

## L'hypothèse de « la relation hiérarchisée marché-firme » et l'économie japonaise d'après-guerre : *une analyse en termes d'incitation et de flexibilité*

Akira EBIZUKA<sup>\*</sup>, Hiroyasu UEMURA<sup>\*\*</sup>, Akinori ISOGAI<sup>\*\*\*</sup>

*Selon notre recherche, la hausse de la productivité et l'efficacité dynamique au Japon proviennent de la compatibilité structurelle particulière entre l'organisation de la firme, le marché du travail et la relation interfirmes qui sont hiérarchiquement construits. Cette hypothèse se situe au centre de notre analyse. Donc, la compétitivité de l'économie nipponne se trouve dans son aptitude à construire cette compatibilité.*

### INTRODUCTION

Les régulationnistes japonais considèrent en général le mode de régulation japonais comme « microcorporatiste ». Celui-ci se définit habituellement comme un régime dans lequel le compromis salarial est formé au niveau de chaque firme. Cette analyse menée par plusieurs régulationnistes nippons est fondée sur leur reconnaissance que l'organisation de la firme au Japon est très intégratrice et que les salariés sont forcés de s'impliquer dans leurs propres firmes. Ce mécanisme d'implication serait supporté par plusieurs conventions, comme, par exemple, le système d'emploi permanent, le salaire à l'ancienneté, la prime à la retraite, le syndicat d'entreprise, et bien d'autres. Et c'est précisément ce mécanisme qui aurait fait augmenter le taux de croissance de la productivité des firmes nipponnes, et par extension celui de l'économie nipponne entière, plus rapidement que dans d'autres pays. Tel serait le fait stylisé.

Or, concernant cette hypothèse du « microcorporatisme », il convient de noter que ce n'est que l'organisation de la grande firme, comme Toyota, qui est traitée dans ce schéma. Nous pensons donc qu'il faut situer le concept du « microcorporatisme » dans un contexte socio-économique plus large, intégrant le marché du travail et la relation interfirmes. Le cœur de nos hypothèses est le suivant.

---

\* Professeur à l'Université d'Osaka, Faculty of Economics, Osaka City University 3-3-138 Sumiyoshi-Ku, Osaka 458 (Japon). Tél. +81 (0)6 605 22 95 – Fax : 81 (0)6 605 30 66 – e-mail : ebizuka@jsn.justnet.ac.jp.

\*\* Professeur à l'université de Nagoya, School of Economics, Nagoya University, Furo-Cho, Chikusa-Ku, NAGOYA 464601 (Japan) Tél. et Fax : +81 025 7894924 – e-mail: duemuraO@eds.ecip.nagoya-u.ac.jp

\*\*\* Professeur à l'université de Fukuoka, 5-7-1-13 Odo Nishi-ku, Fukuoka 819 (Japon) Tél. e Fax : +81 (0)92 883 9522 – e-mail: BYH02166@niftyserve.or.jp

Il est nécessaire de comprendre le mode de régulation spécifique à l'économie nipponne d'après-guerre comme un ensemble qui est composé d'institutions diverses.

2) Cet ensemble est hiérarchiquement structuré.

3) En conséquence, le mode de régulation de l'économie nipponne d'après-guerre a produit certains effets structurels.

## **L'ANALYSE INSTITUTIONNELLE ET L'HYPOTHÈSE DE « LA RELATION MARCHÉ-FIRME »**

### **L'ANALYSE INSTITUTIONNELLE ET L'APPROCHE RÉGULATIONNISTE**

La notion de « mode de régulation » est très éclairante pour notre discussion. Comment est-ce que la société capitaliste peut se reproduire continuellement, bien qu'elle soit pleine de contradictions, conflits, antagonismes et violence ? Telle est la problématique fondamentale de l'approche régulationniste. La société capitaliste se reproduit non seulement par le mécanisme de marché mais encore par diverses institutions. C'est que le « mode de régulation » est bâti sur les règles du jeu social que les formes institutionnelles peuvent produire. Donc, il faut analyser comment des institutions principales s'articulent l'une l'autre et mettre en évidence les effets structurels qu'elles peuvent engendrer économiquement et socialement. Autrement dit, une institution ne peut acquérir sa signification effective qu'en relation avec les autres institutions.

Quand l'ensemble des institutions peut reproduire durablement la société, nous pensons que les institutions sont structurellement compatibles. En l'occurrence, une « institution », d'une part, est un appareil qui guide des individus dans un certain cadre social, d'autre part, est reproduite par les comportements des individus qui ont une disposition pour le désordre social tenant à la nature conflictuelle et contradictoire d'une société. Par conséquent, l'articulation des institutions a la possibilité non seulement de les rendre compatibles ou complémentaires entre elles, mais encore d'évoluer avec des conflits sociaux. De notre point de vue, on doit rechercher chaque mode d'articulation des institutions dans le contexte d'un développement historique.

### **L'HYPOTHÈSE DE « LA RELATION MARCHÉ-FIRME »**

L'analyse se concentre sur le rapport salarial en tant que forme institutionnelle, comme le fait l'approche régulationniste où le rapport salarial est défini comme « l'ensemble des conditions gouvernant l'emploi et la reproduction de la force de travail » [Boyer, 1981]. Pour analyser le rapport salarial, il est donc indispensable de considérer les facteurs microéconomiques aussi bien que macroéconomiques, en tant que déterminants de « l'emploi et la reproduction de la force de travail ». Mais, malheureusement jusqu'à présent, les chercheurs n'ont examiné que l'organisation de la grande firme dans leur analyse de l'économie nipponne. Au contraire, il faut

situer l'analyse de l'organisation de la firme dans un contexte socio-économique plus large, parce que des firmes ne peuvent pas exister hors de la société. Autrement dit, l'analyse de l'organisation de la firme doit être complétée par celle du réseau des formes institutionnelles au niveau macroéconomique. Il est donc nécessaire de comprendre le mode de régulation comme l'ensemble composé des diverses formes institutionnelles articulées entre elles. C'est ainsi que nous pourrions lier l'analyse microéconomique de l'organisation de la firme à la macroéconomie du « régime d'accumulation » ou du « régime de productivité » [Uemum et Ebizuka, 1994].

En fonction de cette orientation, l'économie japonaise contemporaine s'analyse sous trois aspects, qui sont 1) l'organisation de la firme, 2) le marché du travail, et 3) la relation interfirmes. Ce cadre d'analyse se fonde sur la reconnaissance que le marché du travail est un composant très important du rapport salarial, mais que la structure particulière du marché du travail est reproduite avec les stratégies de la firme. Par exemple, la segmentation hiérarchisée du marché du travail rend la relation interfirmes plus hiérarchisée en fonction du type d'ouvrier que la firme emploie, et en même temps cette relation renforce la segmentation du marché du travail. Bref, il faut considérer les arrangements spécifiques au rapport salarial du point de vue du lien entre l'organisation de la firme, le marché du travail et la relation interfirmes.

Nous Supposons maintenant que, lorsque ces trois composants sont structurellement compatibles, un certain rapport salarial s'établit et se reproduit socialement. La discussion est axée, au stade actuel des recherches, sur ces trois composants. On pourrait évidemment y ajouter le système de crédit, les politiques économiques et d'autres aspects encore : mais cet article se limite à ces trois composants, restriction due au champ de compétences des auteurs. Nous appelons ce cadre d'analyse l'hypothèse de « la relation marché-firme » (en anglais *Market Firm Nexus*, soit MFN). C'est à partir de cette hypothèse que nous allons analyser le rapport entre l'organisation de la firme au niveau microéconomique et la dynamique macroéconomique de l'économie nipponne. Voyons donc comment s'établit la configuration de « la relation marché-firme » caractéristique de l'économie nipponne d'après-guerre. Analytiquement, il est très important de savoir comment ces trois composants sont structurellement compatibles, et quels effets structurels ils produisent.

## **L'HYPOTHÈSE DE « LA RELATION HIÉRARCHISÉE MARCHÉ-FIRME »**

On considère que le rapport salarial au Japon est caractérisé comme « micro-corporatiste », et que la particularité du compromis salarial porte sur l'échange de la sécurité de l'emploi contre l'engagement actif des ouvriers à l'égard de leur firme et la flexibilité de leur salaire. Mais, on peut dire tout de suite que les garanties de l'emploi n'assurent pas de façon automatique la performance de la productivité. C'est une des conclusions très claires tirées de l'analyse des firmes socialistes. Nous considérons que les trois conditions suivantes sont nécessaires pour que la sécurité de l'emploi permette la croissance de la productivité.

1) *L'organisation de la firme* : il doit y avoir un mécanisme d'incitation pour promouvoir l'effort de travail des employés dans la firme. Nous pensons qu'au Japon, le système de promotion, le salaire à l'ancienneté, le système de prime à la retraite, et la couverture sociale par chaque firme dans la hiérarchie de rang [Aoki, 1988] constituent ce mécanisme. Ces circonstances pourraient susciter deux situations sous le système d'emploi permanent. Premièrement, la compétition entre entrepri-

ses pour gagner la plus grande part de marché est poursuivie afin d'assurer une croissance de la firme qui donne des positions suffisantes à ses employés. Deuxièmement, il y a toujours une pression à la réduction du nombre d'emplois pour maîtriser les coûts en personnel, ainsi qu'une pression à la formation d'ouvriers polyvalents pour les utiliser plus efficacement.

2) *Le marché du travail* : en effet, la première condition ne suffit pas pour que des firmes intègrent réellement les employés dans leur firme, et tirent pleinement profit de leur effort au travail. Est nécessaire une sanction que doit subir l'employé qui quitte la firme. Autrement dit, la menace potentielle de la faillite doit être renforcée par une sanction financière lors du changement d'emploi. Au Japon, il existe un marché du travail hiérarchiquement segmenté dont les conditions d'emploi sont très différenciées et à l'intérieur duquel la mobilité descendante est dominante. Quant au salaire, il existe de grands différentiels de salaires en fonction de la taille de la firme, même si on contrôle par des facteurs tels que l'expérience professionnelle et la carrière scolaire [Rebick, 1993]. De plus, il y a de grandes différences au niveau de la couverture sociale entre firmes suivant qu'il s'agit de grandes firmes ou des petites et moyennes firmes [Miyajima, 1992]. Avec le système du salaire à l'ancienneté et de la prime à la retraite, ces situations produisent un coût énorme, lors du changement d'emploi, qui affecte le revenu sur un cycle entier de vie professionnelle. Cela est très clair sur la figure 1.

Aux États-Unis, l'école de SSA (*Social Structure of Accumulation*), a proposé la notion de « coût de la perte de l'emploi » (*job-loss cost*), qui représente la différence entre le revenu actuel d'un ouvrier et la somme moyenne qu'il s'attend à recevoir dans le futur, après son licenciement. Selon cette analyse, plus grand est le coût de la perte de l'emploi, plus grand est l'effort de travail, moindre est le niveau du salaire. On suppose alors que le coût de la perte de l'emploi est principalement influencé par les conditions du marché externe du travail, et en particulier le taux de chômage. Mais, au Japon, ce dernier a toujours été particulièrement faible et il en est de même en ce qui concerne la probabilité de licenciement pour les employés. Donc, il faut modifier cette notion de « coût de la perte de l'emploi » afin de l'appliquer à l'économie nipponne. Cet article retient le coût du changement d'emploi comme « coût institutionnalisé de la perte de l'emploi ». En ce qui concerne cette notion, il est important de noter que le « coût institutionnalisé de la perte de l'emploi » n'est pas énormément influencé par la situation du marché externe du travail. À notre avis, ce coût est inséparable des institutions dont la structure est hiérarchisée. Autrement dit, il est continuellement engendré par elles. Par ailleurs, il permet aux entreprises de tirer profit de l'effort de travail et d'obtenir ainsi une croissance de leur productivité.

3) *La relation interfirmes* : dans une économie de marché capitaliste, il existe toujours des incertitudes et des fluctuations économiques. Pour qu'une sécurité d'emploi permanent des employés permanents appartenant aux grandes entreprises puisse être maintenue, il faut qu'existe un système d'amortissement. Ce qui retient alors l'attention, c'est l'existence étendue du système de sous-traitance au Japon. En fait, plus de 60 % des petites et moyennes firmes sont intégrées dans des réseaux de sous-traitance. De plus, ce système de sous-traitance est composé de structures hiérarchisées différentes selon la taille de la firme.

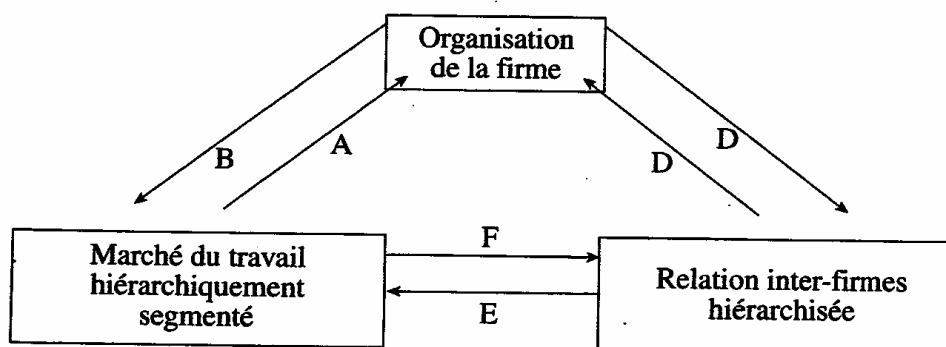
Ce système joue trois rôles importants qui servent d'amortisseurs.

1) Comme il a été dit plus haut, les entreprises japonaises, surtout les grandes firmes, sont soumises à une pression très forte pour réduire le nombre de leurs employés. Cette pression provoque une tendance à externaliser leurs propres travaux et processus de production autant que possible, et aussi à acheter des pièces détachées produites par d'autres firmes. Cette tendance favorise la fondation du système de sous-traitance développé au Japon. En outre, plus petite est la taille de la firme, plus élevé sera le taux d'employés non permanents, par exemple des ouvriers employés à mi-temps [*Report of Research on Diversifying Firm, Workers*, Ministry of Labour, Labour Policy Bureau, 1996, en japonais]. De ce fait, nous pensons que ce système de sous-traitance hiérarchisé constitue un mécanisme d'ajustement de l'emploi pour l'économie tout entière.

2) Clairement, il existe une asymétrie entre la firme mère et ses sous-traitants dans les termes de leur échange. Notamment, une pression à travers la compétition entre un grand nombre de sous-traitants défavorise leurs termes de l'échange. De plus, il faut noter que le caractère organique de cette relation peut promouvoir l'amélioration de la qualité des produits. En conséquence, les valeurs ajoutées et la productivité des firmes mères peuvent augmenter tout en abaissant leurs coûts.

3) Il est intéressant de remarquer que le réseau de sous-traitance a fonctionné comme un système d'amortisseur social ou un appareil social pour stabiliser la société tout entière puisque, dans la phase de récession, les petites et moyennes firmes offrent des emplois, et que de ce fait, le taux de chômage est maîtrisé [Matsumura, 1994].

D'après notre analyse, on pourrait conclure que le « microcorporatisme », qui ne s'établit qu'au niveau des grandes entreprises au Japon, se fonde sur le nécessaire complément de plusieurs structures hiérarchisées. On l'appelle donc la « relation hiérarchisée marché-firme » (Hierarchical Market-Firm Nexus, HMFN), relation résumée dans le schéma ci-dessous.



Chaque flèche a une signification particulière dont nous donnons le détail ci-après

A : le coût institutionnalisé de la perte de l'emploi et la flexibilité.

B : la segmentation.

C : l'amortisseur et un effet d'augmentation de la productivité.

D : l'extériorisation et le contrôle.

E : la demande segmentée.

F : l'offre de travail stratifiée.

## « LA RELATION HIÉRARCHISÉE MARCHÉ-FIRME » COMME MÉCANISME DE COORDINATION DE LA DYNAMIQUE ÉCONOMIQUE

Il faut maintenant discuter quatre effets structurels de la « relation hiérarchisée marché-firme » qui semblent très importants pour comprendre le mécanisme de coordination de la dynamique de l'économie nipponne d'après-guerre. Ces effets portent principalement sur le mécanisme d'incitation, le « coût institutionnalisé de la perte de l'emploi », la flexibilité de l'emploi et du salaire, et la croissance de la productivité.

### STRUCTURES DU MÉCANISME D'INCITATION

Nous avons décrit la structure du mécanisme d'incitation dans la *figure 2* qui se fonde sur deux classifications dont l'une oppose des facteurs agissant dans l'organisation de la firme à ceux agissant en dehors d'elle et l'autre les ouvriers permanents et non permanents. Maintenant, considérons les facteurs qui influencent les ouvriers permanents dans la hiérarchie de rang. L'un des facteurs les plus cruciaux dans la détermination de leurs différentiels de salaire et de promotion est leur évaluation par un surveillant direct, ce qui est très important pour expliquer leur implication active dans leur firme. Cette évaluation, qui s'appelle en japonais *satei*, porte non seulement sur leurs mérites, mais aussi leurs Capacités potentielles comme leur adaptabilité aux changements techniques, leur polyvalence, leur ardeur au travail en général, et même encore leur loyauté à l'égard de leur firme. Elle dure pendant toute la période active de l'ouvrier, produit cette grande différence dans la vitesse de promotion, et donc sur la progression du revenu des ouvriers. Avec ce système de promotion se fondant sur l'évaluation et celui de la détermination du salaire selon les postes attribués, cette différence a un effet incitateur qui intensifie la compétition pour la promotion parmi les employés.

### LE COÛT INSTITUTIONNALISÉ DE LA PERTE DE L'EMPLOI

On l'a vu, un employé qui quitte sa firme à mi-chemin de sa carrière doit subir une sanction financière et sociale importante du fait de la relation hiérarchisée marché-firme (HMFN). En effet, le coût du changement d'emploi pour des ouvriers permanents de la grande firme est considérable. Après leur changement d'emploi, leur niveau précédent de salaire ne peut pas être maintenu et la croissance de leur salaire décélère aussi. Higuchi [1991] qui a estimé une fonction de salaire pour le Japon et les États-Unis trouve que l'ancienneté de travail dans la même firme aurait une influence plus forte sur le salaire au Japon qu'aux États-Unis. Les *figures 3* et *4* confirment aussi la même influence concernant plusieurs catégories d'ouvriers. En outre, il est probable que le salaire d'un employé qui change d'emploi redémarre au plus bas niveau d'ancienneté, c'est-à-dire au niveau zéro, et qu'il soit réembauché par une firme plus petite dans la structure interfirmes hiérarchisée. De plus, la diminution de sa prime de départ à la retraite serait très significative. Du fait de ces coûts énormes de changement d'emploi, les ouvriers sont contraints à ne pas quitter leur firme et de s'engager à y travailler durement.

Il est nécessaire de souligner que l'effet d'incitation du coût du changement d'emploi ne peut s'expliquer que par le salaire à l'ancienneté. Ce genre d'incitation est un effet structurel très spécifique de la relation hiérarchisée marché firme. Les coûts du changement d'emploi augmentent beaucoup en raison de la complémentarité entre deux sortes de facteurs, les uns agissant à l'intérieur de la firme – le système de la prime à la retraite, de la retraite obligatoire et du recrutement des étudiants qui viennent de terminer leurs études –, et les autres agissant hors de la firme – la couverture sociale relativement pauvre, la situation difficile du logement et les frais élevés d'éducation. Dans ces conditions, s'établit l'idée reçue que le changement d'emploi équivaut à une mobilité sociale descendante. Ces sanctions constituent le « coût institutionnalisé de la perte de l'emploi », qui a toujours un effet incitateur, même si l'économie japonaise est dans une phase de quasi-plein emploi.

#### LA FLEXIBILITÉ DU SALAIRE ET DE L'EMPLOI

Une analyse des déterminants du salaire pour diverses catégories d'employés livre les principaux résultats figurant dans le *tableau 1*. On comprend aisément que des mécanismes différents de détermination du salaire coexistent au Japon.

Par exemple, pour les ouvriers d'une grande firme (plus de 1 000 employés), les salaires nominaux sont plus sensibles au bénéfice d'exploitation courant de la firme, au taux de chômage à la fin de l'année précédente (plutôt qu'au pourcentage actuel des offres d'emploi aux demandeurs), et à l'indice des prix à la consommation de l'année précédente. Cela signifierait que les salaires nominaux sont déterminés par un certain mécanisme de type partage du profit [Hirano, 1992] et par une procédure formelle de négociation sur le salaire, comme les luttes syndicales du printemps (*shunta*, en japonais), qui prend en considération le taux de chômage et d'inflation [Tsum, 1992]. Pour les ouvriers des petites firmes, au contraire, les salaires nominaux ne sont pas sensibles au bénéfice d'exploitation courant de la firme, tandis qu'ils sont très sensibles au pourcentage des offres d'emploi aux demandeurs d'emploi dans la même année, et à l'indice des prix à la consommation de l'année précédente. Donc, la détermination du salaire dans les petites firmes est très influencée par les conditions du marché du travail. Pour les salaires des ouvrières, seuls ceux pratiqués dans les petites firmes sont sensibles à l'inflation et au taux de chômage, tandis que ceux des grandes firmes ne sont pas expliqués par ce type d'équation de salaire.

Concernant la détermination du salaire, ces divers mécanismes coexistent donc au Japon. Nous pensons que cette coexistence de différents mécanismes de détermination du salaire a eu deux effets sur la macroéconomie nipponne. Cette coexistence a d'abord permis l'ajustement flexible du salaire aux fluctuations économiques, et ensuite la modération de l'évolution du salaire, même au cours de la période de prospérité économique.

Pour comprendre le mécanisme de coordination de l'emploi au Japon, il est primordial de prendre en compte la relation hiérarchique entre firmes, l'existence des ouvriers non permanents et des diverses formes d'emplois flexibles très sensibles aux fluctuations. Dès lors, nous pouvons conclure que les emplois flexibles

des ouvriers non permanents rendent possible l'emploi permanent des ouvriers permanents dans les grandes firmes, et que, d'un point de vue macroéconomique, le détachement des salariés d'une firme mère vers ses sous-traitants et l'accroissement des emplois dans les petites et moyennes entreprises sont autant de mécanismes qui permettent de maîtriser le taux de chômage lors d'une dépression. Donc, la stabilité de l'emploi est assurée non seulement par le compromis implicite dans la grande firme, mais aussi par la relation hiérarchique entre firmes et le marché du travail segmenté au sein de la relation hiérarchisée marché-firme. La structure du mécanisme de coordination de l'emploi dans la relation hiérarchisée marché-firme est décrite dans *la figure 5*.

Ces mécanismes de coordination du salaire et de l'emploi déterminent les fluctuations du salaire et de la part des salaires au niveau macroéconomique. Les taux de croissance du salaire nominal sont devenus à peu près identiques pour les firmes, quelle que soit leur taille, dans la seconde moitié des années soixante-dix, et ils restent maîtrisés même au cours de la période de prospérité de la fin des années quatre-vingt. On peut le vérifier sur les *figures 6* et *7*. Cet effet de modération du salaire a joué réellement un rôle crucial en maintenant la tendance stable de la part du salaire pendant les années quatre-vingt. Les taux de croissance du salaire nominal pour chaque industrie ont montré une certaine dispersion et diversification des salaires selon les conditions de bénéfice propres à chaque industrie depuis la seconde moitié des années soixante-dix [Okina, Takeuchi et Yoshikawa, 1989]- Bref, depuis la seconde moitié des années soixante-dix et depuis que la relation hiérarchisée marché-firme s'est établie, les taux de croissance du salaire nominal se sont égalisés dans chaque industrie, et le mécanisme de cette égalisation des salaires a de moins en moins fonctionné entre des différentes industries (*cf.* Ebizuka, Isogai et Uemura [1995], à propos de l'évolution et la formation historique de la relation hiérarchisée marché-firme [HMFN]).

#### LA COMPATIBILITÉ STRUCTURELLE ET LE MÉCANISME DE LA CROISSANCE DE LA PRODUCTIVITÉ DANS LA RELATION HIÉRARCHISÉE MARCHÉ-FIRME (HMFN)

En ce qui concerne la flexibilité interne, les recherches régulationnistes s'accordent sur l'importance de l'organisation de la grande firme. Cependant, au moins au Japon, cette flexibilité devrait se caractériser par la compatibilité structurelle entre flexibilité interne et externe. La flexibilité interne des ouvriers permanents dans une grande firme comme leur implication active dans la firme, la fondation à la polyvalence, leur acceptation positive de l'innovation technique et organisationnelle sont complétées par la flexibilité externe de l'emploi et des salaires. Il s'agit des ouvriers et des ouvrières permanents dans les petites et moyennes firmes ainsi que des ouvriers et des ouvrières non permanents. Par conséquent, il est nécessaire d'examiner les caractéristiques structurelles de la flexibilité surtout du point de vue de la « compatibilité structurelle » entre la flexibilité interne et externe dans la relation hiérarchisée marché-firme (HMFN).

Bien sûr, dans une perspective beaucoup plus dynamique, il ne faut pas sous-estimer le caractère offensif de la flexibilité interne comme support de l'innovation

organisationnelle qui rend possible la réaction active à la demande du marché – par exemple, le « juste-à-temps » –, la formation de la qualification à long terme, et la réallocation interne de la main-d'œuvre [Boyer, 1995]. C'est la source de l'efficacité dynamique de l'organisation de la firme nipponne. L'autre source de cette efficacité se fonde aussi sur l'effet de la division du travail produit par le système de sous-traitance, et sur la pression compétitive à laquelle sont soumis les sous-traitants lorsqu'ils introduisent de nouvelles technologies visant à l'amélioration de la qualité de leurs produits entre autres. Mais cette efficacité dynamique n'est rendue possible que grâce à l'existence d'ouvriers non permanents et de la relation hiérarchique entre firmes dans la relation hiérarchisée marché-firme. En outre, le mécanisme d'incitation pour promouvoir la flexibilité interne des ouvriers permanents est renforcé par l'existence du coût du changement d'emploi. Après tout, on peut dire que la hausse de la productivité et l'efficacité dynamique proviennent de la structure de la relation hiérarchisée marché-firme. Donc, la compétitivité de l'économie nipponne se trouve dans son aptitude à construire une compatibilité structurelle entre flexibilité interne et externe dans la relation hiérarchisée marché-firme.

#### LE MÉCANISME SOCIO-ÉCONOMIQUE DE REPRODUCTION DE LA RELATION HIÉRARCHISÉE MARCHÉ-FIRME

Pour conclure, il faut ajouter le mécanisme socio-économique de reproduction de la relation hiérarchisée marché-firme, parce qu'il faut discuter de la compatibilité entre des institutions différentes dans le cadre de la reproduction socioéconomique d'ensemble. La *figure 8* résume ce mécanisme du point de vue de la causalité cumulative et circulaire. L'une des caractéristiques les plus claires concerne la division du travail spécifique entre femmes et hommes dans les ménages et l'autre porte sur le rôle des travailleuses à temps partiel dans la reproduction de la relation hiérarchisée marché-firme. Cette figure insiste sur deux points. La compatibilité structurelle, dans laquelle la relation hiérarchisée marché-firme peut être réalisée, se reproduit elle-même dans un processus social très dynamique et ce mécanisme de reproduction implique non seulement des membres appartenant aux firmes, mais encore leurs familles. Un tel mécanisme de la reproduction a réellement soutenu le développement du capitalisme nippon depuis les années soixante-dix.

#### POUR CONCLURE : DEUX PROGRAMMES DE RECHERCHE

Viennent d'être discutés différents aspects du cadre théorique de la relation hiérarchisée marché-firme et son mécanisme de coordination en tant que mode de régulation. Dans cet article, le propos s'est limité au « régime de productivité » au sens régulationniste du terme, et nous avons mis l'accent sur les incitations et la flexibilité dans la structure hiérarchisée. Cependant, il reste quelques points à explorer dont deux semblent importants.

- Il faut affirmer l'hypothèse concernant le « coût institutionnalisé de la perte de l'emploi ».

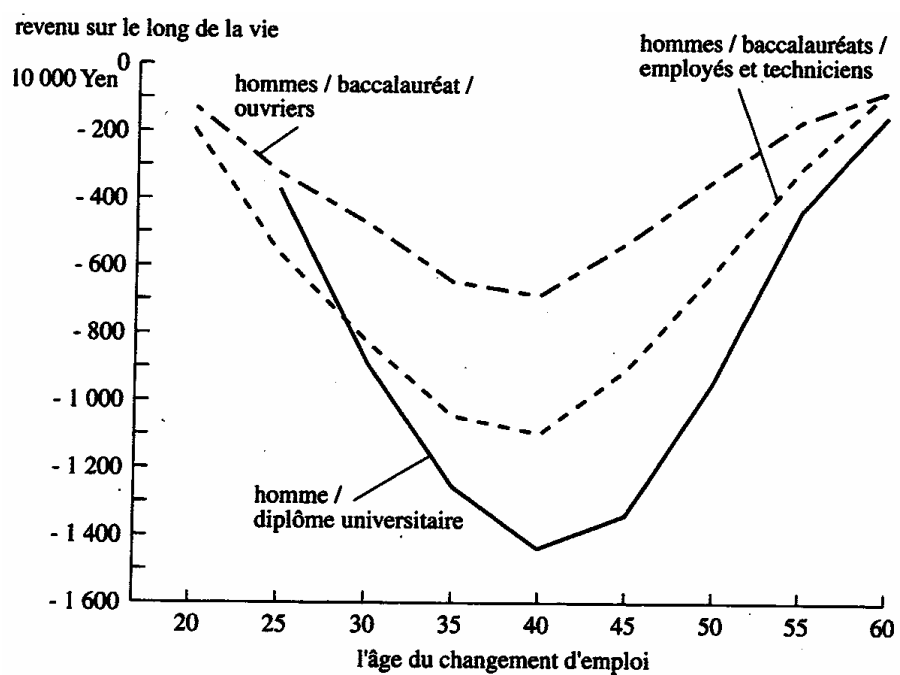
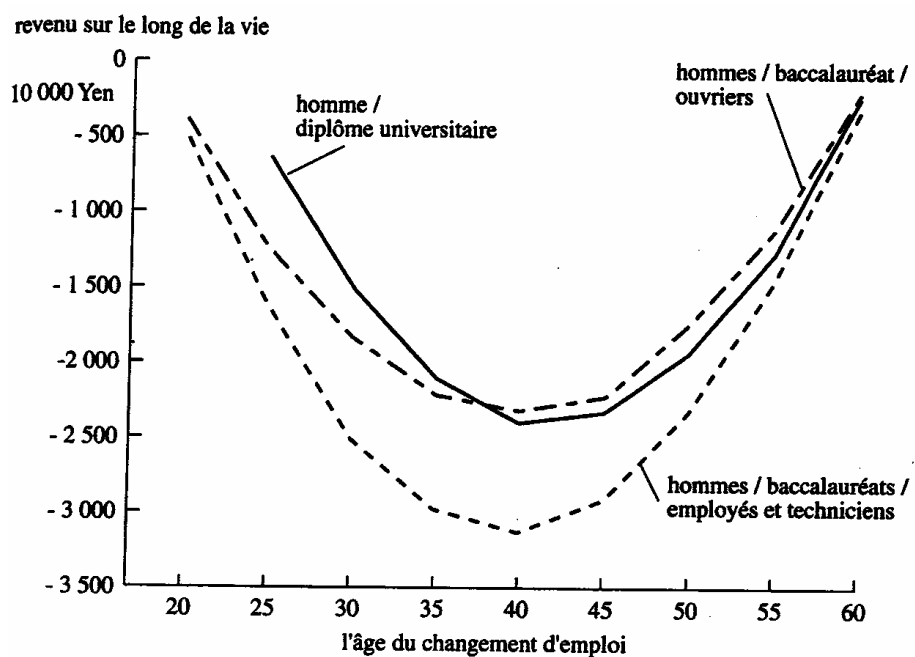
En particulier, on devrait organiser la collecte de données quantitatives qui reflètent les changements de ce coût et cerner les développements récents de l'économie nipponne sur la base de plusieurs de ces statistiques. C'est une tâche indispensable à la compréhension des difficultés probables du Japon à moyen-long terme. L'économie japonaise actuelle fait face à deux changements Structurels majeurs, tels la restructuration de l'organisation de la firme et le vieillissement de la population. Ces changements feront augmenter la mobilité des ouvriers d'un âge moyen et avancé sur le marché du travail, modifieront la forme du profil du salaire et provoqueront des modifications dans le mécanisme incitatif fondé sur le coût institutionnalisé de la perte de l'emploi. Dès lors, il faudrait analyser comment ces changements du mécanisme d'incitation influencent la structure entière de la relation hiérarchisée : marché-firme et l'efficacité des mécanismes de coordination du salaire et de l'emploi,

- Il faut analyser les changements du mécanisme de coordination entre industries.

Depuis les années soixante-dix, deux mécanismes contribuent à l'égalisation des taux de croissance du salaire, l'un concerne la coordination horizontale entre des firmes dans chaque industrie et l'autre la coordination verticale à travers le système de sous-traitance, et ces mécanismes diffèrent selon les secteurs. De plus, des changements structurels du mécanisme de « partage des rentes » sont causés par le conflit très sévère d'intérêts qui oppose le secteur des biens à l'exportation et celui des biens à usage domestique, dans un contexte où l'économie nipponne affronte une hausse du yen et une compétitivité internationale féroce.

Voilà qui potentiellement modifie le mécanisme de coordination spécifique à chaque industrie.

FIGURE 1. COÛT DU CHANGEMENT D'EMPLOI À MI-CARRIÈRE



Source : Livre blanc du travail [1993].

FIGURE 2. STRUCTURE DU MÉCANISME INCITATIF DANS LA RELATION HIÉRARCHISÉE MARCHÉ-FIRME

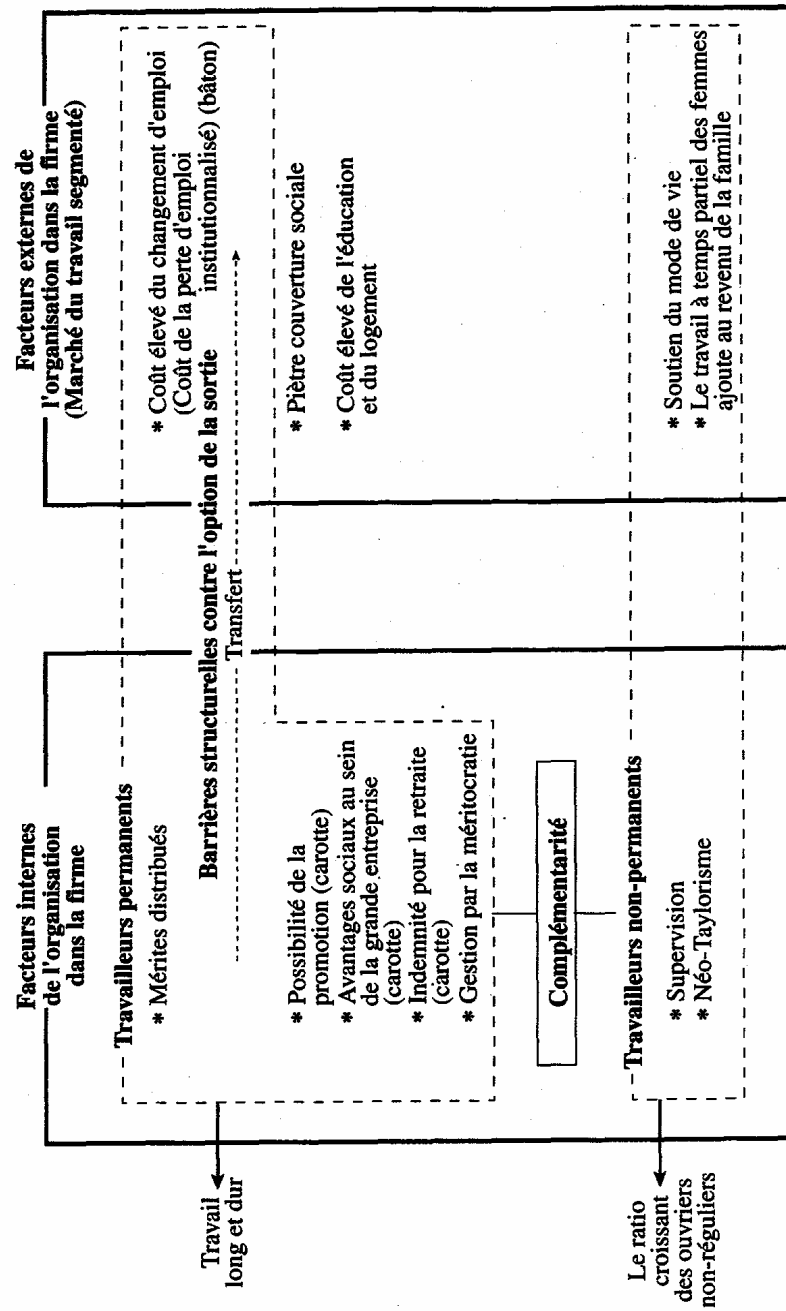
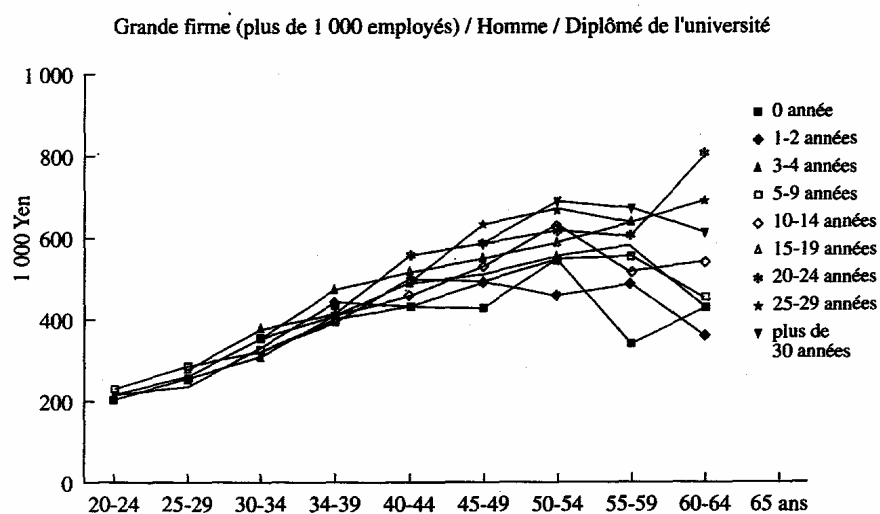
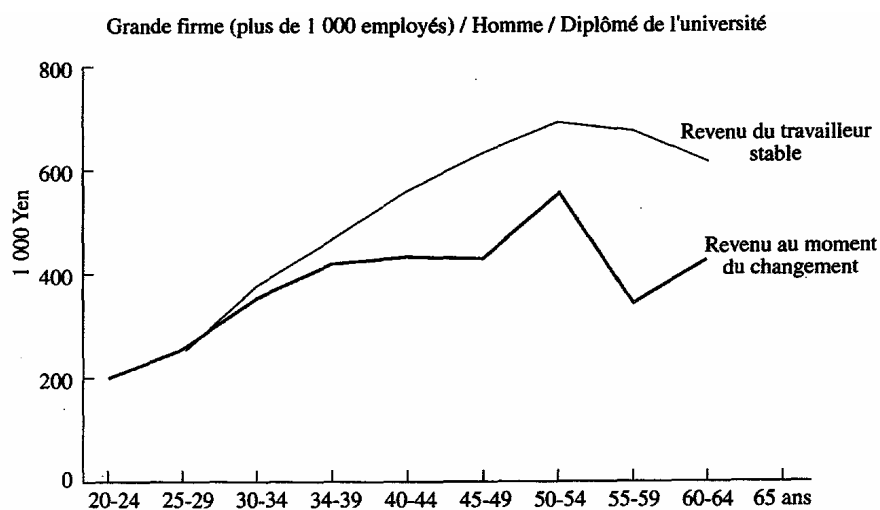
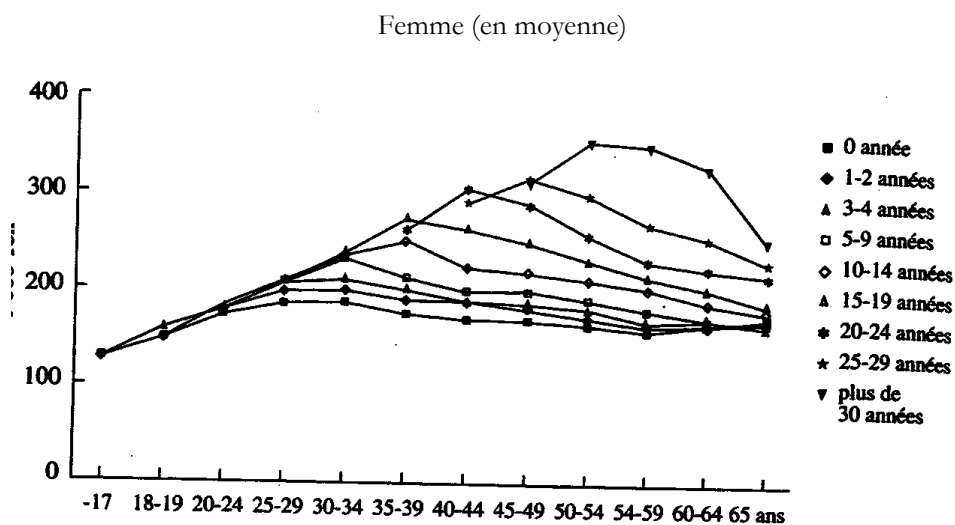


FIGURE 3. PROFIL DE SALAIRE SELON L'ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI  
(SALAIRE MENSUEL)

## Le coût de changement d'emploi



Source : ministère du Travail. Enquête sur les salaires, 1995.

FIGURE 4. PROFIL DE SALAIRE SELON DIFFÉRENTES ANCIENNETÉS DANS L'EMPLOI  
(SALAIRE MENSUEL)

## Le coût de changement d'emploi

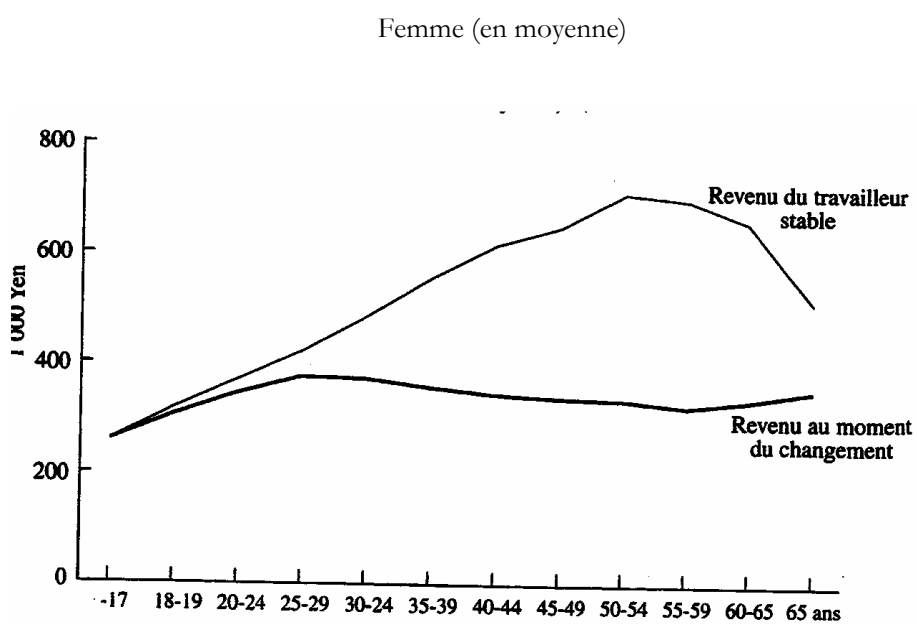
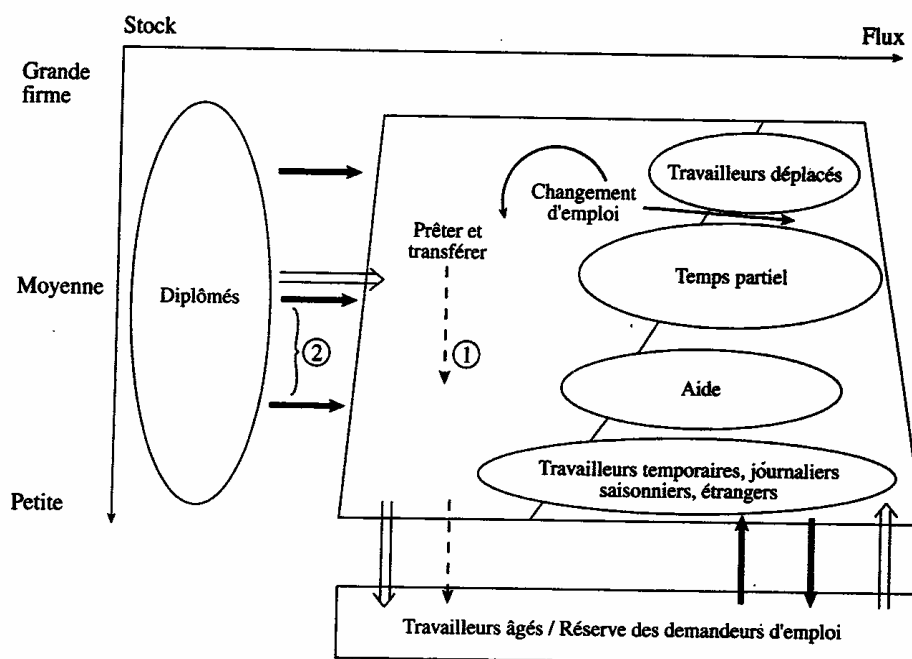


FIGURE 5. LES STRUCTURES D'EMPLOI DANS LA RELATION MARCHÉ-FIRME HIÉRARCHISÉE



- Note :
1. Le marché de type-stock est constitué de travailleurs permanents qui se fixent dans une entreprise et accumulent leurs compétences pour travailler sur la base d'un emploi à long terme, alors que le marché de type-flux se compose des autres travailleurs (Tsuda, 1987).
  2. Les flèches de ① ② indiquent que des petites et moyennes entreprises jouent le rôle comme amortisseur d'emploi dans la période de récession sévère.
  3. Les flèches  $\Rightarrow$  indiquent le cycle de toute sa vie des travailleuses.

FIGURE 6. CROISSANCE DU SALAIRE NOMINAL POUR DIFFÉRENTES TAILLES D'ENTREPRISES (MANUFACTURIÈRES)

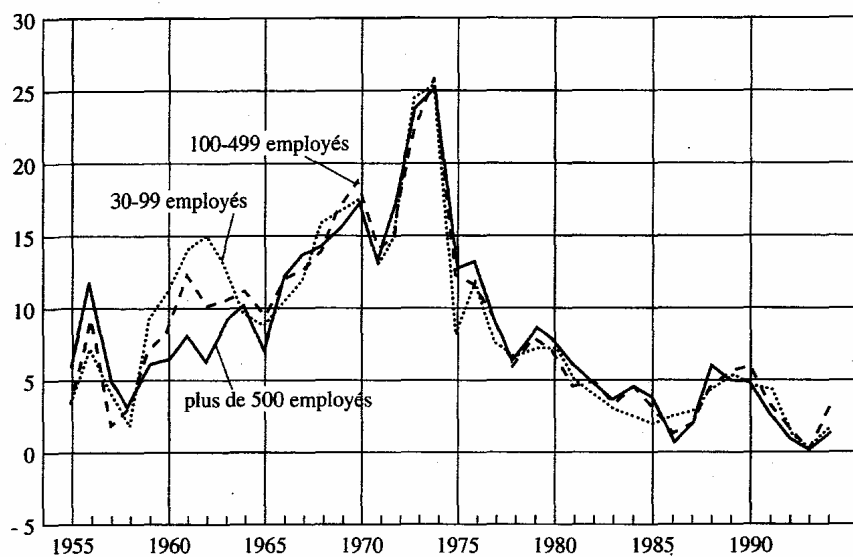


FIGURE 7. ÉCART-TYPE DE LA CROISSANCE DU SALAIRE MOYEN

Source : ministère du Travail, Statistiques mensuelles du travail.

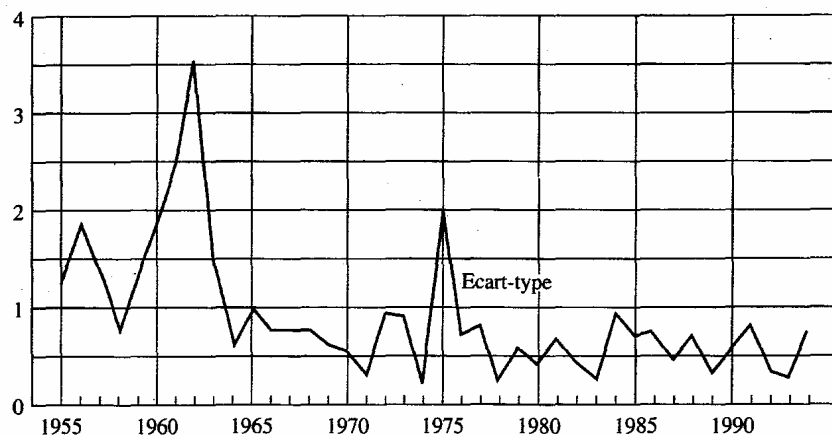


FIGURE 8. SCHÉMA DE REPRODUCTION DE LA RELATION HIÉRARCHISÉE MARCHÉ-FIRME

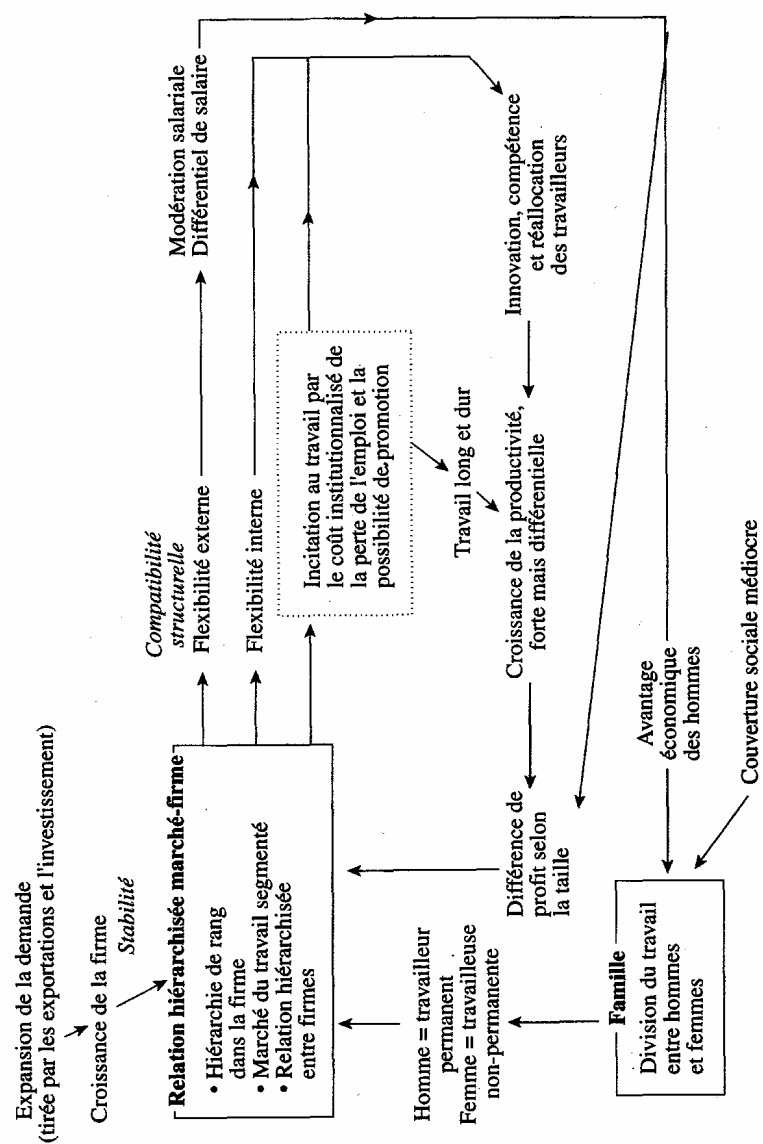


TABLEAU 1. FORMATION DES SALAIRES SELON LA TAILLE DES FIRMES ET HOMMES/FEMMES (1977-1990)

Equation du salaire :  $W_t = a \cdot R_t + b \cdot U_{t-1} + e \cdot P_{t-1} + d + e_t$   $e_t$  : terme stochastique  
(ou  $b \cdot J_t$ )

	$R_t$	$U_{t-1}$	$P_{t-1}$	$d$	$R^2$	DW
$Wm(L)_t$	0,014* (2.40)	-3.304** (-4.26)	0.497** (6.33)	12.06* (5.32)	0.9131	2.380
$Wm(S)_t$	0.000 (0.01)	-3.069** (-3.99)	0.444** (5.70)	11.38* (5.07)	0.9037	0.967
	$R_t$	$Uf_{t-1}$	$P_{t-1}$	$d$	$R^2$	DW
$Wf(L)_t$	0,006 (0.51)	0,752 (0.51)	0,713** (3.88)	0,6057 (0.13)	0,6752	2.545
$Wf(S)_t$	0.006 (0.73)	-3.414* (-3.01)	0.296* (2.27)	12.37** (3.87)	0.8218	2.434
	$R_t$	$J_t$	$P_{t-1}$	$d$	$R^2$	DW
$Wm(L)_t$	0,016 (1.58)	2.802 (1.98)	0.816** (7.52)	-0.1534 (-0.11)	0.8242	3.032
$Wm(S)_t$	0.009 (1.27)	4.052** (4.30)	0.803** (11.12)	1.322 (-1.43)	0.9123	2.376
$Wf(L)_t$	0.011 (0.78)	0.133 (0.07)	0.646** (4.48)	2.767 (1.49)	0.6669	2.249
$Wf(S)_t$	0.004 (0.36)	2.705 (1.67)	0.713** (5.77)	0.2699 (0.17)	0.7351	2.774

Note : les nombres entre les crochets sont t-stochastiques. \*\*(\*) désigne la signification au niveau du 1 % (5 %) au t-test.  $Wm(L)_t$  : la croissance du salaire nominal des ouvriers dans les firmes à plus de 1 (XX) personnes.  $Wm(S)_t$  : la croissance du salaire nominal des ouvrières dans les firmes à 10-99 personnes.  $Wf(L)_t$  : la croissance du salaire nominal des ouvrières dans les firmes à plus de 1 (XX) personnes.  $Wf(S)_t$  : la croissance du salaire nominal des ouvrières dans les firmes à 10-99 personnes.  $R$  : le taux de croissance du bénéfice courant entier des firmes.  $Um$  : le taux d'embauche des ouvrières à la fin de l'année.  $Uf$  : le taux d'embauche des ouvrières à la fin de l'année.  $J$  : le ratio de l'offre des emplois à l'égal des candidats.  $P$  : le taux de croissance de l'index des prix consommateurs (1985 = 100).

# RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AOKI M. (1988), *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press.
- (1996), « Towards a comparative institutional analysis : motivation and some tentative theorizing », *The Journal Economic Review*, vol. 47, n° 1, mars.
- BOWLES S. (1995), « The production process in a comparative economy : walrasian, neo-hobbesian, and marxian models », *American Economic Review*, vol. 75, n° 1.
- BOWLES S. et BOYER R. (1990), « A wage-led employment regime : income distribution, labor discipline and aggregate demand in welfare capitalism », in S. MARGLIN et J. SCHOR éd., *The Golden Age of Capitalism*, Oxford University Press.
- BOYER R. (1981), « Les transformations du rapport salarial dans la crise : ses aspects sociaux et économiques », *Critiques de l'économie politique*, n° 15/16, avril-juin.
- (1994), « Do labour institutions matters for economic development? A "regulation" approach for OECD and Latin-America with an extension to Asia », in G. ROGERS éd., *Workers, Institutions and Economic Growth in Asia*, BIT-ILI.
- (1995), « Is the Japanese wage-labor nexus decaying or evolving ? » Part 1 : « Theoretical and historical background », Paper presented to the International Seminar on Regulation Approach to Japanese Typed Capitalism, Hitotsubashi University, 28 au 28 janvier.
- EBIZUKA A., Isogai A. et UEMURA H. (1995), « Reconsidering "the hierarchical market-firm nexus" : a preliminary discussion », Paper presented to the International Seminar on Regulation Approach to Japanese Typed Capitalism, Hitotsubashi University, 28 au 28 janvier.
- HIGUCHI Y. (1991), *The Japanese Economy and Occupational Behaviors*, Toyokeizai-shinposha, en japonais.
- HIRANO Y. (1991), « The economic growth in post-war Japan and the wage labor nexus », in R. BOYER et T. YAMADA éd., *Régulation Collection*, vol. 1, Fujiwara Publishing, en japonais.
- MATSUMURA H. (1995), « Employment adjustment in Japan », in T. INOKI et Y. HIGUCHI éd., *Employment System and labour Market in Japan*. Nihonkeizai shinbunsha, en japonais.
- MIYAJIMA H. (1995), *Socio-Economics of Aging Society*, Iwanami Publishing, en Japonais.
- OKINA K., TAKEUCHI Y. et YOSHIKAWA H. (1989), « The determination of the real wage in Japan », *Journal of Economics*, vol. 55, n° 2, en Japonais.
- REBICK M. E. (1993), « The persistence of firm-size earnings differentials and labor market segmentation in Japan », *Journal of the Japanese and International Economics*, vol. 7, n° 2.
- TSURU T. (1992), « The changing effect of wage diffusions on each industry in Shunto », *Economic Study*, vol. 43, n° 3, en Japonais.
- UEMURA H. et EBIZUKA A. (1994), « Incentives and flexibility in the hierarchical market-firm nexus : a prelude to the analysis of productivity regimes in Japan », *Japon in Extenso*, n° 31, mars-avril.