



Perspectives chinoises

2011/3 | 2011
La médecine chinoise

La loi chinoise sur le contrat de travail et les coûts de production liés à la main-d'œuvre

Han Zhaozhou, Vincent Mok, Lina Kong et An Kang

Traducteur : Antoine Roset



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/perspectiveschinoises/6017>

ISSN : 1996-4609

Éditeur

Centre d'étude français sur la Chine contemporaine

Édition imprimée

Date de publication : 30 septembre 2011

Pagination : 63-71

ISBN : 979-10-91019-00-2

ISSN : 1021-9013

Référence électronique

Han Zhaozhou, Vincent Mok, Lina Kong et An Kang, « La loi chinoise sur le contrat de travail et les coûts de production liés à la main-d'œuvre », *Perspectives chinoises* [En ligne], 2011/3 | 2011, mis en ligne le 30 septembre 2014, consulté le 20 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/perspectiveschinoises/6017>

La loi chinoise sur le contrat de travail et les coûts de production liés à la main-d'œuvre

HAN ZHAOZHOU, VINCENT MOK, LINA KONG, AN KANG*

RÉSUMÉ : La publication de la loi sur le contrat de travail en Chine a suscité un vif débat à propos du fardeau économique que représentent, pour les entreprises, les coûts de production liés à la main-d'œuvre. S'appuyant sur des données recueillies dans la province du Guangdong, dans le sud de la Chine, les résultats empiriques indiquent qu'en moyenne, pour les entreprises échantillonnées, l'augmentation du coût de la main-d'œuvre pouvant être attribuée à l'entrée en vigueur de la loi est de l'ordre de 2,54 à 4,9 %, ce qui n'est pas si important en termes économiques.

MOTS-CLÉS : Loi sur le contrat de travail, Chine, Coûts de la main-d'œuvre

Depuis les réformes économiques de 1979, la Chine a enregistré une croissance économique exceptionnelle avec une augmentation moyenne annuelle du produit intérieur brut (PIB) de 9,9 % entre 1979 et 2010⁽¹⁾. L'un des éléments moteurs de la croissance économique chinoise est l'avantage que représente le faible coût de la main-d'œuvre. Pour un État désireux de maintenir la stabilité sociale, la création d'emplois a été considérée comme le principal objectif. Le recours aux industries de transformation à faible valeur ajoutée et à fort coefficient de main-d'œuvre a été un moyen rapide de créer de l'emploi. Cependant, les droits des travailleurs sont mal protégés à cause de l'application laxiste de la législation et de la réglementation relatives au marché du travail. Ainsi, Ching-kwan Lee a analysé en détail la multiplication des conflits liés au travail à Shenzhen, une zone économique spéciale du sud de la Chine, où les griefs des travailleurs portent principalement sur la dégradation de leur environnement de travail, l'exploitation et la discrimination⁽²⁾. Anita Chan (1998) a montré que les violations des droits de la main-d'œuvre se traduisent de plusieurs manières en Chine : le manque de droits des travailleurs migrants, le travail forcé et servile, des revenus inférieurs au minimum vital, les intimidations, les violences physiques, les châtiments corporels et le contrôle de l'autonomie physique, ainsi que l'absence de médecine et de contrôleurs du travail⁽³⁾. Le bureau de la BBC pour la région Asie-Pacifique (2010) a souligné que les mauvaises conditions de travail, la faible représentativité des syndicats ainsi que les salaires ridiculement bas sont les causes les plus fréquentes de grèves en Chine⁽⁴⁾. De nos jours, les travailleurs peuvent communiquer facilement grâce aux téléphones portables et aux services de messagerie instantanée, ce qui permet à tout mécontentement lié à ces différentes causes de se diffuser rapidement parmi les travailleurs. C'est pourquoi il n'est pas rare que ces derniers mettent en place des piquets de

grève et organisent des manifestations susceptibles de provoquer des troubles sociaux⁽⁵⁾.

À l'aube du XXI^e siècle, le gouvernement chinois a réalisé que le développement économique futur ne pourrait pas reposer uniquement sur les industries de transformation à faible valeur ajoutée et à fort coefficient de main-d'œuvre, et que la stabilité sociale ne s'achèterait pas uniquement par la création d'emplois. Il a par conséquent modifié sa stratégie de développement industriel en privilégiant une production de haut niveau technologique et en recherchant la stabilité dans les rapports de travail, afin d'assurer la cohésion sociale et l'harmonie à plus long terme⁽⁶⁾. C'est dans ce contexte que le gouvernement chinois a publié la loi sur le contrat de travail (auquel il sera fait référence ci-dessous comme « la Loi ») afin de définir et de renforcer les rapports entre les employés et les entreprises, de

* Han Zhaozhou est professeur au département de statistiques de l'université Jinan de Canton (hanzhaozhou@21cn.com) ; Vincent Mok est professeur adjoint à la School of Accounting and Finance de la Hong Kong Polytechnic University à Hong Kong (afvmok@polyu.edu.hk) ; An Kang (huan1216@yahoo.com.cn) et Lina Kong (klnmail@163.com) sont documentalistes au département de statistiques et d'analyses de la succursale de Canton de la Banque populaire de Chine.

1. China National Bureau of Statistics, *China Statistical Yearbook*, various issues.
2. Ching-kwan Lee, *Against the Law: Labour Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*, Berkeley, University of California Press, 2007, Chapitre 5, p. 157-203.
3. Anita Chan, « Labor Standards and Human Rights: The Case of Chinese Workers under Market Socialism », *Human Rights Quarterly*, vol. 20, 1998, p. 886-904.
4. BBC Asia-Pacific News, « China's Factories Hit by Wave of Strikes », 28 juin 2010. <http://www.bbc.co.uk/news/10434079> (consulté le 11 juillet 2011).
5. Alvin So, « Post-socialist State, Transnational Corporations, and the Battle for Labor Rights in China at the Turn of the 21st Century », *Development and Society*, vol. 39, n° 1, 2010, pp. 97-117.
6. Sur ce sujet, voir Liisi Karindi, « The Making of China's New Labour Contract Law », *China Analysis*, n° 66, 2008 ; Yu-fu Chen et Michael Funke, « China's New Labour Contract Law: No Harm to Employment? », *China Economic Review*, vol. 20, n° 3, 2009, pp. 558-572 ; Haiyan Wang, Richard Appelbaum, Francesca Degiuli and Nelson Lichtenstein « China's New Labour Contract Law: Is China Moving towards Increased Power for Workers? », *Third World Quarterly*, vol. 30, n° 3, 2009, p. 485-501.

surveiller leurs agissements, et de créer des droits et des devoirs explicites pour chacune des deux parties. Avant la promulgation de la Loi, le Comité judiciaire du Comité permanent de l'Assemblée nationale populaire signalait que moins d'une entreprise sur cinq avait signé des contrats de travail avec ses employés⁽⁷⁾. Même si certains employés avaient conclu des contrats de travail avec leurs employeurs, ceux-ci étaient plutôt informels. Dans ces contrats informels, les droits fondamentaux des travailleurs, comme un salaire minimum, les conditions et les horaires de travail ou les clauses relatives à l'assurance sociale, n'étaient pas mentionnés explicitement. De plus, un grand nombre de travailleurs avaient conclu des contrats à court terme ou temporaires avec leurs employeurs et, à ce titre, leurs droits humains fondamentaux n'étaient pas protégés comme ils auraient dû l'être⁽⁸⁾.

Dans une démarche qui consistait à solliciter l'opinion publique sur la Loi, le gouvernement chinois a appelé en dehors du Parti à faire la critique de cette nouvelle loi. Les réponses, nombreuses, se montèrent à presque 200 000 commentaires dont les deux tiers venaient de simples employés. La grande majorité des avis ont été envoyés au gouvernement chinois par Internet⁽⁹⁾. Tenant compte des réactions de la population, le gouvernement a modifié à trois reprises le contenu de la nouvelle loi sur le contrat de travail en décembre 2006, avril 2007 et juin 2007. Lors de la XXVIII^e session du X^e Comité permanent de l'Assemblée nationale populaire qui s'est tenue en juin 2007, la Loi a été adoptée et il a été décidé qu'elle entrerait en vigueur au 1^{er} janvier 2008. Les points essentiels de la Loi dans les domaines des contrats de travail à durée déterminée, à savoir les indemnités salariales en cas de résiliation ou d'expiration du contrat, la question de la rémunération pendant la période d'essai, les devoirs des entreprises et les pénalités auxquelles elles s'exposent en cas d'infraction à la Loi, seront examinés dans la section 2 (ci-dessous).

Depuis son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008, la Loi a suscité un vif débat. Les représentants de certaines entreprises en particulier se sont faits remarquer en manifestant bruyamment leur opposition. Comme la Loi était susceptible d'accroître le coût de la main-d'œuvre en augmentant, par exemple, le niveau des indemnités de licenciement et en offrant aux travailleurs employés depuis longtemps une protection contre le renvoi, beaucoup d'entreprises ont vivement réagi en menaçant de quitter le marché chinois. Karindi (2008) rapporte ainsi :

D'après la Federation of Hong Kong Industries, on estime que 10 % des 60 000 à 70 000 usines détenues par des entrepreneurs de Hong Kong dans le Guangdong vont fermer en 2008. Le Wall Street Journal a récemment signalé que certaines entreprises de chaussures du delta de la rivière des Perles avaient déjà fermé. La Taiwan Merchant Association de Dongguan estime qu'au moins 200 entreprises taiwanaises avaient quitté la région et que d'autres suivraient probablement cette année⁽¹⁰⁾...

La situation semblait désespérée :

[...] l'American Chamber of Commerce de Shanghai a fait pression contre les dispositions du projet de loi ayant trait à la sécurité de l'emploi et a remporté des concessions de dernière minute. Malgré tout, selon certains employeurs, ces concessions n'étaient pas suffisantes pour empêcher une vague de fermetures d'usines et les menaces des propriétaires des usines du Guangdong les plus impor-

tantes en termes de main-d'œuvre de faire de même. D'après une source, 1 000 fabricants de chaussures et d'accessoires ont réduit leur production ou fermé boutique. Certains ont délocalisé à l'intérieur de la Chine, tandis que d'autres se sont installés au Vietnam et en Birmanie, où la main-d'œuvre est meilleur marché⁽¹¹⁾...

En bref, les entreprises craignaient que la Loi ne fasse augmenter de manière importante les coûts de production, et ne menace en conséquence leur compétitivité et leurs marges de bénéfices. L'entrée en vigueur de cette loi était-elle réellement responsable de ce phénomène ? Bien que le débat se poursuive, des études universitaires systématiques apportant des preuves empiriques de l'impact de la Loi sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises font, à notre connaissance, toujours défaut. Dans ce contexte, la question centrale de cet article est d'examiner dans quelle mesure cette Loi a eu des incidences sur les coûts de production à travers celui de la main-d'œuvre. Le présent article se concentre sur cette question empirique à partir d'une série de données recueillies lors d'une étude de terrain effectuée fin 2008 dans la province du Guangdong.

Nous présenterons d'abord les méthodes statistiques utilisées pour étudier les effets de la Loi sur les coûts de la main-d'œuvre. Deux approches ont été adoptées, à savoir la méthode de calcul du coût direct et celle de calcul du coût indirect. Puis nous décrirons les résultats empiriques des effets de la Loi sur les coûts de la main-d'œuvre, avant d'apporter quelques remarques conclusives.

Méthodes statistiques utilisées pour évaluer les effets de la loi sur le contrat de travail sur les coûts de main-d'œuvre

Pour évaluer les conséquences de la loi sur le contrat de travail sur les coûts de la main-d'œuvre, nous avons eu recours pour notre étude aux méthodes de calcul du coût direct et du coût indirect. Par la suite, nous avons classé ces coûts en une série de centiles.

Analyse des effets de la Loi sur les coûts de main-d'œuvre à partir de la méthode de calcul du coût direct

Pour procéder au calcul du coût direct, nous avons tout d'abord mené une enquête sur les principaux éléments de la Loi et nous les avons comparés avec d'autres dispositions réglementaires portant sur la protection de la main-d'œuvre. Nous avons ensuite mis au point un questionnaire sur ces dispositions réglementaires et sur les questions afférentes afin de collecter les données financières et personnelles correspondantes. Enfin, nous avons fait une estimation de l'augmentation des coûts de main-d'œuvre ainsi que de la part revenant à cette augmentation dans la somme totale des coûts de production.

Les effets directs de l'entrée en vigueur de la Loi sur les coûts de main-d'œuvre peuvent être rangés en trois catégories : augmentation directe des

7. Haiyan Wang (et al.) a résumé le contexte, l'adoption et le vote de la Loi, ainsi que les points forts de la Loi. Voir Haiyan Wang et al., *op. cit.*, p. 489-491.

8. *Ibid.*, p. 489.

9. *Ibid.*, p. 490.

10. Liisi Karindi, *art. cit.*, p. 13.

11. Haiyan Wang et al., *art. cit.*, p. 488.

coûts de la main-d'œuvre, coûts régressifs et coûts en cas d'infraction à la Loi⁽¹²⁾.

Effets de l'application de la Loi sur l'augmentation directe des coûts de la main-d'œuvre des entreprises

Les augmentations directes des coûts de la main-d'œuvre concernent (1) les indemnités économiques que l'entreprise doit assumer lorsqu'il est mis fin à un contrat de travail avant son expiration (mentionnées pour la première fois dans la Loi), et (2) les augmentations de salaires pendant la période d'essai⁽¹³⁾. Le premier volet de l'augmentation directe des coûts de la main-d'œuvre est le résultat des indemnités économiques, telles que stipulées dans l'article 46 de la Loi. Les dispositions de la précédente loi sur les contrats de travail autorisaient les entreprises à faire signer aux travailleurs plusieurs contrats à durée déterminée. De cette manière, ces entreprises n'avaient pas à verser d'indemnités de licenciement aux travailleurs en cas de résiliation ou d'expiration de contrat. Selon l'article 46 de la nouvelle Loi, les travailleurs avec un dossier d'emploi de 10 ans ou plus recevront une compensation financière acceptable s'ils venaient à être licenciés. Cette compensation équivaut à un mois du salaire de base par année de service, avec un plafond fixé à 12 mois du salaire de base. Quant aux conditions d'embauche des travailleurs, les entreprises chinoises avaient tendance, par le passé, à embaucher un grand nombre de travailleurs à titre provisoire de manière à éviter de payer les primes prévues pour un emploi régulier. Cependant, il semble que cela donnait aux entreprises plus de flexibilité dans leur politique d'embauche⁽¹⁴⁾. Sous le régime de la nouvelle loi, les travailleurs temporaires payés à l'heure et travaillant plus de 24 heures par semaine doivent être traités comme des travailleurs réguliers. Dans l'ensemble, ces dispositions ont fait porter un poids financier plus important sur les entreprises et ont suscité bien plus de mécontentement.

Le deuxième volet découle des nouvelles dispositions de l'article 20 figurant dans la Loi, selon lesquelles le salaire moyen durant la période d'essai ne doit pas être « inférieur à 80 % » du salaire de départ d'un travailleur régulier occupant le même poste. De plus, les périodes d'essai sont réduites à un maximum de 2 mois, contre 6 mois avant la mise en application de la Loi⁽¹⁵⁾.

L'entrée en vigueur de la Loi est encore récente. À l'avenir, lorsque plus de contrats de travail seront interrompus, les indemnités économiques prévues à cet effet seront accrues, ce qui pourrait avoir des effets indirects sur les frais d'exploitation des entreprises. Les entreprises peu rentables pourraient être éliminées, et seules les entreprises efficaces survivront. Il est probable qu'avec le temps les effets sur l'augmentation directe des coûts de la main-d'œuvre diminuent.

Effets de l'application de la Loi sur les coûts régressifs des entreprises

On appelle « coûts régressifs » le coût des intervalles régressifs, notamment les frais de sécurité sociale, dont les entreprises ne payaient généralement qu'une partie. Avant la publication de la Loi, il n'était pas rare de constater que de nombreuses entreprises se moquaient des mesures gouvernementales en ne payant pas les frais obligatoires de sécurité sociale. Sha Yinhua a noté qu'en 1999, sur un échantillon de 100 entreprises des provinces du Jiangsu et du Sichuan, le montant des frais de sécurité sociale que 49 entreprises d'État s'étaient abstenues de payer s'élevait à 64,82 millions de yuans. À Zhuzhou, dans la province du Hunan, le taux de recouvrement des frais de sécurité sociale s'élevait à seulement 88 % en

1997⁽¹⁶⁾. Ce même taux est descendu à 78,2 % l'année suivante. Dans la province de Hainan, en 2000, pas moins de 2 760 entreprises n'avaient pas payé les frais de sécurité sociale, pour un montant estimé à 294,42 millions de yuans. Parmi toutes les raisons de ce phénomène, l'une des principales était la faiblesse des mesures de coercition du système juridique. Il n'existait aucune disposition légale explicite poussant les entreprises à s'acquitter des frais de sécurité sociale. Pour corriger le traitement injuste imposé aux employés en matière de sécurité sociale, un appel sévère à l'application des lois concernées figurait parmi les priorités du gouvernement⁽¹⁷⁾.

L'article 17 de la Loi exige des entreprises une contribution aux montants de sécurité sociale de leurs employés et les oblige à assumer complètement cette responsabilité. L'augmentation la plus évidente des coûts régressifs concerne le coût de l'assurance sociale supporté par les entreprises. Selon les termes de la loi chinoise sur la sécurité sociale, le système de sécurité sociale est composé de cinq catégories d'assurances, à savoir la retraite de base, l'assurance médicale, l'assurance liée aux accidents du travail, l'assurance chômage et l'allocation maternité. Ce système s'applique à tous les employeurs et employés⁽¹⁸⁾. Tout en appliquant la Loi, l'entreprise doit payer les frais de sécurité sociale en respectant scrupuleusement les règles. L'article 38 de la Loi dispose que les contrevenants devront s'acquitter de pénalités. En revanche, les entreprises n'ayant pas payé ces frais avant l'entrée en vigueur de la Loi assumeront des coûts de main-d'œuvre plus importants quand elles s'acquitteront des frais de sécurité sociale. De plus, en ce qui concerne les conséquences des coûts régressifs sur les coûts de main-d'œuvre, on doit attirer l'attention sur la proportion des coûts liés à l'assurance sociale dans les coûts de main-d'œuvre. Malgré l'augmentation de ceux-ci, la proportion qu'ils occupent dans les coûts totaux de main-d'œuvre n'augmente pas de manière flagrante.

Effets de l'application de la Loi sur les pénalités en cas d'infraction

Le coût de violation de la loi pour une entreprise consiste en une pénalité prévue par la loi. Les sociétés contrevenant à la Loi seront lourdement

12. Sur ce sujet, voir Dong Baohua, « Study on the Legislation Concept Design and Adjustment of Labor Contract Law form the Layoff Waves », *China Human Resource Development*, vol.12, 2007, p. 67-71; et Yang Fangfang, « Transformation on Corporate Human Resource Management Concept under Labor Contract Law », *Economic Management*, vol. 23, 2007, p. 55-58.
13. Yu-fu Chen and Michael Funke, « China's New Labour Contract Law: No Harm to Employment? », *op. cit.*, p. 559-560; Haiyan Wang *et al.*, « China's New Labour Contract Law: Is China Moving Towards Increased Power for Workers? », *op.cit.*, p. 489-491.
14. En ce qui concerne les avantages de la flexibilité dans les politiques d'embauche des entreprises grâce à l'engagement de travailleurs temporaires pour des tâches productives, Mok et Yeung (2005) ont montré que les entreprises du sud de la Chine sont économiquement plus performantes en termes d'efficacité technique. Voir Vincent Mok et Godfrey Yeung « Employee Motivation, External Orientation and the Technical Efficiency of Foreign-Financed Firms in China: A Stochastic Frontier Analysis », *Managerial and Decision Economics*, vol. 16, n° 3, 2005, pp. 175-190.
15. Si la période d'embauche est d'au moins 3 ans ou s'il s'agit d'une embauche régulière à durée indéterminée, la période d'essai peut être prolongée jusqu'à 6 mois au maximum.
16. Sha Yinhua, « China's Social Security System – Present Status and Issues », in Japan International Cooperation Agency, « Aging Population in Asia: Experience of Japan, Thailand and China », rapport sur la session parallèle de la VIII^e conférence annuelle sur le développement mondial, 17 janvier 2007, Beijing, Chine, www.jica.go.jp/english/publications/reports/study/topical/aging/pdf/aging_04.pdf (consulté le 2 août 2011).
17. *Ibid.*, p. 49.
18. Adam Livermore, « Understanding China's Social Security System », *China Briefing*, septembre 2010 www.china-briefing.com/news/2010/09/14/chinas-social-security-system.html (consulté le 2 août 2011). Sur l'évolution du système public chinois de retraite par capitalisation, voir X.Y. Zhang, « Enterprise Pensions in China: History and Challenges », *Public Finance and Management*, vol. 9, n° 1, 2009, p. 76-96.

sanctionnées. Les coûts d'infraction à la Loi ne s'appliquent pas à toutes les entreprises. Les entreprises qui ont contrevenu à la Loi devront supporter ces pénalités, alors que celles ayant respecté les obligations concernant l'embauche mentionnées par la Loi ne supporteront pas ces coûts. Ceux-ci consistent en divers aspects décrits ci-dessous :

- (a) Selon l'article 46 de la Loi, si un employé met fin à son contrat de travail conformément aux conditions stipulées de l'article 38 mentionné ci-dessus, l'entreprise devra les dédommager financièrement. Si une entreprise contrevient à l'article 38, un ouvrier peut mettre un terme au contrat de travail, et doit recevoir une indemnité de la part de l'entreprise. Cette indemnité est calculée à hauteur d'un mois de salaire pour chaque année complète de travail dans l'entreprise. Les entreprises doivent s'acquitter d'une amende si elles ne payent pas entièrement l'assurance sociale ou les heures supplémentaires des travailleurs.
- (b) Selon l'article 87 de la Loi, une entreprise doit payer aux travailleurs le double des indemnités de licenciement si elle a contrevenu aux dispositions de la Loi relatives à l'expiration du contrat de travail. Les indemnités exigées pour un ouvrier sont calculées en se basant sur le nombre d'années de service au sein de l'entreprise, à raison d'un mois de salaire pour chaque année complète de travail. Comme tel, en cas de violation de la Loi, l'entreprise sera contrainte de payer à ses travailleurs un montant équivalent à deux fois les indemnités exigées. Étant donné que la Loi est entrée en vigueur récemment, le montant de ces frais supportés par les entreprises rapportés au total des coûts de la main-d'œuvre ne sera pas très élevé. Néanmoins, de possibles coûts cachés, conséquences des indemnités mentionnées plus haut, pourraient représenter un fardeau financier pour les entreprises. En réalité, dans quelques grandes entreprises, certains des employés pourraient inciter leurs collègues à provoquer des problèmes dans le but de recevoir des indemnités. Ils pourraient commettre dans leur travail des erreurs sans conséquences pour obliger les entreprises à mettre fin à leur contrat de travail et ainsi obtenir des indemnités. Les entreprises versant des indemnités à de tels employés peuvent subir de potentiels aléas moraux.
- (c) Selon l'article 82 de la Loi, une entreprise doit payer à ses travailleurs le double de leur salaire mensuel si elle ne signe pas avec eux un contrat de travail en temps voulu ou si elle signe un contrat sans date de fin. Ces indemnités devront être calculées à partir de la date où la société a commencé à les employer. Si une entreprise se conforme aux recommandations et aux règles et respecte la Loi, elle n'aura pas à supporter les coûts impliqués par l'infraction à la loi.

En recourant à la méthode de calcul des coûts directs pour estimer les conséquences de la Loi sur les coûts de la main-d'œuvre, certains coûts cachés pourraient être négligés en raison de la difficulté qu'il y a à les compiler. Quand les coûts cachés ne sont pas comptabilisés, les résultats obtenus par la méthode directe sont potentiellement sous-estimés. Par exemple, l'application de la Loi fixe aux entreprises des obligations plus élevées en matière de gestion des ressources humaines. Les coûts cachés que doit supporter une entreprise comprennent le besoin du personnel chargé des ressources humaines de traiter des problèmes liés à la Loi, notamment en termes de modification et de révision des nouvelles règles et des nouveaux règlements et en termes de renforcement des mécanismes de médiation

et de résolution des conflits de travail. De plus, l'entreprise doit également engager des dépenses pour la formation des travailleurs, afin de leur permettre de comprendre les droits et les devoirs des employeurs et des employés tels que la Loi dispose.

Analyse des effets de la Loi sur les coûts de main-d'œuvre à partir de la méthode de calcul du coût indirect

Pour étudier les effets de la Loi sur les coûts de la main-d'œuvre en utilisant la méthode de calcul du coût indirect, nous devons examiner en premier lieu les effets d'une augmentation du salaire minimum et d'une augmentation normale du salaire sur les coûts de main-d'œuvre d'une société. Nous en déduisons alors les effets de ces deux facteurs sur l'augmentation totale des coûts de la main-d'œuvre durant la période sur laquelle porte l'étude. L'augmentation résiduelle des coûts de la main-d'œuvre serait la conséquence de la Loi ainsi que d'autres « facteurs non précisés » qui n'ont pas été pris en compte dans notre analyse sur les coûts de la main-d'œuvre⁽¹⁹⁾ ⁽²⁰⁾.

Effets de l'ajustement du salaire minimum sur les coûts de la main-d'œuvre des entreprises

La Chine a mis en place un système de salaire minimum, l'objectif étant de permettre aux travailleurs de survivre et d'offrir à leurs familles les produits de première nécessité. Ce système est important car il garantit aux travailleurs de recevoir une rémunération raisonnable sans être exploités par leurs employeurs. Sur l'immense marché chinois, les gouvernements régionaux disposent de suffisamment d'autonomie pour fixer et ajuster le niveau du salaire minimum sur leurs territoires, de manière à répondre aux disparités régionales en termes de développement économique et social, de croissance économique, de chômage et de coût de la vie⁽²¹⁾.

En Chine, de nombreuses entreprises ont adopté le salaire minimum comme salaire de base pour les ouvriers de première ligne. Les ajustements du salaire minimum impacteraient considérablement les salaires de ces derniers, et se traduiraient pour les entreprises par des augmentations dans les coûts de la main-d'œuvre. Néanmoins, il n'y a pas de relation flagrante entre l'ajustement normal du salaire minimum et l'entrée en vigueur de la Loi. Ci-dessous figure la formule du rassemblement des données statistiques sur les effets d'une augmentation du salaire minimum sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises, en recourant à la méthode du coût indirect.

19. Plus explicitement, les coûts créés par la nouvelle Loi sur le contrat de travail = coûts résiduels pendant la période de déclaration - coûts résiduels pendant la période de référence = (Coûts totaux de la main-d'œuvre pendant la période de déclaration - coûts « normaux » liés aux salaires dans la période de déclaration) - (Coûts totaux de la main-d'œuvre pendant la période de référence - coûts « normaux » liés aux salaires dans la période de référence) = (Coûts totaux de la main-d'œuvre pendant la période de déclaration - coûts totaux de la main-d'œuvre pendant la période de référence) - (Coûts « normaux » liés aux salaires dans la période de déclaration - coûts « normaux » liés aux salaires dans la période de référence) = augmentation des coûts totaux de main-d'œuvre - augmentation des coûts normaux liés aux salaires. Les auteurs tiennent à remercier un lecteur anonyme pour ses précieux commentaires sur ce point.

20. En utilisant cette méthode, les résultats obtenus en compilant les coûts résiduels de la main-d'œuvre seraient en effet élevés et sur-estimés. À ce titre, les résultats doivent être interprétés avec précaution.

21. Voir notamment Han Zhaozhou, *Wages and Social Security: An Investigation into Guangdong Minimum Wages and Research on the Statistical Estimation Models*, Pékin, Economics Sciences Publishing Company, 2006.

Effets du salaire minimum sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises

$$= \left[\frac{\text{salaires moyens des travailleurs de première ligne sur la période de référence} \times \text{nombre de travailleurs de première ligne sur la période d'exercice} \times \text{ajustement du salaire minimum}}{\text{total des coûts de main-d'œuvre de l'entreprise sur la période de référence}} \right]$$

$$= \left\{ \frac{\text{total des salaires des travailleurs de première ligne sur la période de référence} \times (1 + \text{taux d'accroissement du nombre de travailleurs de première ligne}) \times \text{ajustement du salaire minimum}}{\text{total des coûts de la main-d'œuvre de l'entreprise sur la période de référence}} \right\}$$

Effets de l'augmentation normale du salaire sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises

Quand les salaires connaissent une tendance annuelle à la hausse, ce phénomène limite certains des effets sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises. Nous estimons alors que les salaires des travailleurs de première ligne subissent les effets d'un ajustement régulier du salaire minimum, tous les travailleurs occupant des postes qui ne sont pas de première ligne subissent l'influence d'une augmentation annuelle de salaire. Les effets sur les coûts de la main-d'œuvre d'une augmentation normale des rémunérations de cette deuxième catégorie d'employés peuvent être calculés grâce à la formule suivante :

Effets sur les coûts de la main-d'œuvre des entreprises d'une augmentation normale des salaires des employés qui ne sont pas de première ligne

$$= \left\{ \left[\frac{\text{taux d'accroissement du salaire mensuel moyen de tous les employés sur la période de référence} + 1}{\text{coût total de la main-d'œuvre sur la période de référence}} \right] \times \text{salaires moyens des travailleurs qui ne sont pas de première ligne sur la période de référence} \times \text{nombre d'employés qui ne sont pas de première ligne pendant l'exercice} - \text{total des salaires des employés qui ne sont pas de première ligne sur la période de référence} \right\}$$

$$= \left\{ \left[\frac{\text{taux d'accroissement du salaire mensuel moyen de tous les employés sur la période de référence} + 1}{\text{coût total de la main-d'œuvre sur la période de référence}} \right] \times \text{total des salaires des employés qui ne sont pas de première ligne sur la période de référence} \times (1 + \text{taux d'accroissement des employés qui ne sont pas de première ligne}) - \text{total des salaires des employés qui ne sont pas de première ligne sur la période de référence} \right\}$$

En analysant les effets de la Loi sur les coûts de main-d'œuvre à l'aide de la méthode indirecte, nous éliminons les effets d'un ajustement du salaire minimum et de la croissance annuelle du salaire moyen de tous les employés. L'accroissement résiduel des coûts de la main-d'œuvre devrait être attribué aux effets de la Loi et des autres facteurs non précisés sur le coût de la main-d'œuvre par personne. Cependant, il n'est pas possible de séparer les effets de la Loi et les effets des autres facteurs non précisés sur le coût de la main-d'œuvre par personne. C'est pourquoi les résultats obtenus par la méthode indirecte sont surévalués.

Analyse des effets de la Loi sur les coûts de main-d'œuvre en utilisant la méthode d'évaluation des marges de variation

Nous avons examiné les effets de l'entrée en vigueur de la Loi sur les coûts de la main-d'œuvre selon deux approches en utilisant à la fois la méthode de calcul du coût direct et la méthode de calcul du coût indirect. La méthode directe montre que les effets sont faibles, alors que la méthode indirecte indique des effets plus importants. Toutes deux rendent difficile, dans le cadre d'une étude empirique, l'estimation des valeurs précises des effets de la Loi. À ce titre, il pourrait se révéler judicieux de rassembler une série de centiles des effets estimés pour servir de série de référence présentant sous forme de série les effets de la Loi sur les coûts de la main-d'œuvre. La série inférieure est le résultat de la méthode directe d'évaluation, et la série supérieure est celui de la méthode indirecte. En utilisant ces deux méthodes, nous pourrions calculer de manière pragmatique la série des effets de la Loi sur le coût de la main-d'œuvre par personne en Chine, ce qui faciliterait alors le travail d'évaluation de cette décision.

Analyse statistique et empirique des effets de la Loi sur le coût de la main-d'œuvre

Nous avons utilisé une série de données sur les entreprises, collectées dans la province du Guangdong, afin d'évaluer les effets de la Loi sur les coûts de main-d'œuvre. Pourquoi avoir choisi la province du Guangdong pour notre étude ? Il y a deux raisons à cela. Tout d'abord, pour mener des études empiriques sur les données au niveau des entreprises en Chine il faut souvent pouvoir avoir accès à ces entreprises. Les services du gouvernement local ont aisément accès aux entreprises, ce qui rend la collecte de données plus facile lorsque les chercheurs bénéficient de l'aide des départements du gouvernement local. De plus, depuis la mise en place des réformes économiques en Chine en 1979, la province du Guangdong a joui d'une plus grande liberté économique que les autres provinces. C'est la province qui a attiré le plus d'investissements étrangers en Chine.

En 2008, grâce au soutien financier du gouvernement de la province du Guangdong et à l'aide de différents services gouvernementaux, dont le Bureau de la protection sociale et du travail du Guangdong, le Bureau des statistiques du Guangdong et la Brigade d'étude du Guangdong du Bureau national des statistiques de Chine, nous avons mené une étude approfondie par questionnaires auprès de différentes catégories économiques et secteurs d'activité de 13 villes importantes du delta de la rivière des Perles. Ces villes sont : Canton, Shenzhen, Dongguan, Zhongshan, Foshan, Shantou, Maoming, Heyuan, Zhaoqing, Shaoguan, Qingyuan, Zhanjiang, et Huizhou. En termes de production, ces 13 villes ont contribué à hauteur de 78 % au PIB total de la province du Guangdong en 2009⁽²²⁾.

En ce qui concerne le résultat du sondage dans notre étude, le nombre d'entreprises ayant leur siège dans les 13 villes en question a servi de base à la répartition des entreprises sondées. Pour obtenir un degré satisfaisant de représentativité des entreprises sondées dans chaque ville, le nombre minimum de questionnaires devant être collectés dans chaque ville a été fixé à 30. Pour les grandes villes comme Canton, Shenzhen et Dongguan, nous avons étudié un plus grand nombre d'entreprises : 80 pour chacune des villes. En s'appuyant sur ce principe, nous avons décrit la proportion

22. Statistics Bureau of Guangdong Province, China, *Guangdong Statistical Yearbook 2010*.

Tableau 1 – Nombre total des entreprises dans la province du Guangdong et proportion d'entreprises échantillonnées.

Localité	Nombre total d'entreprises	Nombre d'entreprises échantillonnées	Proportion d'entreprises échantillonnées (%)
Province du Guangdong	529 196	600	0,1134
(a) Delta de la rivière des Perles			
Canton	106 879	80	0,0749
Shenzhen	96 287	80	0,0831
Dongguan	45 851	80	0,1745
Foshan	57 143	70	0,1225
Zhongshan	21 663	50	0,2308
Huizhou	22 410	30	0,1339
(b) Est de la province du Guangdong			
Shantou	20 864	30	0,1438
Heyuan	7 261	30	0,4132
(c) Ouest de la province du Guangdong			
Zhanjiang	13 311	30	0,2254
Maoming	11 263	30	0,2664
Zhaoqing	10 992	30	0,2729
(d) Nord de la province du Guangdong			
Shaoguan	10 480	30	0,2863
Qingyuan	9 347	30	0,3210
Sous-total de (a) jusqu'à (d)	433 751	600	0,1383

Source : Bureau des statistiques de la province du Guangdong, Chine, *Guangdong Statistical Yearbook 2007*.

d'échantillon dans le tableau 1. Sur un total de 600 questionnaires, 561 de ceux qui ont été validés ont été remplis lors des visites sur place. En outre, 45 autres nous ont été envoyés par les entreprises par Internet. Concernant l'enquête menée auprès des travailleurs de première ligne, nous avons mené des entretiens avec cinq travailleurs choisis au hasard dans chacune des entreprises et récolté 2 922 questionnaires valides. Dans notre article, un travailleur de première ligne est défini comme un ouvrier moyen directement impliqué dans la fabrication de biens ou la prestation de services. Ainsi, un travailleur de première ligne dans une entreprise de fabrication doit le plus souvent manipuler des outils pour assembler et transformer des produits. Au cours de la première moitié de 2008, le salaire minimum et le salaire moyen des travailleurs interrogés dans notre étude étaient respectivement de 580 et 1375,73 yuans⁽²³⁾. Notre série de données couvrait des petites, moyennes et grandes entreprises dans une proportion respective de 15 %, 60 % et 25 % du total des entreprises échantillonnées. Quant à la définition de la taille des entreprises, nous avons suivi les indications de classification des grandes, moyennes et petites entreprises adoptées par le Bureau national des statistiques de Chine (Tableau 2). Grâce à l'enquête par questionnaire, nous avons pu rassembler des données économiques au niveau des entreprises pendant le premier semestre 2007 et le premier semestre 2008, désignés respectivement comme période de référence et période de déclaration. Ces données comprenaient les coûts liés à l'embauche des travailleurs, à la gestion, à la sécurité sociale, à la formation, à l'interruption de contrat, etc⁽²⁴⁾. Les données ont été réparties en trois ca-

tégories de coûts entraînés par la Loi, à savoir : augmentations directes des coûts de la main-d'œuvre, coûts régressifs, et coûts engagés en cas d'infraction à la Loi. Les résultats de notre étude empirique s'appuyant sur une étude de données sont examinés ci-dessous.

Résultats empiriques des effets de la Loi sur les coûts de la main-d'œuvre en utilisant la méthode de calcul du coût direct

Après analyse des données de l'étude de terrain pour les 13 villes avec la méthode directe, nous avons constaté que l'application de la Loi avait des effets limités sur les coûts de la main-d'œuvre des entreprises, ce qu'illustrent les résultats figurant dans le tableau 3. D'après ces résultats, nous avons trouvé que les effets de la Loi sur les coûts de la main-d'œuvre des entreprises étaient variables dans les différentes régions de la province du Guangdong. La ville de Dongguan représente la part la plus

23. En 2008, il existait cinq salaires minimums légaux appliqués dans les différentes régions de la province du Guangdong, allant de 530 à 860 yuans par mois. Le salaire minimum de 580 yuans a été adopté dans dix villes dont cinq figurent parmi les régions que nous avons échantillonnées, à savoir : Heyuan, Zhanjian, Maoming, Zhaoqing et Qingyuan, <http://wenku.baidu.com/view/12499dbc960590c69ec37660.html> (consulté le 6 août 2011).

24. Il faut noter que certaines entreprises prétendent être en conformité avec les règles gouvernementales. Si cela est exact, les pénalités signalées dans l'étude devraient figurer dans la partie inférieure des chiffres exacts. Les auteurs de cet article aimeraient remercier un lecteur anonyme pour avoir attiré notre attention sur ce point pendant la période d'interprétation des résultats de l'étude.

Tableau 2 – Classement des grandes, moyennes et petites entreprises.

Secteur d'activité	Indicateurs	Unité	Grandes entreprises	Moyennes entreprises	Petites entreprises
Fabrication	Employés	Personne	>2000	300-2000	<300
	Ventes	10 000 yuans	>30 000	3000-30 000	<3000
	Total de l'actif	10 000 yuans	>40 000	4000-40 000	<4000
Construction	Employés	Personne	>3000	600-3000	<600
	Ventes	10 000 yuans	>30 000	3000-30 000	<3000
	Total de l'actif	10 000 yuans	>40 000	4000-40 000	<4000
Vente en gros	Employés	Personne	>200	100-200	<100
	Ventes	10 000 yuans	>30 000	3000-30 000	<3000
Vente au détail	Employés	Personne	>500	100-500	<100
	Ventes	10 000 yuans	>15 000	1000-15 000	<1000
Transports	Employés	Personne	>3000	500-3000	<500
	Ventes	10 000 yuans	>30 000	3000-30 000	<3000
Hôtellerie, nourriture et boisson	Employés	Personne	>800	400-800	<400
	Ventes	10 000 yuans	>15 000	3000-15 000	<3000

Source : Site Internet du Bureau national des statistiques de Chine, www.stats.gov.cn/tjzbz/t20061018_402369829.htm

Tableau 3 – Analyse des effets de la Loi de contrat de travail sur les coûts de production liés à la main-d'œuvre dans 13 régions de la province du Guangdong. (Méthode de calcul du coût direct) (%)

Augmentation du coût	Échantillon complet	Canton	Shenzhen	Dongguan	Zhongshan	Foshan	Shantou	Maoming	Heyuan	Zhaoqing	Shaoguan	Qingyuan	Zhanjiang	Huizhou
Coût (a)	0,10	0,08	0,18	0,14	0,13	0,13	0,10	0,10	0,11	0,08	0,09	0,09	0,10	0,07
Coût (b)	2,57	2,03	2,24	3,23	2,59	2,50	1,62	1,57	2,61	2,19	2,24	1,46	1,66	2,03
Coût (c)	0,05	0,09	0,06	0,08	0,10	0,05	0,18	0,00	0,05	0,31	0,03	0,00	0,16	0,21
Coût (d)	2,72	2,20	2,48	3,45	2,82	2,68	1,90	1,67	2,77	2,58	2,36	1,55	1,92	2,31
Coût (e)	2,54	2,06	2,32	3,28	2,66	2,51	1,75	1,57	2,60	2,41	2,20	1,46	1,80	2,17

Notes: (a) Ratio de l'augmentation directe du coût de la main-d'œuvre rapporté aux coûts totaux de la main-d'œuvre supportés par les entreprises ; (b) Ratio du coût régressif rapporté aux coûts totaux de la main-d'œuvre supportés par les entreprises; (c) Ratio des coûts engagés en cas d'infraction à la loi rapportés aux coûts totaux de la main-d'œuvre supportés par les entreprises; (d) Ratio de l'augmentation du coût total de la main-d'œuvre supporté par les entreprises (d=a+b+c); (e) Ratio de l'augmentation du coût total par personne attribuable à la Loi.

importante des augmentations dans les coûts totaux des entreprises dus à l'application de la Loi, rapportés au total des coûts de la main-d'œuvre parmi les régions étudiées, soit 3,45 %. Si on enlève le facteur d'augmentation du nombre des employés, le quotient de l'augmentation du coût total par personne par rapport au coût total de la main-d'œuvre est de 3,28 %. C'est le quotient le plus important parmi les régions étudiées. Qingyuan est la ville connaissant les plus petits effets, de l'ordre de 1,46 %. La moyenne de l'effet de l'application de la Loi est de 2,54 %.

Résultats empiriques des effets de la Loi sur les coûts de la main-d'œuvre en utilisant la méthode de calcul du coût indirect

En appliquant la méthode indirecte à l'analyse de la série de données, nous avons calculé les effets de la Loi et les autres facteurs non précisés sur le coût de main-d'œuvre par personne pour les entreprises. Nous avons constaté que la ville de Dongguan avait la part la plus importante dans l'augmentation liée à l'entrée en vigueur de la Loi et au-

tres facteurs non précisés du coût de main-d'œuvre par personne rapportée aux coûts totaux de la main-d'œuvre. Parmi les villes étudiées, elle se place en première avec 6,47 % comptabilisés. Qingyuan, avec une augmentation de 3 % du coût de la main-d'œuvre, enregistre le taux le plus bas. En moyenne, l'effet attribuable à la Loi sur l'augmentation des coûts de main-d'œuvre est de 4,9 %. Ces résultats sont présentés dans le tableau 4.

Marge de variation des effets estimés

En se basant sur les résultats présentés dans les tableaux 3 et 4, nous avons assemblé à nouveau les marges de variation des effets estimés de l'application de la Loi sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises dans 13 villes, et nous en présentons les résultats dans le tableau 5. La valeur inférieure de la marge représente le résultat obtenu à partir de la méthode de calcul du coût direct, tandis que la valeur supérieure est le résultat de la méthode indirecte. En comparant les résultats du tableau 5, nous nous sommes rendus compte que les effets de la Loi sur les coûts de main-

Tableau 4 – Analyse des effets de la Loi de contrat de travail sur les coûts de production liés à la main-d'œuvre dans 13 régions de la province du Guangdong. (Méthode de calcul du coût indirect, en %)

Augmentation du coût	Échantillon complet	Canton	Shenzhen	Dongguan	Zhongshan	Foshan	Shantou	Maoming	Heyuan	Zhaoqing	Shaoguan	Qingyuan	Zhanjiang	Huizhou
Coût (a)	16,13	15,35	14,25	19,91	15,39	16,25	16,08	14,17	17,26	14,81	14,07	14,93	13,48	13,56
Coût (b)	4,64	4,13	0*	5,80	3,09	3,86	5,17	4,05	6,12	4,01	4,80	4,10	4,00	4,38
Coût (c)	6,58	7,38	9,30	7,65	6,62	6,69	6,43	6,33	6,98	6,54	5,26	7,83	6,08	5,31
Coût (d)	4,90	3,84	4,95*	6,47	5,68	5,70	4,48	3,79	4,16	4,26	4,01	3,00	3,40	3,88

Notes: 1. (a) Augmentation du coût total de la main-d'œuvre par personne supporté par les entreprises; (b) Augmentation du coût total de la main-d'œuvre par personne due à une augmentation du salaire minimum; (c) Augmentation du coût total de la main-d'œuvre par personne due à une augmentation normale du salaire; et (d) Augmentation du coût total de la main-d'œuvre par personne due aux effets de la Loi et à d'autres facteurs non-précisés (d=a-b-c).

2. * L'ajustement à la hausse du niveau du salaire minimum à Shenzhen a été appliqué le 1er juillet 2008, c'est-à-dire à un moment très proche de la période de notre étude par questionnaire. C'est pourquoi les données de notre étude ne pouvaient pas répondre aux effets de l'augmentation du salaire minimum sur les coûts de la main-d'œuvre des entreprises de Shenzhen.

d'œuvre sur l'ensemble de notre échantillon dans la province du Guangdong se situent dans une marge de variation allant de 2,54 % à 4,9 %. La ville de Dongguan enregistre la plus grande variation des effets de la Loi, allant de 3,28 % à 6,47 %, tandis que Qingyuan subit les plus petits effets, entre 1,46 % et 3 %.

Les résultats empiriques d'une enquête sur les effets de la Loi sur les coûts de main-d'œuvre des entreprises par secteur économique, à savoir la transformation, la construction, la vente en gros et au détail de nourriture et de boisson, ainsi que le secteur des services, notamment l'hôtellerie, le tourisme et les loisirs, figurent dans le tableau 6.

À partir du tableau 6, nous avons trouvé que parmi les quatre secteurs économiques, les entreprises de transformation subissent des augmentations assez importantes des coûts de main-d'œuvre par personne liées à l'application de la Loi, qui vont de 2,80 % à 5,76 %, comme le montre le fait qu'elles enregistrent la plus grande valeur à la fois dans la limite inférieure et la limite supérieure de la marge de variation.

Explication des résultats empiriques

Avec la rapide croissance économique, les entreprises en Chine font peu à peu face à des augmentations des coûts de production. Une étude de la Banque mondiale signale que la rémunération des travailleurs en Chine a augmenté de façon considérable, à raison de 12 % par an depuis 2000, dépassant le taux de croissance à un chiffre dans les années 1990. Depuis les années 2000, le taux de croissance du paiement des salaires a dépassé la productivité et diminué en conséquence les marges de profit des entreprises⁽²⁵⁾. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, de nombreuses entreprises lui attribuent l'augmentation de leurs coûts de main-d'œuvre. Beaucoup d'entre elles se sont ouvertement plaintes de cette Loi⁽²⁶⁾. Néanmoins, de tels griefs souffrent d'une certaine confusion du fait du manque de données et de preuves empiriques. D'après notre étude, les effets de la Loi sur les coûts de main-d'œuvre dans différentes régions de la province du Guangdong ne sont pas particulièrement importants. Cette Loi a entraîné une augmentation du coût de la main-d'œuvre par personne variant entre 2,54 et 4,9 %. Les résultats semblent indiquer que la mise en application de la Loi n'est pas la raison

principale de l'augmentation des coûts totaux de production dans le sud de la Chine⁽²⁷⁾.

Immédiatement après l'entrée en vigueur de la Loi, de nombreuses entreprises ont prédit qu'elle aurait des conséquences graves sur le coût de la main-d'œuvre. On pouvait donc s'attendre à une sérieuse opposition de leur part. En effet, la Loi a pour but de clarifier les devoirs et les obligations des travailleurs et des entreprises, de protéger les droits légitimes des travailleurs, de renforcer et de stabiliser les relations de travail et, par conséquent, de poser des fondations stables pour construire une société harmonieuse. Dans ce but, la Loi a remodelé la distribution des intérêts acquis entre les travailleurs et les entreprises. À ce titre, les intérêts d'une des parties ont pu être favorisés. C'est le prix inévitable à payer pour mettre en place une telle loi. Les grandes entreprises, par exemple, qui endossent une responsabilité sociale, sont différentes des *sweatshops*, les ateliers clandestins⁽²⁸⁾. Le but fondamental des ateliers clandestins est de faire des profits, tandis que celui des grandes entreprises modernes est de produire de la valeur pour leurs actionnaires. Les ateliers clandestins traitent leurs employés comme les pièces d'une machine, tandis que les grandes entreprises modernes les considèrent comme des membres de leur organisation⁽²⁹⁾. Les grandes entreprises modernes démontrent les valeurs qui sont les leurs en assumant leurs responsabilités sociales en tant que sociétés. Au regard de la situation actuelle en Chine, certains articles de la Loi sont en avance sur le stade actuel des relations industrielles. Par conséquent, certaines entreprises ont éprouvé des difficultés pour faire face à la Loi quand elle a commencé à être appliquée.

25. D'après Chen Yu-fu and Michael Funke « China's New Labour Contract Law: No Harm to Employment? », *art. cit.*, p. 568. Voir également Alexandra Harney, « Bye Bye Cheap Labor », *Far Eastern Economic Review*, vol. 171, n° 2, mars 2008, pp. 29-32.

26. Edward Wong « Factories Shut, China Workers Are Suffering », *New York Times*, 14 novembre 2008.

27. Cependant, une augmentation de 2 à 4 % des coûts de la main-d'œuvre peut être interprétée comme importante pour certaines entreprises, en particulier pour celles dont la production réclame une main-d'œuvre importante.

28. *The Economist* a publié un reportage spécial sur le système de responsabilité sociale des entreprises. Voir *The Economist*, « A Special Report on Corporate Social Responsibility », vol. 386, n° 8563, 19-25 janvier 2008, p. 52 sq.

29. Voir notamment Chatzis (2008) qui passe en revue les écrits du sociologue français Pierre Naville. Konstantinos Chatzis, « Rationalizing Maintenance Activities within French Industry During the Trente Glorieuses, 1945-75 », *Journal of History of Science and Technology*, vol. 2, automne 2008, p. 75-138.

Tableau 5 – Marge de variation des effets de la Loi sur le contrat de travail sur les coûts de production liés à la main-d'œuvre dans 13 régions de la province du Guangdong

Ville	Marge de variation des effets de la Loi sur le contrat de travail sur les coûts de main-d'œuvre par personne (%)	Ville	Marge de variation des effets de la Loi sur le contrat de travail sur les coûts de main-d'œuvre par personne (%)
Échantillon complet	2,54–4,90	Maoming	1,57–3,79
Canton	2,06–3,84	Heyuan	2,60–4,16
Shenzhen	2,32–4,95	Zhaoqing	2,41–4,26
Dongguan	3,28–6,47	Shaoguan	2,20–4,01
Zhongshan	2,66–5,68	Qingyuan	1,46–3,00
Foshan	2,51–5,70	Zhanjiang	1,80–3,40
Shantou	1,75–4,48	Huizhou	2,17–3,88

Source : données recueillies par les auteurs.

Tableau 6 – Marge de variation des effets de la Loi sur le contrat de travail sur les coûts de production liés à la main-d'œuvre secteur d'activité dans la province du Guangdong

Secteur d'activité	Marge de variation des effets de la Loi sur le contrat de travail sur les coûts de main-d'œuvre par personne (%)
Échantillon complet	2,54–4,90
Fabrication	2,80–5,76
Construction	2,05–3,24
Vente en gros, vente au détail, nourriture et boisson	2,65–5,20
Services, y compris l'hôtellerie, le tourisme et les loisirs	2,73–4,18

Source : données recueillies par les auteurs.

Remarques conclusives

Depuis le début des réformes économiques, la Chine a obtenu une croissance économique importante en s'appuyant sur des coûts de production peu élevés. La création d'emploi a toujours été le but principal de l'État afin de maintenir la stabilité sociale. Alors que les industries de transformation à faible valeur ajoutée et à fort coefficient de main-d'œuvre sont capables d'assurer plus d'emplois, les lois et règlements relatifs au marché du travail ne sont pas appliqués avec suffisamment de rigueur pour protéger les intérêts et les droits des travailleurs. En faisant son entrée dans le XXI^e siècle, le gouvernement chinois a réalisé que, dans le futur, le développement économique ne pourrait pas reposer uniquement sur les industries de transformation à faible valeur ajoutée et à fort coefficient de main-d'œuvre, car la production manufacturière à spécialisation réduite, à bas prix et à faible marge de profit peut être facilement remplacée⁽³⁰⁾. En outre, si des centaines de millions de travailleurs ne sont pas suffisamment protégés, la seule création d'emploi ne peut suffire à garantir la stabilité sociale⁽³¹⁾. En conséquence, le gouvernement a modifié sa stratégie de développement en privilégiant la production industrielle de haut niveau technologique et des relations de travail stables à plus long terme, afin de préserver la cohésion et l'harmonie sociale. Dans ce contexte, le gouvernement chinois a adopté la Loi sur le contrat de travail en janvier 2008 afin d'améliorer, de renforcer et de stabiliser les relations de travail.

Durant la première phase de sa mise en application, en 2008, nombreux étaient ceux qui ne voyaient pas l'intérêt de cette Loi. Un grand nombre d'entreprises ont réagi vertement, arguant que la Loi aurait des conséquences graves sur leur production et qu'elles seraient contraintes de quitter le marché chinois, ce qui aurait pour résultat le licenciement de centaines de milliers de travailleurs, et menacerait la stabilité sociale. La Loi est-elle réellement si inquiétante ? Le but de cet article était d'étudier empiriquement les effets de la Loi sur les coûts de la main-d'œuvre en utilisant une série de données rassemblées dans différentes villes de la province du Guangdong. Nos résultats indiquent que l'effet de la Loi sur l'aug-

mentation des coûts de main-d'œuvre par personne n'est pas si important, de l'ordre de 2,54 à 4,90 % à peine. Cette preuve empirique invalide l'inquiétude et le mécontentement des entreprises à propos de l'impact de la Loi sur leurs coûts de main-d'œuvre. Bien que les résultats de cette étude soient tirés d'une enquête menée dans la province du Guangdong, celle-ci pourrait présenter un intérêt pour les entreprises et les services gouvernementaux d'autres régions de Chine.

Cela étant, est-ce que le départ de quelques entreprises du marché chinois pourrait menacer la stabilité sociale ? Liisi Karindi reconnaît que :

Ce résultat pourrait très bien être le but indirect du gouvernement chinois. D'après le discours de Wen Jiabao lors de la conférence de presse sur le XI^e Plan quinquennal, la Chine va interdire, punir et fermer les entreprises les plus polluantes et les plus gourmandes en énergie. La plupart des entreprises à forte intensité de main-d'œuvre, en particulier dans le secteur secondaire, appartient à cette catégorie⁽³²⁾...

En réalité, de nombreuses entreprises ayant quitté le marché chinois fabriquaient des produits bas de gamme⁽³³⁾. Alors que le but sous-jacent de la Loi sur le contrat de travail est de protéger et renforcer les relations de travail pour préserver la stabilité sociale à plus long terme, son application pourrait contribuer à restructurer le secteur industriel chinois.

• Traduit de l'anglais par Antoine Roset

30. Chen Yu-fu et Michael Funke, « China's New Labour Contract Law: No Harm to Employment? », *art. cit.*, p. 570.

31. Auret van Heerden, « Impact of the Economic Crisis on China's Labor Contract Law », Global Action Blog, 9 mars 2009, <http://globalaction4fairlabor.wordpress.com/2009/03/09/impact-of-the-economic-crisis-on-chinas-labor-contract-law> (consulté le 28 mars 2011).

32. Liisi Karindi, *art. cit.*, p. 13.

33. Alexandra Harney, *op. cit.*, p. 31-32 ; Du Shuguang, « Will the Implementation of Labor Contract Law Trigger the Industrial Restructuring? », *Shanghai Enterprise*, vol. 12, 2007, p. 5-7.