

Japon

Les emplois non réguliers et les mécanismes de la régulation sociale

Bernard THOMANN *

Tout autant peut-être que les chiffres du chômage, une des conséquences de la crise des années 1990 qui a le plus symbolisé la montée de l'insécurité économique au Japon a été la remise en cause d'un des piliers du compromis social né dans les années de haute croissance : l'emploi à vie¹. Cependant, ce recul de la sécurité de l'emploi pour des catégories de la population jusqu'alors relativement protégées ne doit pas cacher la nature réelle de la question de la précarité au Japon. C'est l'existence même de cette sécurité de l'emploi pour les salariés réguliers des grandes entreprises qui a nourri l'existence d'un pan entier du marché du travail composé d'emplois essentiellement précaires.

La relation d'emploi à long terme et le principe d'un développement interne des compétences qui caractérisent le système de gestion à la japonaise n'ont en effet pas permis aux entreprises de procéder à des ajustements de main-d'œuvre en ayant recours de manière importante au marché, c'est-à-dire au licenciement de la

force de travail en surplus et au recrutement à mi-carrière d'individus ayant les qualifications nécessaires. Ce système d'emploi et le compromis social le soutenant ont dû être ainsi accompagnés et compensés par des procédures de flexibilité qui ont reposé sur une hiérarchie dans la relation d'emploi et donc l'existence d'une main-d'œuvre exclue du compromis et soumise à des conditions de travail beaucoup plus précaires. Nous verrons que cette hiérarchie s'est fondée sur une dichotomie entre grandes entreprises et petites entreprises, d'une part, et, d'autre part, entre emplois réguliers et non réguliers, puis que cette hiérarchie est institutionnalisée au cœur des mécanismes de régulation sociale sous la forme d'une inégalité dans la représentation syndicale et les dispositifs de protection sociale. Mais nous constaterons dans un deuxième temps que l'extension des catégories précaires au détriment des catégories de salariés touchées par l'« emploi à vie » remet en cause les stratégies syndi-

* Historien, maître de conférences à l'INALCO

1. Pour une discussion détaillée de la nature et de l'histoire de l'emploi à vie voir : Bernard Thomann (2005).

cales traditionnelles qui tendaient jusqu'alors à la reproduction de ce qu'Inagami Takeshi a appelé le compromis « micro-corporatiste » (Inagami, 1995).

Le caractère hiérarchique du système de relations du travail au Japon

La hiérarchie au sein du système de relations du travail japonais a reposé pour une part sur l'existence d'une structure duale de l'industrie, entre grandes entreprises et petites et moyennes entreprises. Cette structure commença à prendre forme dans les années 1920 quand la proportion des petites entreprises dans le tissu industriel s'accrut fortement.

Les petites entreprises au service des grandes

En 1920, dans le secteur de l'industrie lourde, 25,9 % des travailleurs étaient employés dans des entreprises de moins de 50 salariés, alors qu'en 1930, ils étaient 38 % (Nishiguchi, 1994: 30). Pendant la guerre, la nécessité d'augmenter la production pour répondre à la demande militaire allait obliger les grandes entreprises à externaliser une partie de leur production dans des petites et moyennes entreprises. S'institutionnalisa alors une dichotomie dans les conditions d'emploi entre grandes et petites et moyennes entreprises qui ne fut jamais vraiment réduite au cours de l'après-guerre. En effet, en cas de mauvaise conjoncture, les grandes entreprises s'accoutumèrent à transférer une partie des sureffectifs vers les entreprises sous-traitantes, de manière temporaire (*haken*) ou définitive (*tense-*

ki), mais aussi à reporter les fluctuations des affaires et de la demande sur les commandes et les prix payés à ces PME. Le système du « juste à temps » (*kanban*) par lequel l'entreprise cliente, pour réduire le coût de la gestion de stocks, ne commande au sous-traitant que ce dont elle a besoin quand elle en a besoin, a été caractéristique de la manière dont les grandes entreprises ont pu transmettre une partie du choc de la baisse de la demande vers les plus petites entreprises et partant, les salariés y travaillant. Corroborant la pratique de ce qu'on appelle familièrement *shitauxe ijime* (littéralement : persécution des sous-traitants)¹, des enquêtes montrent que les PME doivent communément faire face à des variations parfois assez brusques dans les commandes ou revoir leurs prix à la baisse en fonction des exigences des firmes clientes.

En 1990, 60,6 % des firmes sous-traitantes de l'industrie électrique déclaraient subir souvent ou parfois des changements de commande, 22,2 % devaient faire face à des commandes soudaines après la fin de la journée de travail avec livraison le lendemain, et 40,2 % avant des jours fériés avec livraison immédiate, le jour de la reprise du travail. Ces fluctuations se répercutent évidemment sur les conditions du travail des salariés, ceux-ci étant souvent obligés de faire des heures supplémentaires et de travailler pendant les jours fériés. Plus elles sont petites et proches de la base de la pyramide de sous-traitants, plus les PME subissent les conséquences des variations de la conjoncture économique : le taux de faillites et le taux de création de sociétés est

1. Pour protéger les sous-traitants des abus, une loi a été adoptée en 1956 (*shitauxe hogohō*), elle interdit des pratiques comme celles de payer en retard (60 jours), de refuser des produits commandés ou d'obliger le sous-traitant à s'approvisionner chez un fournisseur donné.

JAPON

en effet beaucoup plus fort pour les établissements de petite taille. Ils étaient respectivement de 1,4 % et 1,2 % par an de 1987 à 1989 pour les entreprises de plus de 299 salariés alors qu'ils étaient tous les deux de 7 % pour les entreprises entre 4 et 19 salariés. Cette précarité des PME a des conséquences sur la stabilité de l'emploi comme le graphique l'indique.

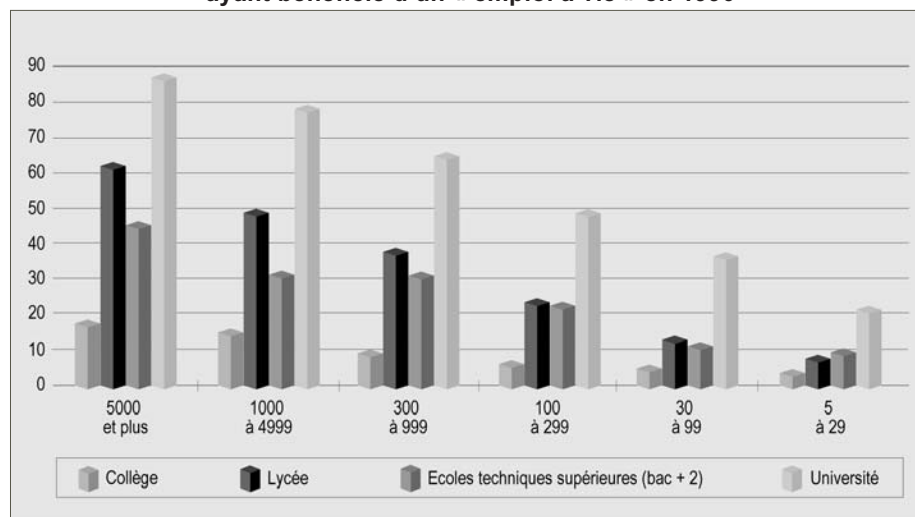
Cette plus grande instabilité de l'emploi est également accompagnée d'une dégradation des conditions de travail comme la sécurité sur le lieu de production et le temps de travail. Ainsi, le taux de fréquence des accidents de travail est bien plus élevé dans les petites entreprises : il était presque 7 fois supérieur en 1990 dans les entreprises ayant de 100 à 299 salariés que dans celles employant plus de 1 000. Le temps de travail hebdomadaire (ne comprenant pas les heures

supplémentaires assortis de primes) était, en 1994, de 38 heures et 47 minutes pour les grandes entreprises, et de 41 heures et 41 minutes pour les petites entreprises.

Le rôle du temps partiel féminin

La hiérarchie entre grandes entreprises et PME qui structure le marché du travail et permet d'assurer le bon fonctionnement de la gestion « à la japonaise » est doublée d'une hiérarchie dans le statut des travailleurs au sein même de l'entreprise. Quand les entreprises commencèrent à adopter le principe de l'emploi à long terme pour un noyau de salariés qualifiés, à partir des années 1920, elle commencèrent, parallèlement, à distinguer un type de recrutement sur une base plus temporaire, soit directement, soit par un recours plus traditionnel à un intermédiaire, marchand de travail

Graphique 1. Pourcentage de salariés âgés de 50 à 55 ans ayant bénéficié d'un « emploi à vie » en 1990



Note : A bénéficié d'un « emploi à vie », le salarié issu de l'université ayant eu une expérience de 35 années et plus dans la même entreprise, le salarié issu du lycée ou d'une école technique supérieure ayant eu une expérience de 30 années et plus, ou le salarié issu du collège et ayant une expérience de 25 années et plus.

Source : Kaizuka (Hiroaki), Kôsai (Yasushi), Nonaka (Yûjirô), *Nihon keizai jiten (Dictionnaire de l'économie japonaise)*, Tôkyô, Nihon keizai shinbunsha, 1996, pp. 1043-1044.

ou maître artisan appelé *Oyakata*. En 1934, ces « travailleurs temporaires » (*rinji shokkô*) représentaient 21,3 % du total de la main-d'œuvre masculine de l'industrie manufacturière (Hazama, 1978: 64-65). Si, dans un premier temps, avec une très forte pénurie de travail qualifié, ces travailleurs n'avaient pas des conditions de travail nécessairement inférieures aux salariés réguliers, graduellement, à mesure que les entreprises développaient leurs capacités à former leurs propres travailleurs qualifiés, ils en vinrent à représenter une main-d'œuvre peu qualifiée et peu rémunérée. Après la guerre, une majorité de ces « travailleurs temporaires » étaient des travailleurs migrants saisonniers (*dekasegi rôdôsha*) issus des campagnes. Grâce à la pénurie de main-d'œuvre pendant la période de haute croissance qui caractérisa l'économie japonaise des années 1950 au milieu des années 1970, de nombreux « travailleurs temporaires » acquirent un statut régulier, cependant, après le premier choc pétrolier, les entreprises se remirent à avoir recours à une main-d'œuvre périphérique. L'identité de cette dernière évolua cependant.

En effet, à partir des années 1960, beaucoup d'entreprises proposèrent des emplois à temps partiel¹ aux femmes mariées. Sur le plan national, le Nikkeiren, principale organisation d'employeurs chargée des questions de travail, encoura-

gea activement cette politique (Takenaka, Kuba, 1994: 72). Ce fut aussi plus tardivement le cas du gouvernement. En effet, en 1987, fut introduite une déduction fiscale (*haigusha tokubetsu kôjo*) de 112 500 yens portée à 165 000 yens en 1988, puis à 350 000 yens en 1989, pour les foyers dont la femme ne travaillait qu'à temps partiel, c'est-à-dire avec un salaire annuel de moins de 1 million de yens (plafond porté à 1,03 million en 1995) et dont le mari ne dépassait pas un certain plafond de revenu (moins de 10 millions de yens en 2002). La révision de 1985 de la loi sur la retraite universelle prévoyait que les femmes qui gagnaient moins de 1,2 million de yens n'avaient pas à payer de cotisation mais pouvaient en bénéficier à partir de 65 ans, au titre d'épouse de cotisant. Ainsi, si en 1970 seulement 29 % des entreprises japonaises employaient des salariés à temps partiel, elles étaient 53 % en 1988. D'autre part, si les femmes mariées ne représentaient que 24,4 % des femmes salariées en 1960, ce chiffre passa à 57,7 % en 1980. En 2001, sur un total de 13,77 millions de salariés non réguliers, les salariés à temps partiels étaient au nombre de 7,01 millions, contre 3,22 millions d'*arubaito* (petits boulots payés à l'heure et occupés souvent par des étudiants), 2,29 millions de travailleurs contractuels² et temporaires, et 450 000 travailleurs intérimaires. Ainsi certains auteurs appartenant au cou-

1. Il s'agit de ne pas être induit en erreur par le terme désignant officiellement ce type de main-d'œuvre. Les travailleurs à « temps partiel », selon la définition standard, sont les personnes qui ne travaillent pas plus de 35 heures par semaine. Cependant, selon Ichino, les *pâto* qui travaillent plus ne sont pas rares ; ainsi la Commission centrale sur les standards du travail (Chûdô rôdô kijun iinkai) a, en octobre 1984, adopté une définition plus réaliste qui les envisage comme des travailleurs employés presque à plein temps, mais travaillant tout de même moins d'heures par jour ou par semaine que les salariés réguliers. Dans la réalité, il s'agit presque exclusivement de femmes.

2. Seuls les travailleurs réguliers signent un contrat de travail, celui-ci ne pouvant excéder un an, puis trois ans depuis septembre 1998.

JAPON

rant marxiste-féministe, en vinrent même à penser la main-d'œuvre féminine à temps partiel comme la nouvelle armée de réserve, capable de servir de soupape de sécurité en cas de choc de la conjoncture, sans avoir à remettre en cause les compromis sociaux passés avec la main-d'œuvre régulière. Cet état de fait est illustré par le graphique 2 qui indique que le taux de chômage des salariés non réguliers (travailleurs temporaires, à temps partiel, *arubaito* et travailleurs transférés) est plus élevé et surtout varie beaucoup plus en réaction aux chocs de la conjoncture (fin du second choc pétrolier, récession de la hausse du yen et début de la récession d'Heisei) que celui des salariés réguliers.

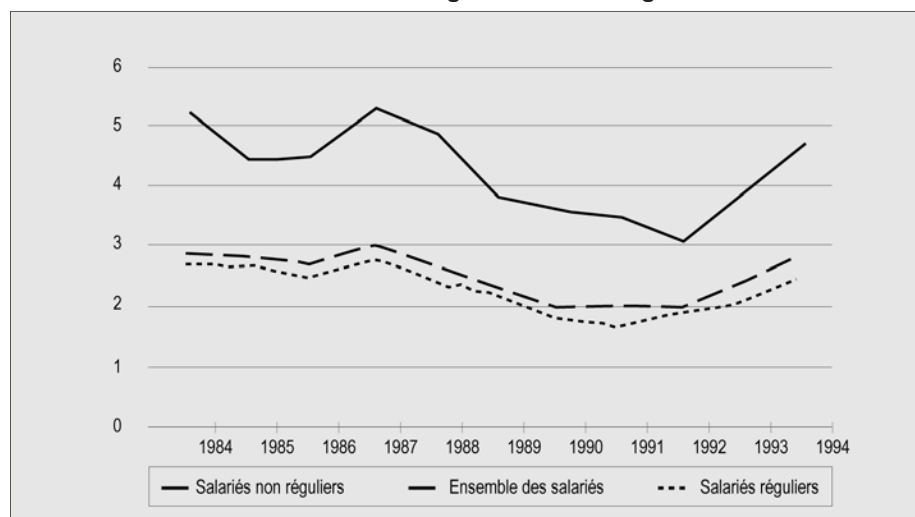
Le mouvement syndical enfermé dans le compromis « micro-corporatiste »

La stabilité de l'emploi qui forme le cœur du compromis « micro-corpora-

tiste » qui fut passé entre les syndicats des salariés réguliers des grandes entreprises et leurs dirigeants a eu pour condition une hiérarchie entre salariés des PME et salariés des grandes entreprises, d'une part, et salariés réguliers et non réguliers, d'autre part. Ce compromis n'a pu être passé que dans le contexte d'une très faible représentation syndicale des salariés les plus précaires. En 1994, seuls 3,3 % des syndicats d'entreprise incluaient dans leur rang les employés temporaires et 8,9 % des employés à temps partiel. Si 59,6 % des salariés des entreprises de 1 000 personnes ou plus étaient syndiqués, ils n'étaient que 21,8 % pour celles de 100 à 999 personnes et 1,7 % pour celles de moins de 100 personnes.

Les syndicats ont eu d'autant plus tendance à négliger la solidarité horizontale entre les travailleurs, qu'ils étaient, en 1994, dans 95,6 % des cas organisés au niveau de l'entreprise (*jigyô betsu kumiai* ou *kigyô kumiai*) sous la forme d'un

Graphique 2. Evolution du taux de chômage chez les salariés réguliers et non réguliers



Source : Ministère du Travail du Japon.

simple syndicat (*tan'i rôdô kumiai*) ou, comme c'est le cas dans les très grandes entreprises exerçant leur activité dans plusieurs établissements qui ont parfois des identités légales distinctes, sous la forme d'une « fédération d'entreprises » (*kigyôren*). Les syndicats organisés au niveau industriel (*sangyô betsu kumiai*) ne représentaient en 1994 que 1,5 %.

Bien qu'organisés au niveau de l'entreprise, les syndicats sont tout de même pour la plupart affiliés à un centre national (*shuyô dantai*), en général par l'intermédiaire d'une fédération industrielle (*tansan*). En 2000, les principaux centres nationaux étaient le Rengô (Confédération des syndicats du Japon) qui rassemblait 62,2 % des travailleurs syndiqués (service public compris), la Zenrôren (Confédération nationale des syndicats) qui en rassemblait 7 % (une majorité dans le secteur public), et le Zenrôkyô (Alliance nationale des syndicats) 2,2 % (une majorité dans le secteur public). En plus de ces centres nationaux, il existait d'autres organisations nationales, pour la plupart des fédérations industrielles, comme le Kinzoku rôkyô ou IMF-JC (Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie, Conseil japonais) qui en rassemblait 19,5 % et le Kagaku enerugîrôkyô (Fédération internationale des travailleurs de la chimie et de l'énergie, Conseil japonais) 6,2 %.

Des syndicats d'entreprise très indépendants

Malgré ces affiliations, les syndicats d'entreprise restent très indépendants, cette indépendance reposant avant tout sur un principe d'autofinancement. Les

salariés syndiqués payent leur cotisation au syndicat d'entreprise, cette cotisation étant même prélevée automatiquement sur le salaire dans les firmes qui sont soumises pour la plupart au système « *yunion shoppu* » ; ce n'est qu'entre 10 et 20 % de cette somme qui est transmis à la fédération industrielle. C'est donc au niveau de l'entreprise que sont accumulées les ressources financières et notamment les fonds de grève qui sont l'arme principale des travailleurs face aux employeurs. Selon Kawanishi Hirotsuke, il arrive souvent qu'un syndicat d'entreprise soit plus riche qu'une fédération industrielle qui perçoit pourtant les cotisations d'un certain nombre de syndicats d'entreprise. Cette faiblesse de la solidarité financière entre les membres de syndicats d'entreprise différents a pour conséquence de renforcer encore l'inégalité dans la défense des intérêts des salariés suivant la taille de la firme. Les organisations des petites entreprises, devant compter sur des cotisations plus faibles, étant donné le niveau de rémunération plus modeste, ont évidemment des moyens financiers moins importants¹. A cette autonomie financière, s'ajoute la pratique de ne pas accepter les représentants des fédérations industrielles ou des centrales nationales dans les négociations collectives ou les organes de consultation, les conventions collectives se limitant ainsi presque toujours au périmètre de la firme. Des intérêts du travail autres que ceux, *stricto sensu*, des salariés réguliers de l'entreprise même ont ainsi peu de chance d'être pris en compte (Kawanishi, 1992: 13).

Cette emprise des intérêts catégoriels des salariés réguliers syndiqués sur la po-

1. Selon une enquête du cabinet du ministre du Travail, en 1993, dans 75,4 % des syndicats les cotisations étaient en partie ou totalement proportionnelles au revenu.

JAPON

litique des syndicats est aussi visible dans le *statu quo* maintenu par les centrales les plus influentes en ce qui concerne les systèmes de retraite, d'assurance maladie et d'assurance chômage. Elles n'ont jamais vraiment milité et se sont même parfois opposées à la mise en place d'un système unifié et universel assurant à l'ensemble des travailleurs un traitement égal.

Un accès inégal à la protection sociale

Le système de retraite est fondé sur une caisse de retraite par répartition, appelée *kokumin nenkin* à laquelle l'ensemble des citoyens participe ; les bénéfices offerts à partir de l'âge de 65 ans sont faibles puisqu'ils n'étaient que de 67 000 yens par mois en 2003. Ce ne sont que les salariés réguliers des entreprises de cinq salariés et plus qui bénéficient en outre d'une caisse de retraite séparée, par capitalisation, qui est appelée *kōsei nenkin*. Elle est gérée par l'Etat et financée au moyen d'une contribution proportionnelle au salaire (en 2003, 13,58 % du salaire pris en charge à part égale par le salarié et l'employeur) ; en 1990 les cotisants avaient ainsi droit à partir de 60 ans, grâce à la combinaison des deux fonds de retraite, à environ 68 % de leur salaire. Cependant, selon une enquête de l'Agence des assurances sociales (*Shakai hokenchō*), organe du gouvernement qui gère la *kōsei nenkin*, en 2002, 18 % des nouvelles entreprises qui étaient censées adhérer au plan de retraite y ont échappé. Cette évasion qui touche essentiellement les petites entreprises, où les syndicats sont le plus souvent absents, a traditionnellement fait l'objet d'une certaine tolérance de la part du gouvernement.

Accentuant l'inégalité, les grandes entreprises ont la possibilité, dans le

cadre de ce qu'on appelle généralement la retraite d'entreprise (*kigyō nenkin*) de constituer leur propre fonds par capitalisation et de prendre en charge une partie de la *kōsei nenkin* (*daikō bubun*) du salarié. Ces fonds, qui portent le nom de *kōsei nenkin kikin*, étaient, à la fin des années 1990, au nombre de 1705 et touchaient environ 35 % des salariés réguliers participant au système de la *kōsei nenkin*. Ils sont gérés, c'est-à-dire investis sur les marchés financiers, par une compagnie d'assurances ou une banque appartenant au même groupe que l'entreprise sous la supervision du ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales. Dans le cadre de la négociation collective au niveau de la firme, les salariés réguliers de ces grandes entreprises bénéficient en général d'une contribution plus importante de l'employeur que le minimum requis par l'Etat (Komamura, 2003: 44).

L'inégalité est encore accentuée en faveur des salariés réguliers des grandes entreprises si on considère que l'allocation qui est versée au moment du départ (*taishokukin*) est une partie de la retraite. Ce « pécule » est entièrement géré au niveau de l'entreprise et est pratiquement réservé aux salariés réguliers, n'existant par exemple en 1999 que pour 16,1 % des salariés à temps partiel.

Cette faiblesse de la solidarité entre les différentes strates de la hiérarchie salariale se retrouve aussi dans le système d'assurance maladie divisé entre la *kenkō hoken* qui couvre les salariés réguliers, et la *kokumin kenkō hoken* qui couvre ceux ne pouvant bénéficier du premier dispositif. Dans le premier type d'assurance maladie, les salariés ne participent que pour moitié à la cotisation, l'autre moitié – ou même davantage dans le cas des plus grandes sociétés ayant mis en place une mutuelle séparée – étant payée par l'em-

ployeur. En effet, comme dans le cas du système de retraite *kōsei nenkin*, les entreprises qui en ont les moyens peuvent mettre sur pied, seules ou à plusieurs, une mutuelle (*kenkō hoken kumiai*) qui gère pour le compte de l'Etat l'assurance maladie. A la fin des années 1990, on en comptait 1756, qui couvraient 15,2 millions de salariés réguliers. Ils étaient remboursés, du moins jusqu'à la fin des années 1990, à 80 % de leurs frais médicaux. Par contre, dans le deuxième type d'assurance, les travailleurs doivent payer l'intégralité de la cotisation et ne sont remboursés qu'à 70 %.

Le système d'assurance-chômage est aussi composé de caisses séparées pour les employés réguliers et non réguliers. Selon une enquête de 1999 du ministère du Travail, seuls 50,1 % des travailleurs non réguliers étaient couverts par une assurance-chômage, alors que ce sont surtout les travailleurs temporaires, journaliers et à temps partiel qui sont exposés au risque du chômage.

Une progression des emplois non réguliers

La crise qui a suivi l'éclatement de la bulle au début des années 1990 a encouragé le gouvernement et les employeurs à entreprendre un certain nombre de réformes du marché du travail susceptibles de faire évoluer la place de l'emploi non régulier et de remettre en cause les équilibres qui s'étaient développés dans le cadre du compromis « micro-corporatiste ».

Pour tenter de conserver les qualités de la gestion « à la japonaise » tout en atténuant les inadaptations à la globalisation de l'économie et à ses rigidités le Nikkeiren a proposé en 1995 de séparer les salariés en plusieurs catégories, un

noyau restant soumis au système d'emploi régulier traditionnel et le reste étant employé dans le cadre d'une relation beaucoup plus marchande à court terme. Dans ce projet pour une « gestion du personnel à plusieurs voies » (*fukusengata no jinji kanri seido*), les salariés devaient être partagés, en proportion égale, entre trois catégories appelées : « groupe utilisant des compétences accumulées à long terme » (*chōki chikuseki nōryoku katsuyō gata gurūpu*), « groupe des compétences spécialisées de haut niveau » (*kōdo senmon nōryoku katsuyō gata gurūpu*) et enfin « groupe d'emploi flexible » (*koyō jūnan gata gurūpu*) (Thomann, 2005: 25-27). En 1999, 36,5 % des entreprises entre 1 000 et 4 999 salariés, et 53,4 % ayant 5 000 salariés et plus avaient déjà adopté ce système.

La deuxième catégorie a en particulier pour but de faire circuler un flux d'informations entre l'entreprise et l'extérieur et devrait permettre aux firmes d'avoir une politique de recrutement plus flexible en embauchant des spécialistes pour un salaire éventuellement élevé et, inversement, de terminer le contrat des personnes devenues inutiles. Des entreprises ont ainsi commencé à changer leurs procédures de recrutement. Au lieu de recruter un certain nombre de jeunes diplômés chaque année en une seule fois (en général en avril), elles ont introduit un système permettant de recruter tout au long de l'année uniquement les personnes dont elles ont besoin. Destinée à faire naître un marché du travail pour les salariés très qualifiés qui étaient jusque-là enfermés dans une logique de carrière dans une seule entreprise, cette nouvelle catégorie est susceptible de diversifier l'emploi atypique qui ne serait plus limité à une main-d'oeuvre peu qualifiée et sous-payée.

JAPON

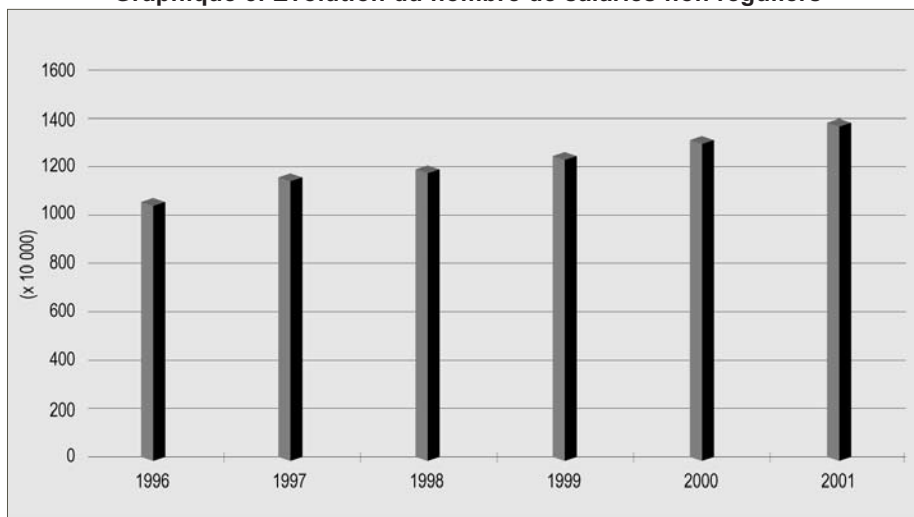
La troisième catégorie qui, si elle existe déjà, devrait voir son importance relative augmenter, a surtout pour but de renforcer la flexibilité et de baisser les coûts du travail. Il s'agit simplement là, pour les entreprises de réduire la part des emplois réguliers au profit d'emplois plus précaires, en ayant recours notamment au travail intérimaire.

Soutenant cette stratégie des entreprises, le gouvernement s'est lancé dans une politique de déréglementation du marché du travail. Il a fait passer la limitation des contrats de travail d'un an à trois ans grâce à la révision, votée en septembre 1998, de la loi sur les standards de travail (*Rôdô kijunhō*). Il a aussi initié les projets de loi adoptés le 30 juin 1999, amendant la loi sur la sécurité de l'emploi de 1947

(*Shokugyō anteihō*) et la loi sur le travail intérimaire de 1985 (*Haken rôdôhō*). Il s'est agi en effet de faciliter le recours des entreprises à des salariés engagés sur la base de contrats à durée déterminée et de permettre le développement d'agences de recrutement (*yūryō shokugyō shōkai jigyō*) et de travail intérimaire (*rôdōsha haken jigyō*) jusqu'alors très fortement réglementées et réservées à quelques catégories d'emploi. Le gouvernement a aussi levé un certain nombre de limitations concernant le travail féminin (levée des interdictions concernant le travail de nuit et les heures supplémentaires) dans le cadre de la réforme de la loi sur les standards de travail en 1999¹.

Cette politique de développement des emplois flexibles au détriment du modèle

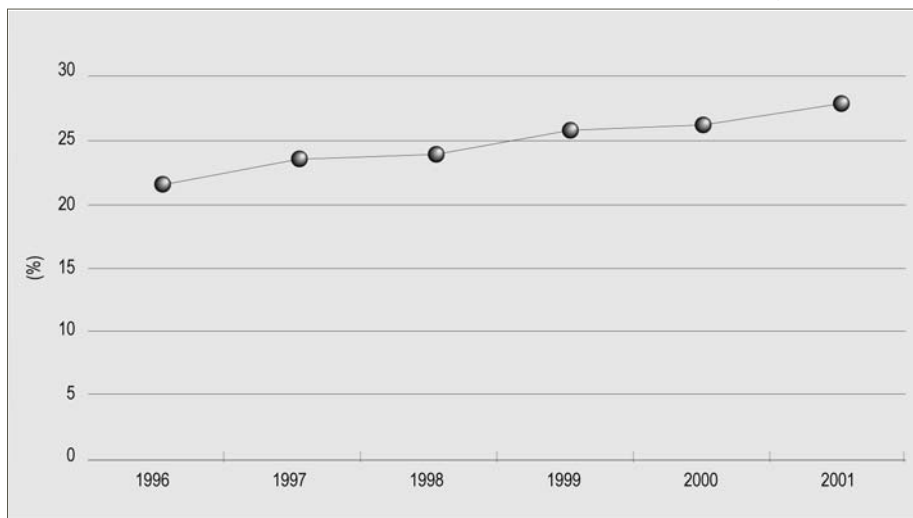
Graphique 3. Evolution du nombre de salariés non réguliers



Source : Ministère du Travail du Japon.

1. C'est une des causes principales de plainte au syndicat Tōkyō josei yūnion (Syndicat des femmes de Tōkyō). Ce syndicat, formé en dehors des structures syndicales traditionnelles, tente d'organiser les femmes qui, étant confinées à des emplois non réguliers, sont ignorées des syndicats d'entreprise.

Graphique 4. Evolution de la proportion de salariés non réguliers



Source : Ministère du Travail du Japon.

de l'emploi régulier à long terme, trouve un écho dans les chiffres de l'évolution des formes d'emploi. Comme le montrent les graphiques 3 et 4, la place des salariés non réguliers a fortement augmenté ces dernières années.

Cette augmentation du salariat non régulier est aussi liée à une tertiarisation de l'emploi qui s'est accélérée au cours des années 1990, alors que l'emploi dans le secteur manufacturier diminuait (Arai et Lechevallier, 2004). Ceci d'autant plus que la proportion d'emplois non réguliers traditionnellement forte a eu encore tendance à augmenter dans le secteur des services. Concrètement, certaines entreprises ont commencé à remplacer des emplois réguliers, par des emplois non réguliers (Takeda, 1997: 17). Par exemple, de nombreux jeunes qui ne trouvent pas d'emplois réguliers se font embaucher par des agences de travail temporaire en plein développement. Selon une enquête de 2002 du ministère de la Santé, du Travail et des Affaires socia-

les, 35,5 % de ces travailleurs avaient répondu avoir choisi cette forme d'emploi faute d'avoir pu trouver un emploi régulier. Ainsi, entre 1999 et 2003, le nombre de ces agences est passé de 260 000 à 420 000, et le nombre de travailleurs intérimaires, de 1,07 million à 2,36 millions.

Pour le mouvement syndical, cette situation peut sembler paradoxale. D'un côté, l'augmentation du nombre de salariés non réguliers, parce qu'ils sont traditionnellement non syndiqués, remet en cause sa représentativité, mais d'un autre côté, la remise en cause du compromis « micro-corporatiste » n'est-elle pas une occasion pour enfin intégrer les travailleurs exclus de toute représentation syndicale ?

Vers une redéfinition de la représentation syndicale ?

Il y eut, dès les années 1970, une vague de création de « syndicats d'un nouveau type » (*shingata kumiai*) qui se

JAPON

fixèrent souvent pour mission d'organiser le nombre grandissant de salariés exclus du compromis. Mais le mouvement vers une unification du mouvement syndical au niveau national contribua largement à l'isolement de ces « nouveaux syndicats », car ce processus d'unification se fit très largement au profit de la Dômei qui représentait essentiellement les syndicats des grandes entreprises.

De plus, il n'empêcha pas le taux de syndicalisation de continuer un mouvement de baisse constante depuis le début des années 1970, passant de 34,4 % en 1975 à 25,2 % en 1990 puis à 20,2 % en 2002. Ce déclin oblige le mouvement syndical à revoir sa stratégie qui était traditionnellement de représenter les intérêts des salariés réguliers des grandes entreprises. Confronté au problème de la perte d'influence du mouvement syndical, le Rengô – au sein duquel se fonda en 1987 le Dômei en compagnie des syndicats liés au Sôhyô, représentant essentiellement des syndicats de fonctionnaires – remit la question de la représentation des intérêts des salariés réguliers et des PME au cœur de sa stratégie. Voici ce que déclarait encore le président du Rengô Sasamori Kiyoshi en février 2005 :

« Le taux de syndicalisation des travailleurs est de 19,2 %, mais 98 % des entreprises n'ont pas de syndicats. L'époque où il suffisait d'exprimer une revendication salariale pour, jusqu'à un certain point du moins, obtenir satisfaction, et où les résultats obtenus par les syndicats des grandes entreprises tiraient l'ensemble des rémunérations vers le haut est révolue. Les syndicats des grandes entreprises ne comptent que sur leurs propres forces, et le Rengô aide les salariés non syndiqués et des PME en fixant des indices d'augmentation salariale. Il est en effet de son devoir de couvrir également

les salariés à temps partiel ou les emplois atypiques ... Si on regarde correctement les statistiques, les écarts de revenus sont en train de grandir. Cette polarisation doit être au centre de nos préoccupations. Si ces dernières années nous n'avons pas pu redonner du souffle à l'offensive de printemps dans le contexte de la déflation, la réduction de l'écart salarial est au cœur de notre nouvelle stratégie ».

Cependant, ce souci déclaré du président du Rengô pour les salariés exclus jusqu'alors a du mal à déboucher sur des mesures concrètes et rencontre encore une forte résistance de la part des syndicats d'entreprise affiliés qui craignent qu'un renoncement au compromis « micro-corporatiste » se traduise par une dégradation de la situation de ses membres traditionnels. Lors de l'offensive de printemps de 2004, presque 44 % des syndicats d'entreprise n'avaient pas inclus les salariés non réguliers dans leurs revendications, et 52,5 % n'avaient aucun projet pour intégrer ces travailleurs à leurs rangs.

Il existe pourtant une fédération industrielle liée au Rengô qui semble s'être plus sérieusement attelée à cette question de l'intégration des salariés non réguliers. La Zensen dômei, fédération de l'industrie textile créée en 1946, entreprit d'intégrer les salariés non réguliers dès le début des années 1970 quand de nombreux syndicats d'entreprises – soumis alors au système du *union shop* – furent dans l'impossibilité de signer des accords de travail pour les jours de congés et d'heures supplémentaires, étant donné que leurs membres salariés réguliers ne représentaient pas la moitié de la main-d'œuvre comme l'exige le droit du travail japonais pour de tels accords (accords dit « *san roku kyôtei* »). La seule solution fut alors d'intégrer les salariés

travaillant sous les statuts précaires de travailleurs temporaires (*rijikô*) particulièrement nombreux dans les régions du nord du Japon où était implantée l'industrie textile. A fur et à mesure que l'industrie textile déclinait au Japon, cette politique d'intégration donna les moyens à la fédération de s'implanter également dans le secteur de la distribution où les salariés non réguliers sont particulièrement nombreux. Loin de se limiter au secteur de la distribution de vêtements, elle s'est intéressée à la distribution alimentaire et à la restauration. En 2004, elle comptait 290 000 travailleurs à temps partiel dans ses rangs, c'est-à-dire 27 % de l'ensemble des adhérents, commençait à organiser les étudiants avec des petits boulots et les travailleurs intérimaires, et avait également mis sur pied le Syndicat des aides à domicile du Japon (*Nihon kaigô kurafuto yunion*) qui comptait 50 000 membres dans un secteur d'activité en pleine expansion étant donné le vieillissement de la population (*Nihon keizai chōsa kyōgikai*, 2004: 50-76).

En marge des organisations syndicales traditionnelles, se développe également un mouvement associatif, stimulé les dernières années par l'introduction en 1998 de la loi NPO (*Non profit organization*) dispensant pour la première fois les associations d'une autorisation administrative et simplifiant ainsi les procédures pour leur création. Les associations les plus emblématiques de ce nouveau mouvement sont sans doute les « syndicats de communauté » (*Komyuniti yunion*)¹ liés entre eux depuis 1996 par un réseau na-

tional *Yunion no zenkoku kōryū shūkai*, et acceptant les adhésions individuelles et défendant les intérêts des travailleurs au statut précaire sur une base locale. Sont aussi particulièrement actifs le Syndicat des femmes de Tôkyô (*Tôkyô josei yunion*) ou le Réseau du travail intérimaire (*Haken rôdô nettowaku*). Ces associations assurent surtout un soutien personnalisé en cas de litige du travailleur avec son employeur, mais n'ont souvent pas les moyens, malgré la publicité dont elles ont bénéficié dans les médias, de se poser en interlocutrices des employeurs dans la négociation collective.

Conclusion

Nous avons vu que, de manière assez paradoxale, la précarité des emplois des salariés non réguliers et des PME était en quelque sorte structurellement inscrite dans le compromis social « micro corporatiste ». Ce dernier a pu néanmoins fonctionner comme mode de régulation sociale car il a été soutenu par une forte croissance économique qui a assuré une situation de plein emploi. Aujourd'hui en revanche, l'augmentation de la proportion d'emplois non réguliers s'accompagne d'une augmentation du chômage dont le taux passa de 2,2 % en 1992 au taux record de 4,9 % en mars 2000. L'instabilité de l'emploi est maintenant davantage liée à un risque de perte d'emploi et ainsi de précarité, aussi bien sur le plan économique que sur celui du statut social. Au-delà de la question du chômage, les évolutions récentes du fonctionnement du

1. En 1996, on totalisait 715 « syndicats de communauté » qui rassemblaient en tout environ 24 000 personnes dans tout le pays. Ces organisations ont décidé de créer un réseau qui les relie entre elles lors d'un premier congrès tenu fin 1996 à Kobe (*Yunion no zenkoku kōryū shūkai*).

JAPON

marché du travail posent également, sur le plan de la cohésion sociale, deux principaux problèmes que nous pouvons identifier ainsi. Premièrement, la multiplication des emplois de courte durée amplifie un phénomène sociologique qu'on appelle celui des *furitâ*. Les médias ont longtemps présenté ce phénomène comme celui de jeunes gens passant d'un emploi à l'autre sans s'attacher, affirmant aussi leur liberté individuelle face aux contraintes du système d'emploi traditionnel. Cependant, ces *furitâ*, confinés à des emplois peu qualifiés, qu'ils soient temporaires, intérimaire ou à temps partiel, et dans lesquels les entreprises n'ont investi aucune formation, sont de plus en plus prisonniers de leur condition. Le nombre de *furitâ* âgés de plus de 35 ans est ainsi en augmentation constante, ayant dépassé 350 000 sur un total estimé à 4,17 millions en 2001 (ce chiffre ayant doublé en dix ans). Deuxièmement, l'écart des revenus entre salariés réguliers et non réguliers se creuse. Cette tendance est particulièrement significative pour les temps partiels qui forment la plus grande part des emplois non réguliers comme nous l'avons vu. C'est un phénomène qui remonte au premier choc pétrolier. Par exemple, en 1976, le salaire (hors bonus) des femmes travaillant à temps partiel représentait 80,6 % de celui des salariées régulières, en 1990, ce chiffre était tombé à 72,0 %, et en 2002 à 64,9 %. Ce sont les deux principaux défis pour le mouvement syndical. Ils impliquent néanmoins une telle rupture avec les mécanismes de régulation sociale traditionnels liés au compromis « micro-corporatiste » et le

mouvement de recomposition du paysage syndical est encore si peu avancé, qu'il est aujourd'hui difficile de dessiner des perspectives tant soit peu crédibles quant à la chance que les changements récents offrent ou non pour une représentation syndicale plus équitable.

Sources :

Arai Misako, Lechevalier Sébastien (2004), « La crise contribue-t-elle à réduire les inégalités hommes/femmes ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 87, mars.

Hazama Hiroshi (1978), *Nihon rômu kanrishi kenkyû*, Tôkyô, Ochanomizu shoten.

Inagami Takeshi (ed.) (1995), *Seijuku shakai no naka no kigyôbetsu kumiai*, Tôkyô, Nihon rôdô kenkyû kikan.

Kawanishi Hirosuke (1992), *Enterprise Unionism in Japan*, Londres, Kegan Paul International.

Komamura Kôhei (2003), « Kigyôbetsu shakai hoken daikô kikan no kanosei to genkai », in Tachibanaki Toshiaki, Kaneko Yoshihiro, *Kigyô fukushi no seido kaikaku*, Tôkyô, Tôyô keizai shinpôsha.

Nihon keizai chôsa kyôgikai (2004), *Koyô keitai no tayôka to rôshi kankei*, Tôkyô.

Nishiguchi Toshihiro (1994), *Strategic Industrial Sourcing : the Japanese Advantage*, Oxford, Oxford University Press.

Takeda Masatsugu (1997), « Kisei kanwa to jousei rôdô », in Tokita Yoshihisa, Miyoshi Masami (ed.), *Kisei kanwa to rôdô seikatsu*, Kyôto, Horitsu bunkasha.

Takenaka Emiko, Kuba Yoshiko (1994), *Rôdô-kyoku to jôseika*, Tôkyô, Yûhikaku,

Thomann Bernard (2005), « Les conditions historiques de la naissance et de la reproduction de l'emploi à vie' comme archétype de l'emploi masculin au Japon », *Le Mouvement social*, n°210, janvier-mars.