

## Японская молодежь на рынке труда: экономические и социальные аспекты

И.П. Лебедева

В статье анализируется ситуация, сложившаяся в последние десять лет в молодежном сегменте японского рынка труда. Показаны сдвиги, происшедшие в структуре занятости молодежи, а также различия в положении разных возрастных когорт и отличия в характере занятости молодых японок и японцев. Рассматриваются некоторые социальные проблемы, с которыми сталкивается японская молодежь вследствие изменений в структуре спроса на японском рынке труда.

**Ключевые слова:** Япония, молодежь, формы занятости, социальный статус, брак и семья, «нестандартные» группы.

На протяжении нескольких послевоенных десятилетий рабочая сила являлась одним из важнейших ресурсов экономического роста Японии, а ежегодный приток в экономику десятков тысяч хорошо образованных молодых людей был одним из главных факторов, обеспечивавших эффективное функционирование всей системы управления японских компаний. Между тем в связи со старением населения в стране происходит довольно быстрое сокращение числа лиц трудоспособного возраста (от 15 до 64 лет) – с пика в 87,2 млн человек в 1995 г. оно сократилось до 77,9 млн человек в 2014 г., или на 10,7 %. При этом в силу особенностей демографического развития страны после Второй мировой войны опережающими темпами происходит сокращение численности молодой рабочей силы. Так, общее число молодых людей в возрасте от 15 до 34 лет сократилось с 35,4 млн в 1995 г. до 26,3 млн в 2014 г., или на 25,8 %, а доля этой группы в общей численности японцев трудоспособного возраста – с 40,6 % до 33,8 % соответственно [1, с. 54, 518].

На первый взгляд, подобная ситуация должна была бы привести к улучшению позиций молодых людей на рынке труда, расширению возможностей их трудоустройства, повышению начальной заработной платы и т.д. Однако растянувшаяся почти на два десятилетия затяжная депрессия, в которую Япония вступила в начале 1990-х годов после краха экономики «мыльного пузыря» и последствия которой дают о себе знать и сегодня, довольно сильно осложнила положение на рынке труда. Кроме того, происшедшие за последние десятилетия сдвиги в отраслевой структуре национального хозяйства и изменения в его материально-технической базе заметно преобразили структуру спроса на рабочую силу

в плане ее профессионального состава и уровня квалификации. Понятно, что молодые люди, прежде всего те, кто впервые выходит на рынок труда, ощутили все эти изменения в гораздо большей степени, чем прочие возрастные когорты рабочей силы, особенно те, кто защищен от их влияния системой пожизненного найма [2]. В связи с этим нам представляется небезынтересным рассмотреть вопрос о том, каковы позиции японской молодежи на рынке труда, какие изменения происходят в этой сфере, и каковы их социальные последствия.

Прежде всего, обращает на себя внимание тот факт, что молодые японцы довольно активно участвуют в экономической жизни общества. Так, по данным за 2014 г., среди молодых людей в возрасте от 15 до 19 лет работали 16 %, в возрасте от 20 до 24 лет – около 70 %, а в когорте 25–34 года – почти 85 % [1, с. 518]. Понятно, что разрыв между этими показателями связан с тем, что в первую возрастную группу включены школьники и студенты, продолжающие обучение, а вторая и третья группы представлена в основном теми, кто уже завершил свое образование и вступил в трудовую жизнь.

В отличие от многих развитых стран в Японии не существует такой острой проблемы, как высокий уровень безработицы среди молодежи. Хотя показатели безработицы среди молодых контингентов рабочей силы несколько выше, чем средние по стране (3,6 % на апрель 2016 г.) и составляют 5,3 % для группы от 15 до 24 лет и 4,6 % для группы от 25 до 34 лет, очевидно, что на фоне других развитых стран ситуация в Японии выглядит более чем благополучно [3].

Иными словами, если судить по приведенным цифрам, то можно прийти к заключению, что в плане обеспеченности работой и возможностей для построения жизненных планов японская молодежь может чувствовать себя достаточно уверенно. Однако при более детальном рассмотрении вырисовывается несколько иная картина.

Как известно, одним из главных изменений, наблюдающихся на японском рынке труда с начала 1990-х годов, стало быстрое нарастание в структуре занятых доли работников, не имеющих постоянной работы – их доля возросла с 20 % в 1990 г. до 38 % в 2012 г. В дальнейшем, благодаря некоторому улучшению экономической конъюнктуры, она несколько снизилась – до 34,5 % в апреле 2016 г., однако остается весьма высокой [4]. При этом, помимо депрессивного состояния экономики, резкому расширению масштабов непостоянной занятости способствовали еще два фактора. Во-первых, процесс сервисизации японской экономики, проявляющийся в опережающем развитии отраслей сферы услуг (в том числе – индивидуальных), что создает объективные предпосылки для расширения использования различных гибких схем работы. Во-вторых, изменение самого характера труда в результате перехода японской экономики на стадию постиндустриального развития. Наряду с видами труда, которые, как и прежде, требуют специальных профессиональных знаний и постоянного повышения квалификации, появились виды работ, для выполнения которых достаточно лишь четко следовать инструкциям и иметь навыки работы с компьютерной техникой и информационными технологиями. И если для выполнения первого вида работ компаниям нужны постоянные работники, то для второго вполне пригодными оказываются лица, нанятые на условиях непостоянной занятости [5, с. 60–61].

Как отмечалось выше, в силу особенностей японского рынка труда, а именно существования института пожизненного найма с его гарантиями сохранения статуса

постоянного работника и долговременной занятости для тех, кто был принят на работу в прежние годы, изменения в структуре спроса на рабочую силу со стороны японских компаний затронули прежде всего молодежь, впервые выходящую на рынок труда. Поэтому рост непостоянной занятости оказался наиболее значительным именно среди молодых контингентов рабочей силы. Начавшись еще в 1990-е годы, этот процесс продолжался и в последнее десятилетие, о чем свидетельствуют данные табл. 1.

*Таблица 1. Изменение структуры занятости японской молодежи (мужчины и женщины возрастных когорт 15–19 лет, 20–24 года, 25–34 года, 2006 г. и 2015 г.)\**

	Мужчины			Женщины			Всего
	15-19	20-24	25-34	15-19	20-24	25-34	
<b>2006 г.</b>							
Общее число занятых, тыс. человек	470	2300	7730	460	2320	5460	18 740
Постоянные работники, тыс. человек	260	1790	7260	220	1800	4560	15 890
Их доля в общем числе занятых, %	55,3	77,8	93,9	48,8	77,6	83,5	84,8
Нерегулярно занятые, тыс. человек	210	510	470	240	520	900	2850
Их доля в общем числе занятых, %	44,7	22,2	6,1	51,2	22,4	16,5	15,2
<b>2015 г.</b>							
Общее число занятых, тыс. человек	440	1970	5890	460	1920	4690	15 370
Постоянные работники, тыс. человек	150	1200	4920	80	1050	2780	10 180
Их доля в общем числе занятых, %	34,0	60,9	83,5	17,3	54,6	59,3	66,2
Нерегулярно занятые, тыс. человек	290	770	970	380	870	1910	5190
Их доля в общем числе занятых, %	66,0	39,1	16,5	82,7	45,4	40,7	33,8

\*Данные не включают занятых в сельском хозяйстве.

Рассчитано и составлено по: [6, (2006, 2015)].

Эти данные, на наш взгляд, весьма репрезентативны для целей нашего анализа. Во-первых, они охватывают период, который можно считать относительно благополучным с точки зрения состояния японской экономики. Хотя на это десятилетие пришелся мировой финансово-экономический кризис 2008–2009 гг., а затем случилась катастрофа марта 2011 г., в целом экономическое положение страны было достаточно устойчивым и резких перепадов конъюнктуры не наблюдалось. Во-вторых, исходные данные, на основе которых была составлена табл. 1, отличаются высоким качеством в плане достоверности и сопоставимости и позволяют представить объективную картину изменений, происходящих в сфере молодежной занятости.

Следует отметить, что в период 2006–2015 гг. численность молодой рабочей силы продолжала довольно быстро сокращаться – с 18 млн 740 тыс. в 2006 г. она сократилась до 15 млн 370 тыс. в 2015 г., или на 18 %. При этом число молодых людей, работающих на условиях постоянной занятости, сократилось с 15 млн 890 тыс. до 10 млн 180 тыс., или на 36 %, а число непостоянно занятых, напротив, возросло с 2 млн 850 тыс. до 5 млн 190 тыс., или увеличилось на 182 %. Такая разнонаправленная динамика привела к резким изменениям

в структуре молодежной занятости: если в 2006 г. соотношение между постоянными работниками и непостоянно занятыми составляло 84,8 % : 15,2 %, то в 2015 г. – соответственно 66,2 % : 33,8 %.

Как показывают данные табл. 1, рост непостоянной занятости происходил во всех половозрастных когортах, но скорость и масштабы этого процесса сильно различались по разным группам. Рассмотрим эти различия более подробно.

Наиболее высокой долей непостоянно занятых отличается младшая возрастная когорта, т.е. юноши и девушки в возрасте от 15 до 19 лет. В 2006 г. для юношей эта доля составила почти 45 %, для девушек – более 50 %, в 2015 г. – соответственно 66 % и 83 %. Столь широкое распространение в этой группе непостоянной занятости связано с тем, что в ней преобладают молодые люди, для которых основным занятием является учеба в школе или университете, а работа служит лишь средством получения денег на личные нужды. Так, в 2015 г. более половины юношей и 2/3 девушек данной возрастной когорты относились именно к этой категории [6]. При этом среди студентов и школьников особенно популярны подработки в качестве *арубайто* (временного работника) в кафе, рестораниках, маленьких магазинах и т.д.

Что же касается резкого возрастания масштабов непостоянной занятости в этой возрастной группе, происшедшего за последнее десятилетие, то оно объясняется, прежде всего, ростом доли молодежи, продолжающей обучение по окончании средней школы. Доля молодых людей, ограничивающих свое обучение обязательным средним образованием и выходящих на рынок труда в 15 лет, крайне низка – менее 1 %. Абсолютное же большинство японской молодежи стремится продолжить образование и после окончания высшей ступени средней школы – в двухгодичных колледжах, профессиональных школах (*сэммон гакко*), университетах. Так, если в 2005 г. решили продолжить свое образование 70 % выпускников высшей ступени средней школы, то в 2014 г. – 77 %. Отличительная черта последних двух десятилетий – значительный рост доли девушек среди студентов университетов. Если в 1995 г. она составляла порядка 1/3, то к 2014 г. поднялась до 48 % [1, с. 740, 747]. Отчасти это связано с тем, что многие двухгодичные колледжи (*танки дайгаку*), где обучались в основном девушки, были преобразованы в четырехгодичные университеты, а отчасти – со стремлением все большего числа молодых японок получить достойное образование, чтобы повысить свои шансы при устройстве на постоянную работу. Именно этим обстоятельством объясняется происшедшее за последнее десятилетие резкое повышение доли непостоянно занятых среди женщин этой возрастной когорты.

Следующая возрастная группа – молодые люди в возрасте от 20 до 24 лет – представлена главным образом теми, кто уже завершил свое образование и для кого основным видом деятельности является работа. В 2015 г. в данной возрастной когорте к этой категории относились 82 % юношей и 78 % девушек. Как показывают данные табл. 1, за последнее десятилетие доля непостоянно занятых в этой группе практически удвоилась и достигла почти 40 % для юношей и 45 % для девушек. Поскольку в эту группу входит молодежь, завершившая образование и вышедшая на рынок труда, эти цифры весьма красноречиво говорят о том, насколько сложнее стало нынешним молодым людям найти

постоянную работу по окончании школы или университета. Причем это относится не только к девушкам, но и к юношам, которые всегда имели преимущества при устройстве на работу.

Конечно, оценивая эти цифры, нельзя не учитывать того факта, что в Японии, как и в любой другой развитой стране, происходит все большая диверсификация жизненных стилей и жизненных предпочтений и что далеко не все молодые японки и японцы стремятся получить постоянную работу со всеми налагаемыми ею ограничениями. Так, согласно данным одного из обследований Министерства здравоохранения, труда и благосостояния, около 40 % молодых людей в возрасте до 24 лет, не имеющих постоянной работы, относятся к категории так называемых недобровольных непостоянных работников, то есть к тем, кто хотел, но не смог получить постоянную работу; порядка 45 % решили отложить устройство на постоянную работу на будущее, а оставшиеся 15 % хотели бы реализовать себя в областях, не связанных с постоянной работой (таких, как театр, кино, живопись и т.д.) [7, с. 154; 8, с. 12]. С учетом ситуации, сложившейся на японском рынке труда, возникает естественный вопрос – не потому ли эти 45 % решили отложить на будущее устройство на постоянную работу, что не смогли это сделать сразу по окончании учебного заведения?

О том, что, несмотря на все перемены на рынке труда, непостоянная занятость, как и прежде, воспринимается в Японии как некое отклонение от нормы, свидетельствует, например, позиция Министерства здравоохранения, труда и благосостояния. В обследованиях рынка труда, проводимых этим министерством, «стандартным работником» называется тот, кто «был принят на предприятие сразу после окончания учебного заведения и будет работать на нем продолжительное время» [9, с. 3].

Хотелось бы также обратить внимание на следующий момент. Как показывают данные табл. 1, в рассматриваемой возрастной когорте доля постоянно занятых среди женщин лишь ненамного уступает аналогичному показателю мужской группы (54,6 % и 60,9 % соответственно). Однако это не означает, что позиции женщин на японском рынке труда равнозначны позициям мужчин. Несмотря на то, что еще в 1985 г. в Японии был принят Закон о равных правах женщин и мужчин при найме на работу, запретивший любую форму дискриминации в этой области по признаку пола, гендерный фактор продолжает оказывать влияние на положение женщин на рынке труда. Так, большинство японок, которые смогли получить постоянную работу, вынуждены довольствоваться более скромной профессиональной карьерой, чем их коллеги-мужчины. До сих пор во многих фирмах женщины нанимаются в основном для выполнения так называемой *обычной работы* (*иппансёку*), в то время как мужчинам поручается так называемая *общая работа* (*согосёку*). В то время как *общая* работа предполагает повышение квалификации в рамках внутрифирменного обучения, карьерный рост и ежегодное возрастание заработной платы, *обычная* работа предоставляет существенно более скромные возможности для повышения квалификации и карьерного роста, что означает и более умеренный рост заработной платы. При этом, если на старте различия в заработной плате между мужчинами и женщинами почти незаметны, то по мере приближения к предельному возрасту пребывания в фирме (60 годам) они становятся все более ощутимыми. Вот, например, как выглядели в 2015 г. различия в начальной заработной плате между выпускниками и выпускницами учебных заведений разного образовательного уровня (месячная заработная плата, тыс. иен) [10]:

	Мужчины	Женщины
Окончившие магистратуру	228,5	228,5
Окончившие четырехгодичные университеты	204,5	198,8
Окончившие профессиональные школы или колледжи	177,3	174,5
Окончившие высшую ступень средней школы	163,5	156,2

О том, насколько расходятся в дальнейшем их пути, можно судить по гендерным различиям в степени возрастания заработной платы к завершению работниками своей профессиональной карьеры (табл. 2).

*Таблица 2. Разница между начальной и максимальной заработной платой постоянных работников* (заработная плата работников в возрасте 20–24 года =100)

Категории работников	С высшим образованием	Со средним специальным образованием	Со средним образованием
Мужчины	(50–54 года) 246	(55–59 лет) 212	(50–59 лет) 180
Женщины	(50–54 года) 190	(50–59 лет) 145	(45–49 лет) 124

*Источник:* [9, с.7].

Как показывают эти данные, даже в наиболее привилегированной группе – женщин, имеющих высшее образование, – рассчитывать на равную с мужчинами профессиональную карьеру могут далеко не все.

Еще более очевидными гендерные различия в характере занятости японской молодежи становятся в возрастной когорте 25–34 года. Они существовали и прежде, но были не так сильно выражены, как сейчас. Так, если в 2006 г. среди мужчин этой возрастной группы постоянную работу имели 93,9 %, а среди женщин – 83,5 %, то в 2015 г. – соответственно 83,5 % и 59,3 %.

Поскольку эта возрастная группа представлена уже довольно зрелыми молодыми людьми, столь высокие показатели (прежде всего среди мужчин) можно рассматривать как свидетельство того, что при всех изменениях, происходящих в японском обществе, постоянная занятость не теряет своей ценности и что чем старше становятся молодые японцы, тем сильнее они стремятся иметь постоянную работу.

Тем не менее, как показывают данные табл. 1, и в этой группе за последние десять лет произошло значительное сокращение масштабов постоянной занятости. Так, число мужчин – постоянных работников в абсолютном выражении сократилось на 2 млн 340 тыс., или на треть, а число не имеющих постоянной работы, напротив, увеличилось на 500 тыс., или в два раза. В женской группе число постоянных работников уменьшилось на 1 млн 780 тыс., или на 40 %, а число не имеющих постоянной работы возросло на 1 млн, или более чем в два раза. Тот факт, что эти сдвиги произошли в условиях неблагоприятных демографических трендов, а именно в условиях абсолютного сокращения численности молодой рабочей силы,



свидетельствует о том, насколько глубоко и стремительны изменения в структуре спроса, происходящие на японском рынке труда.

Хотя и масштабы, и доля постоянной занятости среди мужчин данной возрастной когорты уменьшились, в целом их положение выглядит пока вполне благополучно. Абсолютное большинство этих молодых людей (более 80 %) имеют постоянную работу, а, следовательно – надежный источник дохода и возможность планировать свою жизнь на длительную перспективу. Гораздо сложнее обстоит дело с женской занятостью.

Дело не только в том, что в этой возрастной группе еще больше расходятся траектории профессионального роста и еще сильнее дают о себе знать различия в возможностях повышения квалификации между мужчинами и женщинами, работающими на условиях постоянной занятости. Гораздо более серьезные проблемы связаны с тем, что для женщин, входящих в эту возрастную когорту, наступает время принятия решения о вступлении в брак и рождении детей. В отличие от практики, существовавшей прежде, сейчас молодые женщины уже не увольняются с работы сразу после замужества. Но что касается рождения детей, то здесь изменения почти незаметны. Как показывает статистика, после 30 лет – это сейчас средний возраст рождения первого ребенка – многие женщины не только оставляют работу, но и не возвращаются на прежнее место, даже когда дети становятся старше, предпочитая постоянной работе различные формы непостоянной занятости.

Нельзя сказать, что японское правительство бездействует. С начала 1990-х годов в Японии принимаются законы и предпринимаются разного рода меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами домашних обязанностей и работы. Еще в 1991 г. был принят закон о предоставлении оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1 года (в размере 25 % от жалованья). Затем этот закон неоднократно пересматривался, и в 2010 г. продолжительность отпуска была доведена до 18 месяцев, а размеры выплат – до 50 % от уровня зарплаты. Кроме того, нормы закона были распространены на мелкие и средние предприятия, были введены ограничения на сверхурочные работы для лиц, имеющих детей, предпринимателям было предписано учитывать семейное положение работника при принятии решения о его переводе на новое место работы, а также была запрещена какая-либо дискриминация в отношении работников, решивших взять отпуск. Наконец, компаниям, в которых хотя бы один мужчина воспользуется отпуском по уходу за ребенком, были обещаны государственная поддержка и общественное признание [11, с. 5].

Как известно, целый комплекс мер, направленных на создание более благоприятных условий для работающих женщин и повышение степени их участия в экономической жизни общества, был осуществлен в рамках *абэномики* [12]. Однако, как показывают данные табл. 3, заметных изменений в характере женской занятости пока не ощущается: доля женщин, работающих на условиях постоянной занятости, достигнув пиковых значений в возрастной группе 25–29 лет, затем начинает неуклонно снижаться и больше уже не возвращается на прежний уровень.

Таблица 3. Доля постоянных работников среди работающих женщин (%)\*

Возрастные категории	15–19 лет	20–24 года	25–29 лет	30–34 года	35–39 лет	40–44 года	45–49 лет	50–54 года	55–59 лет	60–64 года
2015 г.	19,6	54,7	63,1	55,8	49,1	42,5	40,4	40,4	39,6	23,3
2012 г.	18,8	52,3	60,7	52,4	46,2	41,4	39,6	39,7	37,1	23,5

\* Данные не включают занятых в сельском хозяйстве.

Рассчитано по: [6, (2012, 2015)].

Консервация такой ситуации связана со следующими обстоятельствами. Во-первых, общий сдвиг в структуре спроса на рабочую силу проявился, в частности, в широком применении компаниями практики замены постоянных работников временными в сфере *иппансёку* – традиционной вотчине женщин. Во-вторых, поскольку решающее значение для продвижения по службе в японских компаниях играет постоянное повышение квалификации на основе внутрифирменного обучения, отрыв женщин от этой системы на время отпуска по уходу за ребенком сопряжен для них с неизбежной потерей темпа в карьерном росте, а, следовательно, снижает в их глазах привлекательность прежнего места работы. В-третьих, и это, по-видимому, самое главное – при всех изменениях, происшедших в японском обществе за последние десятилетия, здесь до сих пор, в том числе и среди самих японок, широко распространены традиционные представления о роли и предназначении женщины. Она должна быть прежде всего матерью и хозяйкой дома, а работа – удел мужчины.

Таким образом, молодые японки, получившие место постоянного работника, оказываются перед непростым выбором – либо замужество, уход с работы после рождения ребенка и жизнь домохозяйки с работой на условиях непостоянной занятости, либо карьера с отказом от замужества и рождения детей или, в лучшем случае, с переносом этих событий на возможно более поздние сроки.

Об остроте проблем, существующих в сфере женской занятости, свидетельствуют и данные японской статистики. Так, с конца 1980-х годов в стране происходит быстрый рост доли молодых женщин, не состоящих в браке: если в 1980 г. она составляла 24 % среди женщин в возрасте 25–29 лет и 9,1 % – в возрасте 30–34 года, то к 2010 г. поднялась до 60,3 % и 34,5 % соответственно. За эти же годы произошло заметное повышение среднего возраста первого замужества японок – с 25,2 года в 1980 г. до 29,4 года в 2014 г., а также и возраста рождения ими первого ребенка – соответственно с 26,4 года до 31,1 года. Наконец, в стране продолжается снижение показателя фертильности, который к 2014 г. опустился до 1,42, оказавшись одним из самых низких среди развитых государств [13, с. 3, 9].

Понятно, что выбор между созданием полноценной семьи и карьерой тем сложнее, чем выше уровень образования женщин. Неудивительно, что наибольшее число незамужних японок отмечается среди тех, кто получил университетское образование и имеет больше шансов на успешную карьеру. Те же из них, кто вышел замуж, либо вообще отказываются от обзаведения детьми, либо ограничиваются рождением одного ребенка. И именно эта категория женщин «ответственна» за снижение среднего показателя фертильности в стране. Так, если в группе неработающих замужних женщин он составляет 2,2 и практически не



изменился по сравнению с 1980-ми годами, то в группе работающих замужних женщин – всего лишь 0,6 [14, с. 162–163].

Очевидно также, что существует прямая зависимость между ростом категории непостоянно занятых среди молодых японских мужчин и возрастанием доли незамужних женщин. Дело в том, что ни в одной другой развитой стране нет такого глубокого водораздела между постоянной и непостоянной формами занятости, как в Японии – ни с точки зрения уровня оплаты труда и объема социальных гарантий, ни в плане возможностей повышения квалификации и карьерного роста, ни с точки зрения социального статуса<sup>1</sup>. Этот водораздел сложился под влиянием японской системы управления трудом, получившей широкую известность под названием системы пожизненного найма. Не вдаваясь в подробности, отметим лишь, что работникам, нанятым на постоянную работу, гарантировались стабильная занятость (вплоть до так называемого предельного возраста пребывания в фирме, который сейчас в большинстве компаний составляет 60 лет), повышение квалификации, продвижение по служебной лестнице с соответствующим ростом заработной платы, а также доступ к системе социального обеспечения. Иными словами, эта система делала жизнь и самих постоянных работников, и членов их семей стабильной и предсказуемой, позволяя им планировать свое будущее и поэтапно реализовывать жизненные планы.

В наиболее полном виде (то есть с использованием всех элементов материального и морального стимулирования работников) система пожизненного найма применялась в крупных частных компаниях (где охватывала и белые, и синие воротнички) и в государственных учреждениях. Однако и все другие предприятия, в том числе и некрупные, для того, чтобы повысить трудовую мотивацию персонала, стремились применять эту систему в той или иной степени, распространяя ее принципы на определенную группу работников (например, только на белые воротнички) или используя отдельные ее элементы. Иными словами, в большей или меньшей степени система пожизненного найма охватывала практически весь контингент постоянных работников (в конце 1980-х годов к этой категории относились порядка 80 % работающих по найму).

Поскольку долгое время система пожизненного найма распространялась почти исключительно на работников-мужчин, она способствовала закреплению за ними роли добытчиков средств, кормильцев семьи, а следовательно – и упрочению их главенствующего положения в семье и обществе. Постепенно в общественном сознании сложился образ идеального молодого человека – *сараримана*, т.е. постоянного работника крупной компании или государственного учреждения, который благодаря усердию и упорству смог поступить в престижный университет, закончить его и устроиться на работу, гарантирующую ему стабильность и процветание. Примечательно, что в 1970-е – 1990-е годы карьера *сараримана* оказалась доступна весьма широкому кругу молодежи. Так, среди юношей, закончивших

---

<sup>1</sup> Поразительные факты на этот счет приводит в своей книге «Общество, где статус зависит от формы найма» проф. Мориока Кодзи. Оказывается, что в некоторых компаниях непостоянным работникам не разрешается пользоваться столовыми, в которых питаются постоянные работники. Эти факты тем более удивительны, что японские компании известны своей демократичностью, стремлением избегать подчеркивания разницы в статусе между менеджментом, с одной стороны, и рядовыми рабочими и служащими – с другой [15, с. 2–5].

школу в 1976–1985 гг., смогли стать *сарариманами* по окончании университета более 30 %, а среди выпускников 1986–1995 гг. – 40 %. Кроме того, в обоих случаях еще около четверти молодых людей смогли в той или иной степени реализовать эту «японскую мечту», получив работу белых воротничков в средних и мелких фирмах. Следует также иметь в виду, что на карьеру, подобную карьере *сараримана*, могли рассчитывать и синие воротнички – работники крупных компаний, и даже часть рядовых работников мелких и средних фирм [16, с. 16–17].

Хотя многое изменилось с тех пор в японском обществе, в том числе и в системе ценностей молодежи, тем не менее, и сейчас символом мужественности и зрелости молодого человека остается *сарариман* [17, с. 30–32].

Понятно, что молодые люди, не имеющие постоянной работы (в Японии их называют *фритеры* – от английского Free и немецкого Arbeiter) воспринимаются общественным сознанием как некое отклонение от нормы, а их социальный статус оценивается как гораздо более низкий, чем статус постоянного работника. Частая смена ими работы (особенно под предлогом, что она не нравится), отсутствие четких жизненных целей воспринимаются как показатель слабого характера, незрелости, проявление эгоизма и безответственности по отношению к семье и обществу. Пока *фритеры*-мужчины молоды, к ним относятся снисходительно, но чем старше они становятся, тем строже оценивают их окружающие и тем острее сами они ощущают несоответствие своего положения ожиданиям общества. Ближе к 30 годам многие из них пытаются изменить образ жизни и найти стабильную работу, но для большинства это оказывается невозможно. Так, по оценке Министерства здравоохранения, труда и благосостояния, по прошествии пяти лет работы в качестве непостоянно занятого получить место постоянного работника в среднем удается лишь четверти желающих [8, с. 13].

Очевидно, что расширение масштабов непостоянной занятости среди молодых мужчин приводит к сокращению числа молодых людей, которых японские девушки и их родители могут считать достойными женихами. И наряду с повышением доли незамужних женщин среди молодых японок происходит и рост доли неженатых молодых мужчин. Так, среди мужчин в возрасте 25–29 лет не состоят в браке 71,8 %, 30–34 лет – 47,3 %, 35–39 лет – 35,6 % [13, с. 9].

Изменения в структуре спроса на рабочую силу, происходящие на японском рынке труда, оказывают влияние и на другие стороны жизни японской молодежи. В частности, они привели к определенному снижению в глазах молодежи ценности образования как инструмента, гарантирующего спокойную, стабильную и обеспеченную жизнь. Долгое время трудоустройство на работу в качестве постоянного работника сразу по окончании учебного заведения (выпускников школ – на места синих воротничков, выпускников университетов – на места белых воротничков) было главной целью для большей части японской молодежи. Однако сокращение возможностей трудоустройства на постоянную работу привело к определенной эрозии прежде эффективно работавшего механизма транзита «учебное заведение – компания» и в определенной степени подорвало веру в неразрывную связь между успехами в учебе и удачной карьерой. Это проявляется, в частности, в том, что параллельно со снижением доли выпускников, сумевших устроиться на постоянную работу,

происходит снижение и доли желающих получить работу сразу по окончании учебного заведения. Так, в 2015 г. среди выпускников университетов доля желающих сразу устроиться на работу составила 74 % среди женщин и 67,7 % среди мужчин, среди выпускников специальных профессиональных школ – соответственно 62 % и 62 %, среди женщин, окончивших двухгодичные колледжи – 81,3 % [18].

Сказанное, конечно, не означает, что произошло снижение значения образования в системе ценностей молодых японцев: для большинства оно по-прежнему остается одним из важнейших жизненных приоритетов. Более того, поскольку практика показывает, что получить место постоянного работника тем легче, чем выше уровень образования, в целом наблюдается тенденция к повышению уровня образования японской молодежи, о чем говорилось выше.

Изменения, происшедшие на рынке труда, резкое возрастание числа молодых людей, не имеющих постоянной работы, стали также одним из факторов появления разного рода нестандартных, необычных для Японии групп молодежи, образ жизни и ценностные ориентиры которых резко контрастируют с общепринятыми нормами и представлениями. Это, например, так называемые *парасайто сингуру*, или паразитирующие одиночки (*parasite singles*). Этот термин был введен в научный оборот в конце 1990-х годов известным японским социологом Ямада Масахиро для обозначения следующей категории молодых людей: работающих лишь время от времени (с целью получения средств на развлечения и карманные расходы), проживающих совместно с родителями и полностью зависящих от них в удовлетворении своих основных потребностей.

Еще более необычной для Японии группой молодежи, появившейся в 1990-е – 2000-е годы, стали так называемые *нитто*, или NEETs (*not in Education, Employment or Training*). Согласно определению Министерства здравоохранения, труда и благосостояния, *нитто* – это молодые люди в возрасте от 15 до 34 лет, которые ничем не заняты – ни учебой, ни работой, ни профессиональной переподготовкой. Их насчитывается порядка 600 тыс. человек [19]. В этой среде сформировалась также особая подгруппа молодежи – так называемые *хикикомори*, что в переводе с японского означает затворники. *Хикикомори* – это молодые люди, которые избегают контактов с внешним миром, предпочитают проводить время дома (преимущественно – в своей комнате), погружаясь в виртуальный мир *манга*, *анимэ*, компьютерных игр и т.д. По данным Министерства здравоохранения, труда и благосостояния, в Японии насчитывается порядка 260 тыс. семей, где есть дети, ведущие образ жизни *хикикомори* [20, с. 38].

Таким образом, за последнее десятилетие положение японской молодежи заметно осложнилось. Сокращение масштабов постоянной занятости во всех возрастных когортах и рост категории непостоянных работников, сбой в безупречно работавшем прежде механизме трудоустройства выпускников школ и университетов, необходимость выбора между карьерой и семьей для японок, имеющих статус постоянного работника, заметное снижение доли лиц, состоящих в браке, среди молодых женщин и мужчин, появление разного рода групп нестандартной молодежи и т.д. – все эти явления свидетельствуют о том, что современная японская молодежь живет в качественно иной, более сложной социально-психологической атмосфере. Более того, если прежде благодаря общему росту

благополучия и демократизации системы образования молодежная среда была достаточно однородной, то теперь происходит все большая ее поляризация. На одном полюсе находятся молодые люди, которым удалось получить постоянную работу и которые могут рассчитывать на благополучную, спокойную, предсказуемую жизнь, а на другом – те, кто в силу разных причин оказался за пределами сферы постоянной занятости, а, следовательно, и за пределами спокойной, благополучной жизни. Именно в этой среде формируются группы молодежи, чей образ жизни и система ценностей резко контрастируют с укоренившимися в общественном сознании представлениями о нормальной жизни, успешной карьере и т.д. Существование этих групп «нестандартных» молодых людей представляет серьезную социальную проблему, особенно в свете быстрого старения населения страны и сокращения численности людей трудоспособного возраста.

### Список литературы

1. Нихон токэй нэнкан : [Японский статистический ежегодник] 2016 // Statistics Bureau. URL: <http://www.stat.go.jp>
2. Лебедева И.П. Судьбы пожизненного найма: социальные аспекты // Японское общество: изменяющееся и неизменное. М.: АИРО-XXI, 2014. С. 235–259.
3. Unemployed person and unemployment rate by age // Statistics Bureau. URL: <http://www.stat.go.jp>
4. Employed person by status in employment, type of employment and class of monthly hours of work // Statistics Bureau. URL: <http://www.stat.go.jp>
5. Ямада Масахиро. Кибо какуса сякай : [Общество разделенных надежд]. Токио, 2004.
6. Annual Report on the Labour Force Survey. Population aged 15 years old and over by labour force status, status in employment, type of employment and age // Statistics Bureau. URL: <http://www.stat.go.jp>
7. Marcus Rebick. The Japanese Employment System. NY.: Oxford University Press, 2004. 196 с.
8. White Paper on the Labour Economy 2014 // Ministry of Health, Labour and Welfare. URL: <http://www.mhlw.go.jp>
9. Summary Report of Basic Survey on Wage Structure (Nationwide) 2012 // Ministry of Health, Labour and Welfare. URL: <http://www.mhlw.go.jp>
10. Basic Survey on Wage Structure. Starting Salary of New Graduates // Ministry of Health, Labour and Welfare. URL: <http://www.mhlw.go.jp>
11. Scott North. Work-Life in Japan: The past is Prologue // Executive Briefing series. Boston College Center for Work and Family, 2011.
12. Мизинова А.Е. Проблема вовлечения женщин в трудовую деятельность в современной Японии // Ежегодник Япония. М.: АИРО-XXI. 2014. С. 126-140.
13. Сёкока хакусё : [Белая книга о снижении рождаемости] 2014 / Cabinet Office. URL: <http://www.cao.go.jp>
14. The Sociology of Japanese Youth. N.Y.: Nissan Institute / Routledge, 2012.

15. *Мориока Кодзи*. Коё мибун сякай : [Общество, где статус зависит от формы найма]. Токио: Иванамишинсё, 2015. 240 с.

16. David Chiavacci. From Class Struggle to General Middle-Class Society to Divided Society: Societal Model of Inequality in Postwar Japan // *Social Science Japan Journal*. 2008. Vol. 11. № 1.

17. *Emma E. Cook*. Expectations of Failure. Maturity and Masculinity for Freeters in Contemporary Japan // *Social Science Japan Journal*. 2013. Vol. 16. № 1.

18. Хэйсэй 27 нэндо дайгаку танки дайгаку кото сэммон гакко оёби сэнсю гакко соцугё ётэйся-но сюсёку дзёкё тёса : [Обследование за 2015 г. Трудоустройства выпускников университетов, краткосрочных университетов, высшей ступени средней школы и специализированных профессиональных школ] / Ministry of Health, Labour and Welfare. URL: <http://www.mhlw.go.jp>

19. White Paper on Children and Young People 2012. Figure 8 / Ministry of Health, Labour and Welfare. URL: <http://www.mhlw.go.jp>

20. *Гэнда Юдзи*. Корицу мугёся : [Неработающие одиночки]. Токио: Нихон кэйдзай симбун сюпанся, 2013. 236 с.

Поступила в редакцию 18.06.2016

**Автор:**

**Лебедева Ирина Павловна**, доктор экономических наук, главный научный сотрудник Института востоковедения РАН. E-mail: [lebedeva130250@mail.ru](mailto:lebedeva130250@mail.ru)

## Japanese Youth at the Labor Market: Economic and Social Aspects

I.P. Lebedeva

The article analyzes the situation established in the past ten years in the youth segment of the Japanese labor market. The author shows shifts in the structure of youth employment as well as differences in the state of different age cohorts and in the character of employment of young men and women. Special attention is being drawn to some social problems that the Japanese youth faces as a result of changes in the structure of demand at the Japanese labor market.

**Keywords:** youth, forms of employment, social status, marriage and family, “non-standard” groups.

**Author:**

**Lebedeva Irina P.**, Doctor of Sciences (Economics), chief researcher, Institute of Oriental Studies, Russian Academy of Sciences. E-mail: lebedeva130250@mail.ru