédigé le texte, dans un processus participatif, en s'appuyant sur l'expérience de leurs membres, témoins directs des atteintes aux droits collectifs des travailleurs (Gardener, 2012, pp. 57-58). Ce sont eux aussi qui ont exploité l'influence que leurs organisations partenaires pouvaient avoir sur les grands

marchés de consommation des marques pour faire avancer les négociations. Lilis Mahmudah, syndicaliste du SPN, indique ainsi que les syndicats indonésiens comptaient sur les pressions exercées par des organisations comme Oxfam, la campagne CCC ou la FITTHC, avec lesquelles ils étaient liés, pour faire avancer les choses (Connor et Phelan, 2015, pp. 157-158).

L'autre élément qui doit être relevé, c'est que les syndicats indonésiens ont présenté un front uni lors des négociations, fait peu fréquent dans le contexte indonésien. Par le passé, des conflits idéologiques avaient parfois violemment opposé les syndicats implantés au sein d'un même établissement⁵. Lors de la négociation du protocole, les différentes organisations ont compris qu'elles avaient tout intérêt à collaborer et rester unies face aux marques et aux producteurs participant au processus. La présidente de la SBSI, Elly Rosita Silaban, souligne la montée en puissance du mouvement syndical indonésien qui en a résulté sur le plan collectif: «Auparavant, nous ne nous connaissions pas, nous ne nous sentions pas proches d'autres syndicats comme le SPN, la GSBI, le KASBI et le SPTSK, mais, au fur et à mesure du processus, nous ne nous sommes plus identifiés uniquement à notre organisation: nous nous sommes assis autour de la table et nous avons parlé d'une même voix» (Gardener, 2012, p. 55).

Le protocole énonce des règles concrètes visant à garantir aux ouvriers indonésiens la possibilité de s'organiser et négocier collectivement pour améliorer leurs conditions de travail (voir encadré 1). La protection contre d'éventuelles représailles à l'égard des délégués syndicaux et des membres de syndicats y est aussi évoquée, de même que l'obligation pour l'employeur de respecter un principe de non-ingérence dans les activités syndicales. En outre, le texte décrit de façon bien plus détaillée que les lois indonésiennes (et à plus forte raison que les codes de conduite des multinationales) quels sont les droits auxquels les syndicats doivent avoir accès à l'échelon des établissements (Jakobsson, 2013, pp. 13-14). Les représentants syndicaux estiment que le protocole est plus précis que la loi et donne une plus grande marge de manœuvre aux travailleurs qui souhaitent s'organiser⁶.

Le protocole est applicable à de nombreuses entreprises: quatre-vingt-dix fournisseurs au total l'avaient signé en octobre 2015 (Ceustermans, 2015), ce qui laisse espérer la diffusion des droits syndicaux dans toute la branche plutôt que dans certaines entreprises seulement, objectif visé de longue date par les syndicats et leurs partenaires (Oxfam et CCC, 2009).

Le protocole implique aussi les autres acteurs clés des chaînes de valeur du secteur au-delà des frontières nationales. En effet, les grandes marques spécialisées dans les vêtements de sport l'ont accepté officiellement. À la différence de ce que l'on rencontre dans l'habillement, le secteur du vêtement de

⁵ Informations recueillies lors d'un entretien avec Hari Nugroho, maître de conférences à l'Université de Jakarta (Jakarta, juin 2011).

⁶ Informations recueillies lors d'un entretien avec Emelia Yanti, secrétaire générale de la GSBI (Jakarta, octobre 2011).

Encadré 1

Droits consacrés par le protocole sur la liberté syndicale de 2011

En vertu du protocole, les droits suivants sont reconnus aux délégués syndicaux ou aux organisations syndicales :

- bénéficier de congés syndicaux (art. 4, par. 5 et 6);
- utiliser les salles de réunion de l'entreprise pour tenir des activités syndicales (art. 5, par. 1, al. a));
- utiliser les équipements de communication de l'entreprise (téléphone, fax, Internet) (art. 5, par. 1, al. b));
- utiliser les véhicules de l'entreprise (art. 5, par. 1, al. c));
- afficher une banderole aux couleurs du syndicat (art. 5, par. 1, al. d));
- disposer d'un panneau d'affichage (art. 5, par. 1, al. e));
- recevoir les représentants de syndicats extérieurs à l'entreprise (art. 5, par. 1, al. f));
- obtenir de l'employeur qu'il participe au prélèvement des cotisations syndicales (art. 5, par. 1, al. g));
- avoir accès à un local meublé pouvant servir de secrétariat (art. 5, par. 2, al. a));
- recevoir de l'entreprise l'appui et les moyens nécessaires à l'organisation d'activités syndicales pendant l'horaire de travail, notamment des assemblées ordinaires ou extraordinaires et des activités de formation syndicale (art. 5, par. 3);
- négocier une convention collective (art. 6);
- communiquer des informations syndicales librement (art. 7, par. 1);
- afficher des informations sur des panneaux accessibles au public sans autorisation préalable (art. 7, par. 2, al. a)).

Note: Ces droits sont octroyés sous réserve des disponibilités et sans préjudice de la réglementation et des procédures applicables à d'autres partenaires au sein de l'entreprise. On se reportera au texte intégral du protocole pour des informations plus exhaustives (voir note de bas de page n° 2).

Source: Protocole sur la liberté syndicale, 2011.

sport est très concentré. De ce fait, les marques concernées par le protocole représentent prises ensemble plus de 80 pour cent du marché de gros dans le secteur. Les représentants syndicaux voient dans cette concentration l'occasion de remédier à l'absence de responsabilité vis-à-vis des droits au travail au sein des chaînes de valeur mondiales en général et des initiatives privées plus particulièrement. Le coordinateur du service de l'éducation et de la publicité du KASBI de l'époque nous a fourni à cet égard les explications suivantes :

C'est un système nouveau. Il repose aussi sur les grandes marques, que les syndicats ni le droit indonésien ne pouvaient toucher jusqu'alors. Parce qu'auparavant [...], quand il y avait des problèmes, les marques n'en assumaient aucune [responsabilité] en général, c'était juste des problèmes de travail entre des entités indonésiennes. Pourtant, c'est bien pour les marques que les travailleurs produisaient. Aujourd'hui, avec le protocole, et que ça leur plaise ou non, les marques doivent assumer leur part de responsabilité dans la protection de la liberté syndicale (Gardener, 2012, p. 59).

La possibilité de dialogue direct entre syndicats et donneurs d'ordres a été saluée comme l'un des apports majeurs du protocole. D'après les observateurs, cet élément aurait largement contribué à réduire le rôle des grèves et

des campagnes internationales dans l'action pour l'amélioration des conditions de travail (Jakobsson, 2013, pp. 21 et 26).

À la différence de la plupart des autres initiatives privées, le protocole est un accord négocié et signé qui lie toutes les parties à l'échelon de tous les fournisseurs directs des marques signataires en Indonésie. Ces fournisseurs sont tenus en outre de diffuser les dispositions du protocole et des informations sur la façon de l'appliquer auprès de leurs propres sous-traitants. En novembre 2012, le dispositif de surveillance prévu à l'article 8 du protocole a été mis en place. Ce dispositif repose sur la publication de procédures opérationnelles standardisées et l'instauration de comités de résolution des différends à l'échelon des entreprises et au niveau national. À l'échelon des entreprises, il s'agit d'organes bipartites chargés de vérifier l'application du protocole sur le lieu de travail et d'en rendre compte. À l'échelon national, cet organe réunit des représentants des syndicats nationaux, des ONG, des producteurs et des marques; il est saisi des différends qui n'ont pas pu être résolus à l'échelon des établissements et doit également mener des enquêtes, publier des conclusions et formuler des recommandations en vue de l'amélioration de la situation dans les établissements. Ces deux nouveaux éléments (procédures standardisées et comités de règlement des différends) représentent un progrès majeur en vue de l'application effective du protocole.

La possibilité de porter les cas de non-respect du protocole devant les tribunaux n'est pas clairement établie cependant. À la demande expresse de l'un des syndicats, une disposition prévoyant que les différends qui n'auraient pas pu être résolus par les comités de règlement mentionnés plus haut pourront être soumis à la justice a certes été introduite (art. 9, par. 2). Il semble peu probable cependant qu'un tribunal accepte jamais de se prononcer sur des atteintes alléguées au texte du protocole dès lors que les principes qu'il consacre ne le sont pas par la loi (Jakobsson, 2013, p. 14). Selon Resta Hutabarat, du Service d'aide judiciaire de Jakarta (Lembaga Bantuan Hukum – LBH), le protocole est contraignant pour les signataires, étant entendu qu'il présente toutes les caractéristiques d'un accord juridique. Si le mécanisme de règlement des différends interne ne parvient pas à résoudre un litige, alors les parties pourraient décider de se tourner vers la justice⁷. Pour d'autres observateurs en revanche, le document repose sur un système de décision par consensus et ne dit rien des possibilités de recours devant la justice⁸.

Le protocole, un compromis de classe positif?

À l'origine, nous l'avons vu, les relations professionnelles semblaient dans l'impasse au sein des branches tournées vers l'exportation en Indonésie, impasse inéluctable dans la perspective marxiste traditionnelle du fait de l'impossible

⁷ Informations recueillies lors d'un entretien avec Resta Hutabarat, conseillère juridique du LBH (Jakarta, juin 2011).

⁸ Informations recueillies lors d'un entretien avec Tim Connor, de l'Université de Newcastle (Hong-kong, novembre 2014).

coopération entre les classes. Même s'il est trop tôt encore pour évaluer l'effet concret du protocole, sa signature constitue dans ces circonstances un progrès majeur. On s'interroge cependant sur les raisons qui ont poussé la classe capitaliste à accepter, dans le cadre d'une initiative privée, une telle coopération structurelle avec la main-d'œuvre.

Comme nous l'avons déjà souligné, la théorie de Wright (2000) tend à montrer que l'on ne peut promouvoir le travail décent par un compromis de classe positif que si les organisations de travailleurs sont suffisamment puissantes et si la classe capitaliste dépend de la coopération avec la main-d'œuvre pour résoudre des problèmes de coordination déterminants. Nous allons donc maintenant tenter de faire le lien entre notre exemple indonésien et ces facteurs et de compléter le modèle de Wright pour l'adapter aux traits particuliers des chaînes de valeur mondiales. La première particularité à prendre en compte, et non des moindres, c'est le fait que, dans ces chaînes, la classe ouvrière et la classe capitaliste ne sont pas aussi homogènes que dans le modèle schématique de Wright. Ainsi, dans le secteur du vêtement de sport, nous devons ranger parmi les capitalistes non seulement les producteurs indonésiens, mais aussi les acheteurs à l'étranger. S'il y a des divergences d'intérêt, ce n'est donc pas seulement entre capitalistes et ouvriers. Les entreprises donneuses d'ordres et leurs fournisseurs peuvent aussi avoir des priorités différentes, et c'est souvent le cas. Par exemple, les producteurs préfèrent généralement les relations plus stables et pérennes, alors que les multinationales tendent à privilégier la flexibilité. Dans ce cas, quel intérêt a bien pu pousser les uns et les autres à se lier par le protocole? Et comment les syndicats et leurs alliés ont-ils assis leur pouvoir pendant les négociations?

Dans notre situation, il ne fait pas de doute que la collaboration avec des fédérations et des réseaux de solidarité internationaux a accru le pouvoir associatif des syndicats indonésiens, et ce par deux voies. Tout d'abord, l'action au sein de la campagne Play Fair a aidé les syndicats indonésiens à surmonter leurs divisions internes et parler d'une même voix. Certains présentent ce mécanisme comme un effet «boomerang» (Keck et Sikkink, 1999), puisque c'est la mobilisation au niveau international qui permet l'union et le rapprochement des objectifs au plan national. Dans ce cas cependant, ce n'est pas sur les pouvoirs publics que les pressions s'exercent avec succès, mais bien sur le mouvement syndical alors divisé. Grâce au rapprochement des forces syndicales indonésiennes, les négociations relatives au protocole se sont fondées sur le fonctionnement réel de la production dans le secteur en Indonésie. Ce sont donc les syndicats locaux qui ont défini les priorités, les objectifs et les cibles des pourparlers.

À un deuxième niveau, l'impact des campagnes de dénonciation sur les grandes marques a joué un rôle clé dans le nouveau rapport de force qui s'est créé entre capital et travail. Sans leur réseau, les syndicats indonésiens n'auraient jamais été en mesure d'exercer une pression véritable sur leurs clients à l'étranger. L'organisation de la production des vêtements de sport au sein des chaînes de valeur mondiales a joué un rôle de catalyseur dans la mise en

réseau des militants dans les pays producteurs (Indonésie ici), et dans les principaux pays de destination (Europe ou Australie par exemple). À leur tour, ces réseaux ont permis d'appliquer des stratégies permettant de surmonter l'asymétrie géographique entre des entreprises organisées à l'échelon transnational et une main-d'œuvre liée à un lieu (Franz, 2010, p. 281). Ils donnent donc aux travailleurs une nouvelle source de pouvoir, le «pouvoir de la coalition» selon Brookes (2013). C'est lui qui permet aux travailleurs «d'exploiter l'influence d'acteurs qui ne sont pas directement impliqués dans la relation de travail» (*ibid.*, p. 191). C'est lui aussi qui a donné aux syndicats indonésiens les moyens de mobiliser des groupes de consommateurs influents, par des campagnes à l'échelon international et des actions à l'échelon des entreprises, comme dans le cas de Panarub, et de faire avancer les négociations. La négociation de type «glocal» (penser mondial, agir local) qui en a résulté inaugure une nouvelle façon de renforcer le pouvoir associatif des travailleurs.

Si Wright met l'accent dans son modèle sur le rôle des associations de travailleurs dans l'émergence d'un compromis de classe positif, il reconnaît que le pouvoir qui revient à ces organisations dépend de la position occupée par la main-d'œuvre dans le système économique, c'est-à-dire de leur pouvoir structurel. Dans la production mondialisée, «juste-à-temps», la classe capitaliste locale est fragilisée par la rapidité des délais à respecter. Cette vulnérabilité a pour corollaire un pouvoir structurel accru de la classe ouvrière: en stoppant la production, celle-ci peut empêcher le fournisseur de respecter ses engagements, mettant ainsi en péril sa réputation et, partant, la poursuite de la collaboration avec la marque. Dans ce contexte, la protection des intérêts des producteurs représente un problème d'action collective, car les commandes peuvent être affectées par le climat des relations professionnelles dans le pays dans son ensemble plutôt que dans les seules installations du fournisseur. Comme l'envisage Wright dans son modèle de compromis de classe positif, la coopération avec la classe ouvrière devient intéressante sous un angle nouveau, notamment pour les producteurs (voir par exemple Selwyn, 2013, p. 78; Silver, 2003, p. 6). Cependant, pour que ces «éléments de pouvoir potentiels» se concrétisent, il faut qu'il y ait des associations de travailleurs à l'échelon de l'entreprise.

Dans notre étude, nous illustrons ces dynamiques par le cas des relations professionnelles au sein des chaînes de valeur du secteur du vêtement de sport. Dans ce cas particulier, l'intérêt matériel des classes capitalistes est de s'approprier la valeur créée par la production, mais avec des nuances selon qu'il s'agit de marques ou de producteurs (et même au sein de ces deux groupes). Or les divergences d'intérêts au sein du capital tendent bien évidemment à affaiblir la position du groupe dans le conflit de classe.

Dans l'ensemble, les larges concessions introduites par le protocole pré-sentaient plus d'intérêt pour les acheteurs que pour les producteurs, qui ont estimé pour certains que le texte ne modifiait «en rien leurs pratiques actuelles» (Jakobsson, 2013, p. 22). Cependant, du fait de leur emprise sur le marché, les grandes marques avaient les moyens de faire pression sur les fabricants pour les amener à participer au mouvement. L'intérêt matériel des fournisseurs

– la régularité des commandes – a certainement joué un rôle en la matière. Les marques ont du reste utilisé ce moyen de pression en menaçant leurs sous-traitants de réduire leurs commandes s'ils ne respectaient pas le protocole (Ceustermans, 2015).

En outre, comme nous l'avons déjà vu, étant donné la vigilance des syndicats indonésiens, les producteurs avaient tout intérêt à agir en amont pour éviter l'escalade des conflits du travail et créer des conditions propices aux gains de productivité. Des syndicats suffisamment puissants et unis, qui privilégient le dialogue plutôt que l'affrontement, ont un rôle clé à jouer en la matière. Cet argument pragmatique en faveur d'un système propre à limiter les conflits entre main-d'œuvre et patronat a aussi été mis en avant par des acheteurs comme Adidas (Connor et Phelan, 2015, p. 159; Jakobsson, 2013, p. 22), que les conflits du travail peuvent affecter indirectement, par des retards de livraison notamment.

Les marques qui sous-traitent en Indonésie ont pâti directement des conflits du travail dans le pays, qui ont rejailli sur leur réputation, comme dans le cas de la campagne du collectif Play Fair. Le souci de leur image de marque, notamment sur leurs principaux marchés de consommation, a certainement largement contribué à la décision des multinationales de s'asseoir à la table des négociations. Dans le contexte des chaînes de valeur mondiales, le capital «de réputation» est déterminant pour les marques et contribue à la création ou l'appropriation de valeur, surtout dans les secteurs très dépendants du consommateur comme la vente au détail, le vêtement et la chaussure (Franz, 2010, p. 283; Knorringa, 2014, pp. 364-368). Dans le cas indonésien, les fréquentes grèves de la période post-Suharto et la campagne Play Fair plus largement faisaient peser sur la réputation des marques une menace majeure. Dans le secteur qui nous occupe ici, cette vulnérabilité est encore accentuée par la très forte visibilité des manifestations sportives internationales, qui rend les marques encore plus sensibles à la mauvaise publicité découlant de l'association de leurs produits avec une production dans des conditions de travail médiocres ou assimilables à une forme d'exploitation.

Les atteintes portées à la réputation d'une marque peuvent avoir des externalités sur d'autres acheteurs au sein du même secteur. Ainsi, si les médias dénoncent des actes de répression antisyndicale dans les usines de production travaillant pour une société en particulier, ils influenceront certainement l'opinion que le public se fait des entreprises du secteur du vêtement de sport en général. Adopter des normes sur les droits collectifs des travailleurs à l'échelon de la branche tout entière, comme dans le cas du protocole, peut contribuer à contrer et contrôler ces effets négatifs sur le capital de réputation⁹. Inciter d'autres sociétés du secteur à participer à l'élaboration de ces normes et à les respecter constitue un problème d'action collective classique qu'il est plus facile de résoudre si l'on peut compter sur le ferme appui des organisations de

⁹ Potoski et Prakash (2005) en font la démonstration dans le contexte des normes d'initiative privée pour la protection de l'environnement.

la classe ouvrière, comme l'a souligné Wright (2000). Le problème est complexe en ceci qu'il faut associer à la solution non seulement les usines locales, niveau où naissent les menaces à la réputation, mais aussi la concurrence, soit les autres marques sur le marché. Dans une telle configuration, l'existence de syndicats suffisamment puissants, unis à l'échelon de la branche et déterminés à obtenir des normes sectorielles, peut jouer un rôle de catalyseur dans la résolution de ce problème de coordination. Compte tenu du fonctionnement de la chaîne de production dans le secteur des articles de sport et de l'indépendance limitée des syndicats en Chine et au Viet Nam, l'Indonésie est le seul pays producteur dans lequel on pouvait assister à un tel effort. C'est sans doute pour cela que les multinationales qui ont délocalisé leur production sur ce territoire ont accepté de s'engager en faveur d'un renforcement structurel du pouvoir associatif des travailleurs concernés. Les externalités négatives découlant de la publication dans les médias d'informations peu flatteuses, de nature à ternir l'image de marque d'une société, ont certainement joué dans les efforts déployés par une entreprise leader comme Adidas pour entraîner d'autres multinationales dans le mouvement et les inciter à signer le protocole.

La taille de l'entreprise – celle de la marque mais aussi celle du producteur – a sans doute eu un effet catalyseur. En effet, en Indonésie, les usines spécialisées dans le vêtement de sport sont relativement importantes en taille (par rapport aux établissements de l'habillement par exemple), et cette particularité a facilité les négociations en réduisant le nombre d'interlocuteurs.

Conclusions et perspectives

L'analyse du protocole sur la liberté syndicale conclu en Indonésie, à laquelle nous avons procédé ici en partant des thèses de Wright (2000), nous a permis de mieux cerner les conditions pouvant conduire à l'émergence au sein des chaînes de valeur mondiales de systèmes de gouvernance du travail non gouvernementaux centrés sur la participation des travailleurs.

Si nous avons montré que les liens avec les réseaux de solidarité transnationaux avaient renforcé le pouvoir associatif des travailleurs indonésiens, il ne faut pas oublier que ce sont cinq syndicats nationaux qui ont pris les rênes des négociations. Ce rôle particulier transparaît dans les dispositions du texte, qui ne se contente pas d'énoncer des grands principes, mais cherche à répondre aux besoins concrets des syndicats. Cependant, l'alliance avec des organisations à l'étranger a accru la pression pesant sur les fournisseurs et les marques, moins unis et moins clairs dans leurs intentions. En outre, l'unité syndicale a permis aux différents membres de la classe capitaliste de résoudre leurs problèmes d'action collective respectifs. Les producteurs trouvent dans le protocole le moyen d'éviter les interruptions de production en empêchant l'escalade des conflits du travail. Les marques y voient une excellente façon de protéger et d'améliorer leur réputation en affichant une volonté commune de respecter les règles du jeu dans le domaine des droits collectifs au travail. De façon générale, le texte a permis aux différents partenaires du secteur du

vêtement de sport en Indonésie de rompre avec une histoire d'affrontement au profit de relations potentiellement coopératives et avantageuses aussi bien pour les travailleurs que pour les entreprises locales et les grandes marques. Nous considérerons dès lors le protocole comme un cas de montée en gamme sociale sous conduite des travailleurs au sein des chaînes de valeur mondiales, étant donné qu'il «donne un caractère de priorité aux efforts déployés par les travailleurs pour améliorer leurs conditions de travail par l'action collective» (Selwyn, 2013, p. 88).

Le système de classe simplifié que Wright (2000) envisage nous a aidés à isoler les principaux éléments permettant l'émergence d'initiatives privées donnant un rôle plus actif aux travailleurs. Cependant, comme nous l'avons montré plus haut, il a fallu élargir l'analyse pour saisir tous les aspects des chaînes de valeur mondiales, en examinant un certain nombre d'autres dimensions. La première de ces dimensions, c'est l'hétérogénéité des classes en présence au sein de ces chaînes et le rôle des coalitions dans ce contexte. Nous nous sommes donc appliqués à montrer que la production mondialisée faisait intervenir une large gamme d'acteurs, ce qui nous a permis d'expliquer le renforcement du pouvoir associatif des travailleurs par l'appui des réseaux de solidarité transnationaux, dans une association spécifique aux chaînes de valeur.

Le deuxième volet à ajouter à l'analyse consiste à vérifier à quel niveau se situe le compromis de classe positif. Dans le contexte particulier de la mondialisation, Wright (2000, p. 996) estime que c'est dans la sphère de la production que celui-ci a le plus de chances de se concrétiser. Cependant, nous montrons dans notre étude de cas que les négociations entre syndicats et producteurs et entre syndicats et marques ont avancé d'un même pas. Cela signifie que de nouveaux problèmes d'action collective, spécifiques à la configuration des relations commerciales au sein des chaînes de valeur mondiales, créent des possibilités nouvelles en vue de la négociation d'un compromis de classe positif. L'une de ces possibilités naît de la nécessité, pour les marques très connues, de protéger leur réputation, obligation qui peut donner lieu, nous l'avons vu, à un compromis inédit entre classe capitaliste et classe ouvrière.

Le troisième et dernier volet à ajouter à l'analyse de Wright, qui est lié aux précédents, a à voir avec le rôle du «pouvoir structurel» des travailleurs. Alors que le modèle de Wright met surtout l'accent sur le pouvoir associatif de la classe ouvrière, il faut rappeler que celui-ci dépend de la place que la main-d'œuvre occupe dans le système économique pour repérer les possibilités de montée en gamme sociale sous conduite des travailleurs. Dans notre étude de cas, l'importance particulière de la main-d'œuvre dans un secteur très axé sur le consommateur et organisé selon les cycles rapides de la *fast fashion* a certainement renforcé le pouvoir de la classe ouvrière.

Les questions ne s'arrêtent pas là cependant car il faut encore s'interroger sur l'efficacité du protocole, sur son champ d'application et sur le rôle de l'État. Sur le premier point, nous nous sommes plutôt intéressés dans notre article aux facteurs qui ont permis l'adoption du protocole en tant qu'initiative spontanée pouvant déboucher sur une montée en gamme sociale sous

conduite des travailleurs. Pourtant, pour juger de l'efficacité du protocole à proprement parler – et vérifier notre hypothèse relativement optimiste –, il faut examiner l'effet concret du texte sur l'accès des travailleurs du secteur du vêtement de sport en Indonésie aux droits collectifs. Nous observons par exemple qu'à l'exception de New Balance aucune des marques n'a encore inclus l'application du protocole parmi les clauses contraignantes des contrats signés avec les sous-traitants (Play Fair, non daté). Qu'une entreprise ait signé le protocole ne garantit donc pas qu'elle applique immédiatement les droits syndicaux visés. Dans de nombreuses usines, le rôle prépondérant des syndicats «de l'ancien temps» (Caraway, 2008), dont l'indépendance et l'aptitude à représenter les intérêts des travailleurs sont discutables, pourrait notamment transformer le texte en «tigre de papier». Enfin, même si une première évaluation a mis en évidence certains éléments de progrès vers la mise en œuvre effective du protocole (Jakobsson, 2013), on peut douter qu'ils suffisent à donner aux syndicats les moyens de négocier leurs salaires ou demander des contrats moins précaires. À l'heure où nous écrivons cet article, la négociation de deux autres accords déjà agendés sur les salaires et les garanties contractuelles n'a pas encore démarré.

En ce qui concerne le champ d'application du protocole maintenant, nous ne nous sommes intéressés ici qu'aux effectifs des fournisseurs directs des marques, alors que de très nombreux travailleurs du secteur relèvent en réalité de sous-traitants de ce premier niveau de producteurs. Il faut aussi rappeler que 12 pour cent des travailleurs non agricoles du secteur formel étaient au bénéfice de contrats précaires en Indonésie en 2009 (BIT et WIEGO, 2013, p. 11). Les syndicats et leurs partenaires à l'échelon international ont certes tenté d'élargir l'application du protocole aux effectifs du deuxième niveau de sous-traitants, mais sans succès. Or, si nous étendons le champ de l'analyse à tous les travailleurs concernés, on peut légitimement se demander si le protocole est véritablement à même de renforcer la position de la classe ouvrière, et s'il ne risque pas plutôt dans une telle situation d'introduire une dualité sur le marché du travail – corollaire possible des compromis de classe positifs selon Wright (2000, p. 999) –, soit la division de la main-d'œuvre en deux segments distincts, les travailleurs ayant un accès garanti aux droits au travail et les autres.

La question du rôle de l'État se pose avec plus d'acuité encore. Il s'agit en l'espèce de savoir quel rôle la classe politique indonésienne a joué dans l'émergence du protocole. On peut imaginer que les liens plutôt lâches entre l'administration indonésienne et les producteurs tournés vers l'exportation ont joué un rôle en la matière. Comme nous l'avons mentionné plus haut, beaucoup des grands fabricants du secteur du vêtement de sport qui produisent en Indonésie ont leur siège à Taïwan (Chine) ou en République de Corée. Si leur activité génère un revenu important pour l'État indonésien (recettes fiscales mais aussi pots-de-vin), celui-ci n'a pas avec le capital productif du secteur les liens étroits que l'on trouve en Inde ou au Sri Lanka par exemple, où les stratégies de développement officielles supposent un appui public plus important en faveur des producteurs. En Indonésie, la classe capitaliste est donc nettement

moins encline à s'asseoir à la table des négociations aux côtés des syndicats. Dans ces circonstances, le protocole est sans doute un pas vers une plus forte responsabilité sociale des entreprises – avec une application mieux garantie et l'implication d'une plus large gamme de parties prenantes –, mais il ne permet en aucun cas de conclure à un plus ferme engagement de l'État indonésien en faveur de l'accès des travailleurs à des droits collectifs garantis par la loi.

Ce qu'il faut retenir de tout cela, c'est que le morcellement géographique de la production qui caractérise les chaînes de valeur mondiales, et qui réduit l'efficacité des mécanismes publics censés assurer l'application des droits au travail, crée aussi de nouveaux moyens de pression pour les travailleurs, qui peuvent jouer par exemple sur la réputation des marques ou les impératifs du système de production «juste-à-temps». Nous avons montré ainsi que les nouveaux réseaux de solidarité transnationaux permettaient à la main-d'œuvre d'accroître son pouvoir associatif. En outre, les chaînes de valeur mondiales fragmentent le capital en plusieurs factions – fournisseurs et donneurs d'ordres par exemple – qui ne poursuivent pas forcément les mêmes objectifs. Les mouvements ouvriers peuvent tirer profit de cette divergence d'intérêts, notamment s'ils sont en mesure d'aider les producteurs et les marques à résoudre leurs problèmes d'action collective. La conclusion de notre analyse, c'est que les initiatives privées peuvent créer les conditions nécessaires au renforcement du travail décent, mais qu'il faut pour cela qu'elles s'appuient sur des syndicats locaux suffisamment puissants et que les acheteurs et les producteurs se trouvent dans une situation de dépendance vis-à-vis des ouvriers, dernier élément qui agit en la matière comme un catalyseur.

Références

- Barrientos, Stephanie; Gereffi, Gary; Rossi, Arianna. 2011. «Nouveau paradigme du progrès économique et social dans les réseaux de production mondiaux», *Revue internationale du Travail*, vol. 150, n° 3-4, pp. 347-372.
- Bartley, Tim; Egels-Zandén, Niklas. 2015. «Responsibility and neglect in global production networks: The uneven significance of codes of conduct in Indonesian factories», *Global Networks*, vol. 15, n° s1, pp. S21-S44.
- BIT. 2016. *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport IV, 105^e session de la Conférence internationale du Travail. Genève.
- . 2002. *Travail décent et économie informelle*, rapport VI, 90^e session de la Conférence internationale du Travail. Genève.
- BIT; WIEGO (Les femmes et l'emploi dans le secteur informel: mondialisation et organisation). 2013. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, deuxième édition. Genève, BIT.
- Brookes, Marissa. 2013. «Varieties of power in transnational labor alliances: An analysis of workers' structural, institutional, and coalitional power in the global economy», *Labor Studies Journal*, vol. 38, n° 3, pp. 181-200.
- Brown, Garrett. 2013. «Fatal flaws of foreign factory audits: 'A spectacular failure' to improve conditions», *ISHN Magazine*, février. Disponible à l'adresse <https://www.ishn.com/articles/95045-fatal-flaws-of-foreign-factory-audits> [consulté le 6 octobre 2017].
- Caraway, Teri L. 2008. «Explaining the dominance of legacy unions in new democracies: Comparative insights from Indonesia», *Comparative Political Studies*, vol. 41, n° 10 (octobre), pp. 1371-1397.

- Ceustermans, Sara. 2015. «FoA Protocol Indonesia: A tool for increasing wages?», exposé présenté dans le cadre du forum Living Wage Now organisé à Bruxelles du 12 au 14 octobre.
- CISL (Confédération internationale des syndicats libres). 2003. *Internationally-recognised core labour standards in Indonesia: Report for the WTO General Council Review of Trade Policies of Indonesia*. Bruxelles.
- Clarke, Simon; Lee, Chang-Hee; Chi, Do Quynh. 2007. «From rights to interests: The challenge of industrial relations in Vietnam», *Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n° 4, pp. 545-568.
- CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement). 2012. *World Investment Report 2012: Towards a new generation of investment policies*. Un résumé de ce texte en français est disponible sous le titre *Rapport sur l'investissement dans le monde 2012 – Vue d'ensemble: vers une nouvelle génération de politiques de l'investissement*. Genève.
- Connor, Tim; Dent, Kelly. 2006. *Offside! Labour rights and sportswear production in Asia*. Oxford, Oxfam International.
- ; Phelan, Liam. 2015. «Antenarrative and transnational labour rights activism: Making sense of complexity and ambiguity in the interaction between global social movements and global corporations», *Globalizations*, vol. 12, n° 2, pp. 149-163.
- Den Hond, Frank; Stolwijk, Sjoerd; Merk, Jeroen. 2014. «A strategic-interaction analysis of an urgent appeal system and its outcomes for garment workers», *Mobilization: An International Quarterly*, vol. 19, n° 1, pp. 83-111.
- Egels-Zandén, Niklas; Merk, Jeroen. 2014. «Private regulation and trade union rights: Why codes of conduct have limited impact on trade union rights», *Journal of Business Ethics*, vol. 123, n° 3 (septembre), pp. 461-473.
- FITTHC (Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir). 2011. *An overview of working conditions in sportswear factories in Indonesia, Sri Lanka and the Philippines*. Bruxelles.
- FLA (Fair Labor Association). 2012. *Code de conduite sur le lieu de travail*. Disponible à l'adresse <http://www.fairlabor.org/our-work/labor-standards> [consulté le 6 octobre 2017].
- Ford, Michele. 2013. «Employer anti-unionism in democratic Indonesia», dans l'ouvrage publié sous la direction de Gregor Gall et Tony Dundon: *Global anti-unionism: Nature dynamics, trajectories and outcomes*, pp. 224-243. Houndsmills, Palgrave Macmillan.
- . 2009. *Workers and intellectuals: NGOs, trade unions and the Indonesian labour movement*. Honolulu, University of Hawaii Press.
- . 2005. «Economic unionism and labour's poor performance in Indonesia's 1999 and 2004 elections», dans l'ouvrage publié sous la direction de Marian Baird, Rae Cooper et Mark Westcott: *Reworking work – AIRAANZ 05: proceedings of the 19th conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand*, vol. 1 (articles soumis à examen collégial), pp. 197-204. Sydney, AIRAANZ.
- Franz, Martin. 2010. «The potential of collective power in a global production network: UNICOME and metro cash & carry in India», *Erdkunde*, vol. 64, n° 3, pp. 281-290.
- Frenkel, Stephen J. 2001. «Globalization, athletic footwear commodity chains and employment relations in China», *Organization Studies*, vol. 22, n° 4, pp. 531-562.
- Gardener, Daisy. 2012. «Workers' rights and corporate accountability: The move towards practical, worker-driven change for sportswear workers in Indonesia», *Gender and Development*, vol. 20, n° 1 (mars), pp. 49-65.
- Letto-Gillies, Grazia. 2002. *Transnational corporations: Fragmentation amidst integration*. Londres, Routledge.
- Jakobsson, Linda Scott. 2013. *Play Fair – A campaign for decent sportswear: Has the first agreement between multinational companies and local unions strengthened freedom of association in Indonesia?*, Swedwatch Report No. 66. Stockholm, Viveka Risberg.
- Keck, Margaret E.; Sikkink, Katheryn. 1999. «Transnational advocacy networks in international and regional politics», *International Social Science Journal*, vol. 51, n° 159, pp. 89-101.

- Knorringa, Peter. 2014. «Private governance and social legitimacy in production», dans l'ouvrage publié sous la direction d'Anthony Payne et Nicola Phillips: *Handbook of the International Political Economy of Governance*, pp. 361-378. Cheltenham, Edward Elgar.
- ; Pegler, Lee. 2006. «Globalisation, firm upgrading and impacts on labour», *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, vol. 97, n° 5, pp. 470-479.
- Mamic, Ivanka. 2003. *Business and code of conduct implementation: How firms use management systems for social performance*. Genève, BIT.
- Manning, Chris. 2010. «The political economy of reform: Labour after Soeharto», dans l'ouvrage publié sous la direction d'Edward Aspinall et Greg Fealy: *Soeharto's new order and its legacy: Essays in honour of Harold Crouch*, volume 2, pp. 151-172. Canberra, ANU Press.
- Maquila Solidarity Network. 2008. *Surmonter les obstacles: Mesures pour améliorer les salaires et les conditions de travail dans l'industrie mondiale des vêtements et des chaussures de sport*, rapport rédigé au nom de la campagne Play Fair 2008. Disponible à l'adresse <https://www.ituc-csi.org/play-fair-2008-clearing-the> [consulté le 25 octobre 2017].
- Merk, Jeroen. 2014. *Spatialized labour control strategies and multiple scales of activism: PT Nikomas Gemilang, Nike and Freedom of Association in Indonesia*, document présenté lors des European Workshops in International Studies, organisés à Izmir du 21 au 24 mai.
- . 2011. «Production beyond the horizon of consumption: Spatial fixes and anti-sweatshop struggles in the global athletic footwear industry», *Global Society*, vol. 25, n° 1, pp. 73-95.
- . 2009. «Jumping scale and bridging space in the era of corporate social responsibility: Cross-border labour struggles in the global garment industry», *Third World Quarterly*, vol. 30, n° 3, pp. 599-615.
- Milberg, William; Winkler, Deborah. 2011. «Progrès économique et social dans les réseaux de production mondiaux: problèmes de théorie et de mesure», *Revue internationale du Travail*, vol. 150, n° 3-4, pp. 373-399.
- Newitt, Kirsten. 2012. *Private sector voluntary initiatives on labor standards*, document de travail pour le *Rapport sur le développement dans le monde 2013*. Washington, Banque mondiale.
- Newman, Susan. 2012. «Global commodity chains and global value chains», dans l'ouvrage publié sous la direction de Ben Fine et Alfredo Saad-Filho, avec l'appui de Marco Boffo: *The Elgar companion to Marxist economics*, pp. 155-161. Cheltenham, Edward Elgar.
- OMC (Organisation mondiale du commerce). 2012. *Rapport sur le commerce mondial 2012 – Commerce et politiques publiques: gros plan sur les mesures non tarifaires au XXI^e siècle*. Genève.
- O'Rourke, Dara. 2003. «Outsourcing regulation: Analyzing nongovernmental systems of labor standards and monitoring», *Policy Studies Journal*, vol. 31, n° 1, pp. 1-29.
- Oxfam; CCC (Clean Clothes Campaign). 2009. *Sector-wide solutions for the sports shoe and apparel industry in Indonesia*, version révisée. Melbourne et Amsterdam, Oxfam et CCC.
- Patton, Michael Quinn. 1990. *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park (États-Unis), Sage.
- Pegler, Lee; Siegmann, Karin Astrid; Vellema, Sietz. 2011. «Labour in globalized agricultural value chains», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. H. J. (Bert) Helmsing et Sietz Vellema: *Value chains, social inclusion and economic development: Contrasting theories and realities*, pp. 102-120. Abingdon, Routledge.
- Play Fair (non daté). *How the brands are performing*. Disponible à l'adresse <http://www.play-fair.org/media/index.php/workers-rights/brand-performance/> [consulté le 9 octobre 2017].
- Potoski, Mathew; Prakash, Aseem. 2005. «Green clubs and voluntary governance: ISO 14001 and firms' regulatory compliance», *American Journal of Political Science*, vol. 49, n° 2, pp. 235-248.

- Quinn, Patrick. 2003. *Freedom of association and collective bargaining: A study of Indonesian experience 1998-2003*. Genève, BIT.
- Selwyn, Ben. 2013. «Social upgrading and labour in global production networks: A critique and an alternative conception», *Competition and Change*, vol. 17, n° 1, pp. 75-90.
- SGI (Sporting Goods Intelligence). 2003. *SGI Market facts: Athletic footwear and apparel*. Glen Mills, SGI.
- Silver, Beverly J. 2003. *Forces of labour: Workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Silvey, Rachel. 2003. «Spaces of protest: Gendered migration, social networks, and labor activism in West Java, Indonesia», *Political Geography*, vol. 22, n° 2, pp. 129-155.
- Solidarité mondiale (WSM). 2009. *Short-term contracting in the Asian garment industry*, rapport d'orientation. Bruxelles. Disponible à l'adresse http://apirnet.ilo.org/resources/policy-paper-short-term-contracting-in-the-asian-garmen-industry/at_download/file1 [consulté le 30 octobre 2015].
- Taylor, Marcus. 2011. «Race you to the bottom ... and back again? The uneven development of labour codes of conduct», *New Political Economy*, vol. 16, n° 4, pp. 445-462.
- Tjandra, Surya. 2010. «Disputing labour dispute settlement: Indonesian workers' access to justice», *Law, Social Justice and Global Development Journal (LGD)*, n° 15. Disponible à l'adresse http://www.go.warwick.ac.uk/elj/lgd/20010_1/tjandra [consulté le 27 novembre 2017].
- Tjandraningsih, Indrasari; Nugroho, Hari. 2008. «The flexibility regime and organized labour in Indonesia», *Labour and Management in Development*, vol. 9, pp. 1-14.
- UBS Warburg. 2003. *Athletic footwear: Running at a slower pace*. New York, 19 mai.
- Utting, Peter. 2008. «The struggle for corporate accountability», *Development and Change*, vol. 39, n° 6, pp. 959-975.
- Visser, Jelle. 2013. *ICTWSS: Data base on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts in 34 countries between 1960 and 2012*, version 4.0. Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS).
- Wang, Hong-zen. 2005. «Asian transnational corporations and labor rights: Vietnamese trade unions in Taiwan-invested companies», *Journal of Business Ethics*, vol. 56, n° 1 (janvier), pp. 43-53.
- Warouw, Nicolaas. 2006. «Community-based agencies as the entrepreneur's instruments of control in post-Soeharto's Indonesia», *Asia Pacific Business Review*, vol. 12, n° 2, pp. 193-207.
- Wright, Erik Olin. 2000. «Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise», *American Journal of Sociology*, vol. 105, n° 4, pp. 957-1002.