

Японские исследования. 2020. № 1. С. 48–68.

Japanese Studies in Russia, 2020, 1, pp. 48–68.

DOI: 10.24411/2500-2872-2020-10003

Структурные проблемы японского рынка труда

И.П. Лебедева

Аннотация. Из-за невозможности достижения на рынке труда, так же как и на других рынках, «совершенной конкуренции», которая в теории должна уравнивать различные составляющие спроса и предложения рабочей силы через ценовой механизм (как из-за несовершенства самого рынка, так и в результате стремления государства регулировать его функционирование), здесь постоянно возникают разного рода несоответствия и дисбалансы. Так, при низком уровне общей безработицы нарастает структурная безработица, т.е. несоответствие между требованиями компаний к качеству рабочей силы и профессионально-квалификационным составом работников, выходящих на рынок труда. В результате при высоком спросе на труд уровень заполнения открытых вакансий составляет в среднем не более 30 %. С другой стороны, достаточно высокий для Японии уровень увольнений работников (15–15,5 % от общего числа занятых) говорит о существовании разрыва между их ожиданиями относительно работы и теми реальными условиями, в которых они оказываются. Особенно остро эта проблема проявляет себя в молодёжном сегменте рынка труда, свидетельствуя о том, что сложившаяся в первые послевоенные десятилетия модель трудоустройства японской молодёжи всё менее и менее отвечает как потребностям самой молодёжи, так и нуждам японской экономики. Практически застойный характер приобрели значительные различия в соотношении между спросом на рабочую силу и её предложением между различными отраслями экономики, а также между предприятиями разных размеров, что говорит о её низкой мобильности. Наконец, одной из отличительных черт последних десятилетий стали расхождения в динамике производительности труда и заработной платы. Они обусловлены особенностями динамики обоих показателей в этот период, которые сформировались под влиянием целого комплекса факторов – как экономических, так и социокультурных. Существующие на японском рынке труда структурные несоответствия свидетельствуют о его недостаточной гибкости и мобильности, а это, в свою очередь, препятствует более эффективному использованию основного ресурса экономического роста страны – её рабочей силы.

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила, структурная безработица, производительность труда, заработная плата, увольнения, вакансии.

Автор: Лебедева Ирина Павловна, доктор экономических наук, главный научный сотрудник, Институт востоковедения РАН (адрес: 107031, Москва, ул. Рождественка, 12). E-mail: iplebedeva2019@mail.ru

The structural problems of the Japanese labor market

I.P. Lebedeva

Abstract. Due to the impossibility of achieving “perfect competition” in the labor market (as well as in other markets), which, in theory, should balance the ratio between various components of labor supply and demand through the price mechanism (because of the imperfection of market itself and as a result of the state’s desire to regulate its functioning), various kinds of imbalances and inconsistencies constantly arise here. Thus, under a low level of general unemployment, structural unemployment increases, indicating the discrepancy between the requirements of companies to the quality of the workforce and the professional and qualification structure of workers entering the labor market. As a result, despite a high demand for labor, the level of filling of open vacancies averages no more than 30 %. On the other hand, a rather high level of dismissals of workers (15–15.5 %) indicates the existence of a gap between their expectations regarding work and the actual conditions in which they find themselves. This problem is especially acute in the youth segment of the labor market, indicating that the employment model of Japanese youth, which was formed in the first postwar decades, is increasingly diverging with the needs of young people and the needs of the Japanese economy. The significant differences in the ratio of labor demand and supply between different sectors of the economy, as well as between enterprises of different sizes, have acquired an almost stagnant nature, indicating low mobility of labor force. Finally, the discrepancy in the dynamics of labor productivity and wages became one of the distinguishing features of the last decades. It was formed due to the peculiarities of the dynamics of both indicators in this period, which, in turn, were formed under the influence of a whole range of factors of economic and socio-cultural nature. The imbalances and inconsistencies existing in the Japanese labor market indicate its lack of flexibility and mobility, and this, in turn, impedes a more efficient use of the country's main resource for economic growth – its labor force.

Keywords: labor market, labor force, structural unemployment, labor productivity, wages, dismissals, vacancies.

Author: *Lebedeva Irina P.*, Doctor of Sciences (Economics), Chief Researcher, Institute of Oriental Studies of the Russian Academy of Sciences (address: 12, Rozhdestvenka Str., Moscow, 107031, Russian Federation). E-mail: iplebedeva2019@mail.ru

Введение

На протяжении всех послевоенных десятилетий рабочая сила была главным ресурсом экономического роста Японии. Таковым она остается и сейчас, на стадии постиндустриального развития. Быстрое старение населения, а также начавшееся в последние годы сокращение его абсолютной численности придают проблеме использования рабочей силы особую актуальность. В связи с этим рассмотрение проблем, существующих на японском рынке труда, представляет несомненный научный интерес. Это подтверждает и обилие работ японских авторов, посвящённых самым разнообразным аспектам функционирования рынка труда. Это и монографии, и статьи в академических журналах, и аналитические исследования правительственных организаций и частных институтов и т.д. Названия тех из них, которые оказались наиболее полезны автору в написании данной статьи, приведены в списке литературы. Монографии японских специалистов помогли автору составить общее представление об исследуемой проблеме,

а статьи и аналитические материалы позволили углубить и дополнить его интересными деталями и малоизвестными фактами.

Статья посвящена рассмотрению одного из наименее изученных аспектов функционирования рынка труда, а именно разного рода структурным несоответствиям. Автор попыталась выделить и проанализировать наиболее важные из них с целью дополнить, углубить и скорректировать бытующие представления о японском рынке труда как о стабильном и благополучном. В исследовании автор опиралась на статистические данные, цифры и факты, почерпнутые из работ японских специалистов, использовала логику и методы экономического анализа.

Общая и структурная безработица

Из-за невозможности достижения на рынке труда «совершенной конкуренции», которая в теории должна уравнивать различные составляющие спроса и предложения рабочей силы через ценовой механизм (как из-за несовершенства самого рынка, так и в результате стремления государства регулировать его функционирование с помощью разного рода регламентаций и ограничений), здесь постоянно возникают разного рода несоответствия и дисбалансы.

Одним из наиболее важных показателей дисбаланса на рынке труда является уровень безработицы. По этому показателю положение на японском рынке труда на протяжении всего послевоенного периода было весьма благополучным, и даже в периоды неблагоприятной конъюнктуры японские показатели не превышали уровня, который в других развитых странах отмечался в годы экономического подъема.

Невысокими оставались эти показатели и в последнюю четверть века, о чём свидетельствуют приводимые ниже данные (уровень безработицы, %) [Japan Statistical Yearbook 2011, table 16-1; Родорёку тёса 2018, с. 12, табл. 11; Labor force survey. Monthly results, May 2019, table 18]:

1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
2,1	2,2	2,9	3,4	4,1	4,7	5,4	4,7	4,1	4,0

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	май 2019
5,1	4,6	4,3	4,0	3,6	3,4	3,1	2,8	2,4	2,4

Следует особо подчеркнуть, что Японии практически не знакома и такая острая социальная проблема, как высокий уровень безработицы среди молодёжи, что типично для многих высокоразвитых государств. Так, по данным на май 2019 г., в самой младшей возрастной когорте – 15–24 года – уровень безработицы составил 4,0 %, а в когорте 25–34 года – 3,2 % [Labor force survey. Monthly results, May 2019, table 18].

Но на фоне весьма благополучного положения дел на японском рынке труда в плане общего уровня безработицы (т.е. отношения числа лиц, ищущих работу, к общему числу занятых) здесь обнаруживается другая форма безработицы – структурная. Она возникает в результате несовпадения между структурой спроса на рабочую силу и структурой её предложения – с точки зрения её профессионально-квалификационного состава, возрастной структуры, территориального распределения и т.д. При этом в отличие от общей

безработицы структурная безработица не зависит или почти не зависит от движения конъюнктуры [Нагано Хитоси, с. 76–77].

Для уяснения характера безработицы, существующей в тот или иной период на рынке труда, специалисты используют так называемую *кривую UV*, где U означает unemployment, а V – vacancy. Для её построения берутся два показателя: уровень общей безработицы и коэффициент эффективного спроса на труд, который рассчитывается путём деления количества существующих на рынке вакансий на число лиц, ищущих работу. Приводимые ниже данные дают представление о динамике этого показателя в период 1990–2018 гг. (%) [Japan Statistical Yearbook 2011, 2016, 2018, table 16-4]:

1990	1995	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010
1,43	0,64	0,50	0,62	0,56	0,86	1,06	0,77	0,56

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2 кв. 2018
0,68	0,82	0,97	1,11	1,23	1,36	1,50	1,62

Очевидно, что динамика обоих приведённых выше показателей напрямую зависит от состояния конъюнктуры, но только их движение – разнонаправленное: в то время как коэффициент эффективного спроса растёт при благоприятной конъюнктуре и падает в периоды её охлаждения, уровень общей безработицы, наоборот, повышается в период спада конъюнктуры и снижается в периоды экономического подъёма (рис. 1).

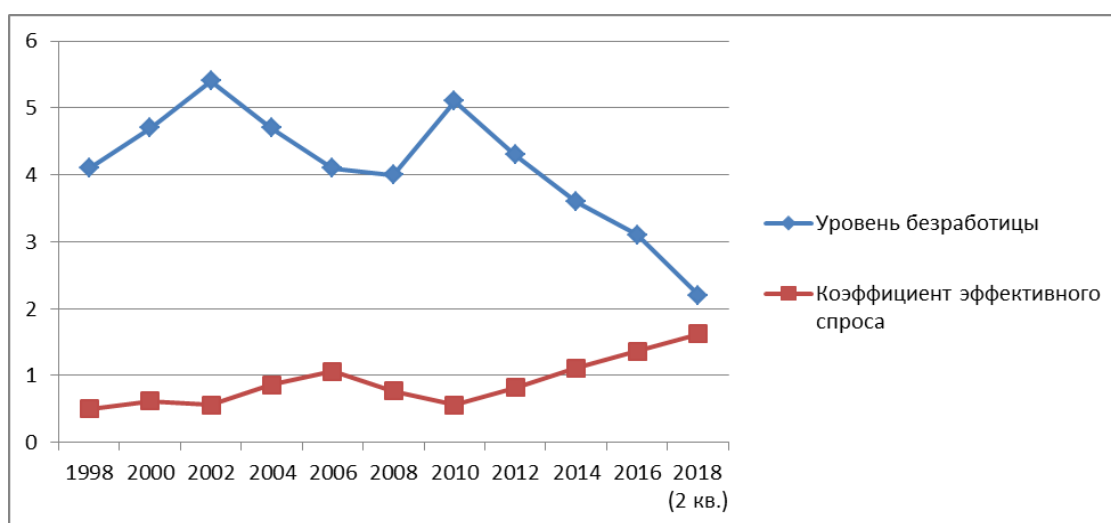


Рис. 1. Динамика уровня безработицы и коэффициента эффективного спроса.

Сопоставление этих показателей в динамике и позволяет уяснить характер безработицы в тот или иной отрезок времени.

С этой целью строится график, на нижней горизонтальной оси которого откладываются значения коэффициента эффективного спроса, а на левой вертикальной – показатели уровня безработицы. График разделяет линия, проведённая под углом 45° из левого нижнего угла – точки, где и уровень безработицы, и коэффициент эффективного спроса равны нулю. Это линия предполагаемого равновесия, когда численность безработных равна числу вакантных

мест, т.е. когда безработица носит структурный характер, а не обусловлена недостаточным спросом на рабочую силу. Это положение называют также равновесной безработицей.

Если точки пересечения уровней безработицы и показателей коэффициента эффективного спроса уходят влево вверх от этой линии, то это означает, что безработица связана с нехваткой спроса на рабочую силу. Если они перемещаются вправо вниз от этой линии, то из этого следует, что существует нехватка рабочей силы. Если же они приближаются к этой линии, это означает, что возникает структурная безработица, т.е. безработица, обусловленная несоответствием между имеющейся на рынке рабочей силой и требованиями, предъявляемыми к ней со стороны компаний¹.

Схема, которую мы приводим ниже, показывает, как складывалась ситуация на рынке труда в период с 1967 г. по 2015 г. (рис. 2).

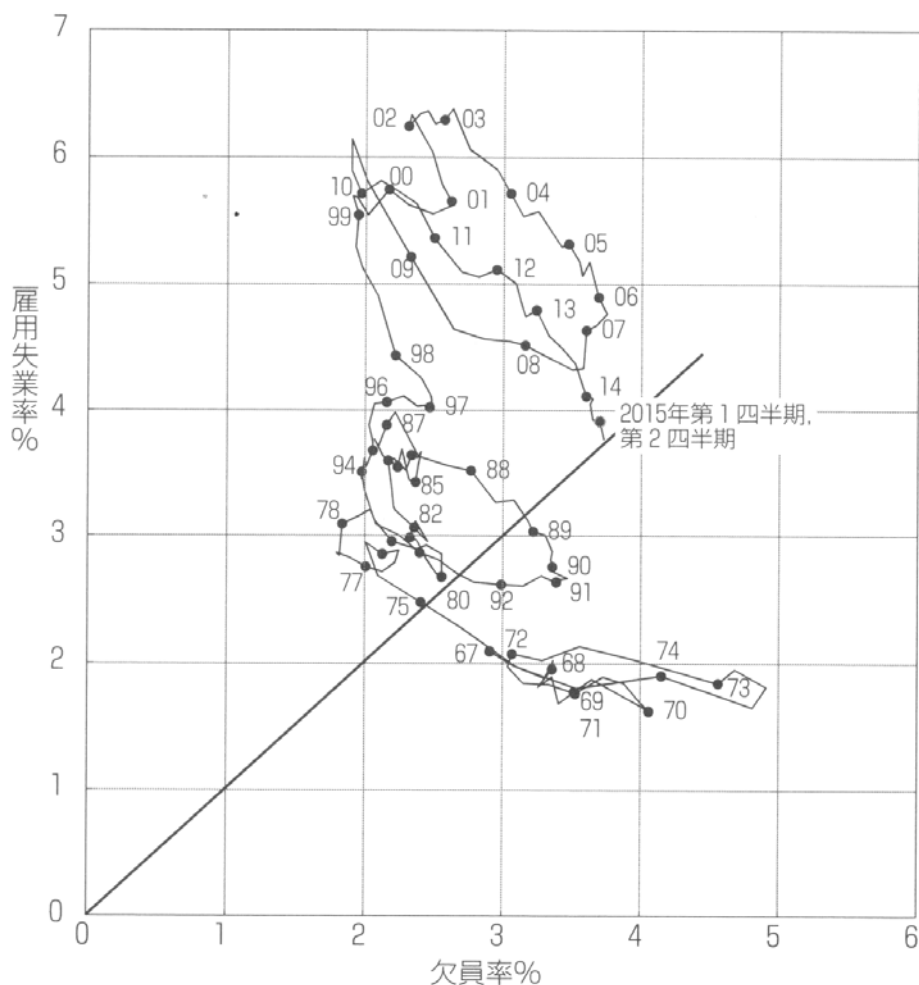


Рис. 2. Изменение характера безработицы (1967–2015 гг.)

Источник: [Нагано Хитоси, с. 80].

Во-первых, очевидно, что за последние полвека положение на рынке труда изменилось: произошло перемещение из зоны нехватки рабочей силы в зону её избытка.

Во-вторых, график достаточно чётко показывает, что в периоды ухудшения конъюнктуры точки пересечения обоих показателей смещаются в верхнюю левую часть,

¹ Описание методики приводится по монографиям [Нагано Хитоси, с. 73–80; Идэ Такако, с. 12–15].

удаляясь от равновесной прямой. Это означает, что нарастает безработица, обусловленная недостатком спроса на рабочую силу. И, наоборот, в годы улучшения конъюнктуры эти точки смещаются вниз и приближаются к равновесной прямой. Это означает, что нарастает структурная безработица.

В-третьих, если сравнивать период 2000–2015 гг. с предыдущими периодами, то напрашивается вывод, что ситуация на рынке труда стала в целом более сложной. С одной стороны, ушли вверх, т.е. стали выше, показатели общей безработицы. С другой стороны, с началом оживления, наступившего после 2010 г., безработица всё больше стала приобретать характер структурной. На графике видно, что точки пересечения уровня безработицы и коэффициента эффективного спроса устремились к равновесной прямой. При этом зона равновесия, к которой они стремятся, тоже сместилась вверх по равновесной прямой, что говорит о нарастании масштабов дисбаланса на рынке труда.

Различия в коэффициентах эффективного спроса на труд

Выше было охарактеризовано положение дел на японском рынке труда в целом. Но очевидно, что для различных категорий работников ситуация складывается по-разному. Подтверждением этого являются значительные различия в показателях коэффициента эффективного спроса на труд в зависимости от формы занятости работников, их возраста, профессии и т.д.

Обратимся, прежде всего, к различиям в зависимости от формы занятости (%) [Japan Statistical Yearbook. 2011, table 16-14; 2016, table 19-28; 2019, table 19-20; Japan Institute..., Statistics]:

	Постоянные работники*	Частично занятые (<i>пато</i>)**	Временные и сезонные работники
1990	1,46	–	1,12
1995	0,62	1,7	0,84
2000	0,60	2,16	1,12
2005	0,94	2,0	2,38
2007	0,97	2,0	2,77
2010	0,51	1,34	4,67
2011	0,62	1,49	6,21
2012	0,74	1,06	7,42
2013	0,87	1,24	9,35
2014	1,00	1,38	9,48
2015	1,11	1,52	10,22
2016	1,25	1,70	12,04
2017	1,50	1,78	–
2018	1,61	1,82	–
2019 май	1,62	1,80	–

* Показатели за 2017–2019 гг. отражают ситуацию по всем категориям за вычетом *пато* и выпускников учебных заведений.

** Показатели до 2012 г. представляют собой отношение вновь открытых вакансий к новым заявкам на трудоустройство.

Приведённые данные, во-первых, свидетельствуют о том, что в рассматриваемый период, и особенно до середины 2010-х годов, шло активное замещение постоянных работников непостоянными, в том числе частично занятыми (*пато*), т.е. теми, кто занят менее 35 часов в неделю – либо неполный рабочий день, либо неполную рабочую неделю (на эту категорию приходится почти половина общего числа непостоянных работников). Во-вторых, показывая, что спрос на постоянных работников в последние годы поднялся практически до уровня, отмечавшегося до депрессии 1990-х – 2000-х годов, эти данные подтверждают тезис о существовании структурной безработицы в сфере постоянной занятости. В-третьих, свидетельствуя о чрезвычайно высоком спросе на труд сезонных и временных работников (т.е. лиц, довольствующихся случайными заработками), они отражают необходимость переориентации иммиграционной политики Японии, нацеленной главным образом на привлечение специалистов высокой квалификации. Правда, в последнее время в этой области произошли некоторые изменения. А именно, в декабре 2018 г. был принят закон, согласно которому в ближайшие пять лет в Японию будет допущено порядка 345 тыс. человек для работы в сферах, нуждающихся в работниках невысокой квалификации: строительстве (разнорабочими), медицине и сфере ухода (санитарками, сиделками), гостиничном бизнесе (горничными, уборщицами) и т.д. [Коммерсантъ].

Достаточно очевидны и различия в коэффициентах эффективного спроса на рабочую силу по разным возрастным группам (табл. 1).

Таблица 1. Коэффициенты эффективного спроса на рабочую силу по возрастным группам (постоянные работники)

Возраст работников	1990	1995	2000	2004	2008	2012	2013	2014	2017
20–24 года	1,58	0,68	0,80	1,05	0,74	0,93	1,09	1,11	1,58
24–29 лет	1,55	0,74	0,69	0,83	0,51	0,63	0,74	1,12	1,57
30–34 года	2,59	1,09	0,94	0,94	0,54	0,65	0,77	1,10	1,55
35–39 лет	2,56	1,29	1,12	1,14	0,59	0,59	0,71	1,05	1,49
40–44 года	2,01	0,98	0,98	1,08	0,71	0,57	0,65	0,96	1,38
45–49 лет	1,71	0,58	0,53	0,80	0,77	0,66	0,75	0,90	1,27
50–54 года	1,27	0,46	0,30	0,47	0,80	0,74	0,86	0,90	1,26
55–59 лет	0,56	0,22	0,18	0,32	0,61	0,73	0,88	0,92	1,28
60–64 года	0,25	0,08	0,08	0,30	0,61	0,50	0,62	0,88	1,16
Свыше 65 лет	0,67	0,19	0,20	1,05	1,78	1,09	1,07	0,92	1,19
В среднем по всем группам	1,51	0,63	0,60	0,83	0,73	0,74	0,87	1,0	1,38

Источник: [Japan Statistical Yearbook 2011, table 16-14; 2016, table 19-29; 2019, table 19-21; 2020, table 19-21].

Притом, что начиная с 2013 г., т.е. с момента старта абэномики, коэффициент эффективного спроса стал быстро повышаться во всех возрастных группах, наиболее заметный рост произошел в когортах 20–24 года и 25–29 лет. Это говорит о том, что, как и прежде, на места постоянных работников японские компании предпочитают нанимать в первую очередь молодёжь. Значительный рост коэффициента эффективного спроса в группах лиц среднего возраста, а также его заметное повышение в следующих когортах свидетельствуют о расширении в последние годы практики так называемого найма

в середине карьеры (*тjото сайё*), т.е. найма на места постоянных работников лиц, имеющих за плечами опыт работы в других компаниях. За этим стоит не только нехватка рабочей силы, но и то обстоятельство, что помимо работников, обладающих специфической квалификацией, ценной для данной конкретной компании, последняя также нуждается в специалистах, обладающих универсальной или «общественно-полезной» квалификацией. Причём в последнее время список таких специальностей значительно расширился. Что же касается возрастной группы 60–64 года, то расширению найма лиц этого возраста способствовало, в том числе, и принятие законодательства, обязывающего компании продлевать занятость работников, достигших *тэйнэн* (возраста принудительного увольнения, составляющего 60 лет) до 65 лет на условиях перенайма. И, наконец, в самые последние годы, в условиях всё более острой нехватки рабочих рук, заметно повысились шансы на трудоустройство на постоянную работу даже пожилых работников (лиц 65 лет и старше). Представляется, что для Японии это вполне естественный способ восполнения нехватки рабочих рук, поскольку японцы не только живут дольше всех в мире, но и сохраняют хорошее состояние здоровья до 70 лет и более.

Поскольку японцы при выборе места работы, как и прежде, отдают предпочтение крупным компаниям (где и заработная плата выше, и принципы пожизненного найма применяются в наиболее полном виде), продолжают сохраняться значительные различия в показателях коэффициента эффективного спроса между предприятиями разных размеров. Вот, например, как складывается ситуация по категории «выпускники университетов». Если на предприятиях с числом занятых более 1 тыс. человек в 1995–2015 гг. коэффициент эффективного спроса на выпускников находился на уровне 0,5–0,8 и лишь к концу этого периода приблизился к 1, то на предприятиях с числом занятых менее 1 тыс. человек он колебался в пределах от 1,5 до 3,5, а в отдельные годы поднимался и выше [Кобаяси Тоору, с. 4].

Наконец, ещё одним свидетельством несоответствий на рынке труда являются различия в коэффициенте эффективного спроса по разным видам профессий. Конечно, из-за быстрых изменений в технике и технологии, в результате появления новых видов работ и профессий, вследствие сдвигов в отраслевой структуре экономики, демографической структуре и т.д. эти несоответствия возникают всегда и везде. Хотя на динамику этих показателей в последние двадцать лет сильное влияние оказывали колебания экономической конъюнктуры, в целом тенденции достаточно очевидны. Самым высоким коэффициентом эффективного спроса отличалась сфера услуг по уходу, что связано с быстрым старением населения и непрерывным увеличением числа граждан, нуждающихся в этих услугах (здесь этот показатель колебался в пределах 2,0–4,0). За ней следовала сфера индивидуальных услуг, спрос на которые также довольно быстро нарастал в результате повышения доходов и всё большей диверсификации потребностей населения (с показателями от 1,0 до 2,0). Довольно благоприятной была ситуация для специалистов и техников: здесь коэффициент эффективного спроса лишь в самые сложные периоды опускался ниже 1,0, а в основном превышал этот уровень, достигая в отдельные годы 1,7–1,8. Несколько хуже (с колебаниями коэффициента в пределах 0,7–1,7) обстояло дело в сфере транспорта и связи. Неблагоприятно складывалась ситуация для работников торговли и производственных рабочих: лишь в отдельные годы коэффициент эффективного спроса превышал 1,0, а в основном был ниже этого уровня. Но самым сложным было положение в сфере управленческой и офисной работы: здесь соответствующие показатели были ниже 0,5, и если

для управленцев в последние годы они несколько повысились (но не достигли 1,0), то для офисных работников остались на уровне 0,2–0,3 [Кобаяси Тоору, с. 4].

Из-за несоответствий между потребностями рынка в рабочей силе и возможностями и пожеланиями самих работников, японский рынок труда характеризуется весьма невысокими показателями заполнения вакансий. При высоком спросе на труд доля трудоустроившихся в общем числе претендентов на рабочие места составляет в среднем порядка 30–35 %, а в группе лиц старше 65 лет уровень заполнения вакансий не превышает 20 % [Japan Statistical Yearbook 2019, table 19-21].

Несовпадение динамики производительности труда и заработной платы

Ещё одной структурной проблемой, сформировавшейся на японском рынке труда в последние два десятилетия, стало несоответствие динамики производительности труда и заработной платы (табл. 2 и рис. 3).

Таблица 2. Динамика производительности труда и заработной платы (1997–2016 гг.)

Годы	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Производительность труда	100,0	94,2	96,7	103,9	100,5	101,5	105,5	108,8	111,3	112,6
Зарплата	100,0	97,9	96,8	100,4	101,3	95,8	96,9	96,4	97,3	97,8

Годы	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Производительность труда	112,8	91,4	86,7	97,7	92,7	95,3	101,9	104,1	107,6	109,6
Зарплата	98,2	93,6	89,2	92,2	91,7	92,1	92,4	93,3	93,0	95,5

Источник: [Фудзита Хириси, с.40].

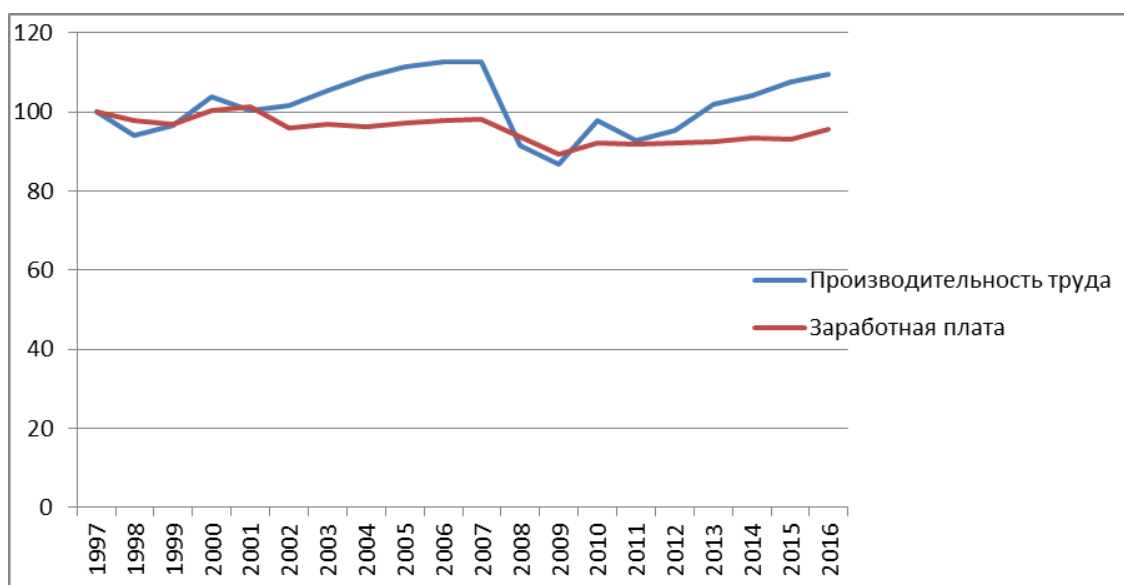


Рис. 3. Динамика производительности труда и заработной платы

Как показывает график, в рассматриваемый период оба показателя демонстрировали крайне неравномерную динамику, но при этом производительность труда выросла почти на

10%, а заработная плата, напротив, упала на 4,5 %. Подобное расхождение, которое с точки зрения постулатов экономической науки выглядит довольно необычно, объясняется особенностями динамики обоих показателей. При этом на движение каждого из них влиял целый комплекс факторов.

Факторы, предопределяющие динамику производительности труда

Очевидно, что на динамику производительности труда, прежде всего, оказала влияние депрессия, в которую Япония вступила в начале 1990-х годов и которая продолжалась более двух десятилетий. При этом, как показывают данные табл. 2 и график, три кризиса, которые страна пережила за это время – азиатский финансовый кризис 1997–1998 гг., мировой финансово-экономический кризис 2008–2009 гг. и кризис, вызванный разрушительным землетрясением марта 2011 г. – ещё больше усугубляли непростую экономическую ситуацию, приводя к резким провалам в динамике производительности труда. Но наряду с конъюнктурными факторами на её динамику оказывал влияние и ряд специфических японских факторов.

Во-первых, в этот период произошло заметное снижение фондовооружённости труда, т.е. стоимости основных фондов в расчёте на одного занятого (за вычетом стоимости земли, зданий и сооружений). По расчётам японского экономиста Х. Фудзита, за 1995–2015 гг. она снизилась почти на 21 % [Фудзита, с. 42]. Можно предположить, что в определённой степени это было связано со снижением цен на некоторые виды оборудования в результате удешевления комплектующих (например, электронных деталей). Но главной причиной стала низкая инвестиционная активность японских компаний – вследствие как неблагоприятной конъюнктуры, так и набравшей всё большие обороты глобализации производства, т.е. выноса производства за пределы национальной территории. Имея в виду огромные масштабы этого процесса, японцы назвали его *кудока* (буквально, вымывание, опустошение). Действительно, на фоне вялой динамики внутренних инвестиций зарубежные прямые инвестиции японских компаний демонстрировали чрезвычайно высокие темпы роста. По данным на конец 2018 г., их накопленный объём достиг 1 трлн 646 млрд долл. или 33,1 % ВВП. При этом в промышленности, например, в 2018 г. доля зарубежных предприятий японских компаний в общем объёме их продаж составила уже почти 60 % (в 2000 г. этот показатель был вдвое меньше) [JETRO Global Trade..., 2019, p. 33, 34].

Во-вторых, в рассматриваемый период снизились расходы компаний на внутрифирменное обучение работников, в процессе которого происходит повышение их квалификации, а, следовательно – и производительности труда². Внутрифирменное обучение осуществляется в двух формах – на рабочем месте, т.е. без отрыва от производства (*job on training*) и с отрывом от производства (*job off training*). Поскольку первую форму обучения трудно отделить от собственно процесса труда, воспользуемся данными о расходах компаний на обучение с отрывом от производства. Если в 2007 г. в расчёте на одного занятого они составили в среднем 43,5 тыс. иен, то в 2016 г. – 37,2 тыс. иен, т.е. уменьшились на 14,5 %. При этом в крупных компаниях они снизились даже в большей степени – с 48,7 тыс. иен до 39,8 тыс. иен или на 18,1% [Тингин дзидзэ, с. 37].

² Вопрос о том, какое влияние на производительность труда оказывает система обучения работников, подробно рассматривается в Analysis of the Labour Economy 2018.

В-третьих, в рассматриваемый период на динамику производительности труда оказывало давление быстрое повышение в структуре занятых доли непостоянных работников, причём эту тенденцию не переломило даже начавшееся с 2015 г. на волне абнэномики некоторое расширение постоянной занятости. Доля непостоянно занятых в общем числе лиц, работающих по найму (без учёта высших управленцев компаний) поднялась с 21,7 % в 1992 г. до 24,6 % в 1997 г., 37,5 % в 2016 г. и 38,2 % в 2019 г., а в абсолютном выражении их численность увеличилась более чем на 11 млн человек – до 21 млн 650 тыс. [Родорёку тэса, 2018, с. 8, 2019, табл. 6]. Между тем в силу особенностей половозрастного состава значительная часть лиц этой категории уступает постоянным работникам и по уровню образования, и по уровню квалификации. По расчётам японского экономиста С. Канэдзава, почти 1/3 непостоянных работников составляют женщины в возрасте от 35 до 54 лет. Это в основном бывшие *сэнгё сюфу* (профессиональные домохозяйки), многие из которых либо вообще прежде не работали, либо работали до замужества и рождения детей, а затем на долгое время оказались оторваны от работы – с неизбежными потерями в уровне квалификации. Более 1/3 (35 %) непостоянных работников – это лица обоих полов старше 55 лет, чья квалификация в условиях быстро меняющихся требований современного производства всё чаще оказывается «морально устаревшей» [Канэдзава Сэйити, с. 29]. При этом японские компании, учитывая сам временный характер занятости непостоянных работников, не спешат подключать их к системе повышения квалификации на основе внутрифирменного обучения. Среди непостоянных работников доля тех, кто включён в систему обучения на рабочем месте (*job on training*) и обучения с отрывом от производства (*job off training*), в среднем в два раза ниже, чем среди постоянно занятых (порядка 30 и 60 % и 35 % и 70 % соответственно) [Labour Situation, p. 94].

Наконец, ещё одним специфически японским фактором, оказывающим непосредственное влияние на уровень производительности труда, является продолжительный рабочий день. Исследования показывают, что поскольку психофизические возможности человека ограничены, производительность труда снижается, когда рабочий день выходит за пределы урочного времени. Однако в Японии, несмотря на то, что по закону рабочая неделя ограничена 40 часами, на практике значительная часть постоянных работников занята более 50 часов в неделю, а некоторые – и более 60 часов. Судя по данным японской статистики (охватывающим постоянных работников и *пато*, т.е. частично занятых), за период с 2000 г. по 2016 г. время, отработанное одним работником за месяц, сократилось на 10,7 часа – со 154,4 часа до 143,7 часа. Однако произошло это лишь из-за роста в структуре занятых доли *пато* (работающих менее 35 часов в неделю). Что же касается постоянных работников, то их рабочее время сократилось за эти годы лишь на 6 мин. в месяц – со 168,8 до 168,7 часа [Analysis of the Labour Economy 2017, p. 15].

Феномен длинного рабочего дня в Японии можно объяснить как экономическими, так и социопсихологическими причинами. Что касается экономической стороны, то, как отмечает профессор Т. Идэ, для компании оказывается выгоднее продлить за счёт сверхурочных работ рабочий день своего сотрудника, чем нанять ещё одного, за которого придется платить взносы в систему социального обеспечения и оказывать ему разного рода материальную поддержку (в форме субсидий на жильё, транспорт, иждивенцев и т.д.) [Идэ Такако, с. 46]. Тем более что часто сверхурочные работы не оплачиваются под предлогом, что работник не выполнил свою работу в урочное время. Кроме того, в японских

компаниях при оценке вклада работника, определении его заработной платы и дальнейшей карьеры принимаются во внимание не столько конкретные результаты его деятельности, сколько объём приложенных им усилий, для измерения которых наиболее удобным показателем оказывается именно рабочее время [Оно Хироси, с. 18]. Поэтому и сами работники японских компаний не возражают против длинного рабочего дня.

Что же касается социопсихологических аспектов, то профессор Х. Оно обращает внимание на два момента. Во-первых, японцы воспринимают *дзангё*, т.е. сверхурочные работы, как своего рода добродетель. Оставаясь на *дзангё*, работники японских фирм показывают, что они *гамбаттэ иру*, т.е. напрягают все силы, не сдаются, что высоко ценится в японской культуре, независимо от того, каков результат этих усилий (в нашем случае – производительность труда). Во-вторых, широкое распространение сверхурочных работ связано с присущим японцам групповым сознанием, а также со специфическими отношениями между старшими и младшими (*сэмпай-кохай*) – по возрасту или положению.

Поскольку в Японии работа обычно поручается не отдельному сотруднику, а группе, и поскольку круг служебных обязанностей каждого определён весьма расплывчато, то если на *дзангё* остается кто-то из группы, все другие также вынуждены задержаться на работе (эта практика называется *цукиаи дзангё*). Здесь также срабатывает близкий и понятный каждому японцу принцип *хитонами* (быть как все), опасение, что уход с работы будет воспринят как некий вызов, как показатель нелояльности. Ещё более жёстким сигналом служит поведение начальника: если он работает сверхурочно, то его подчиненные следуют его примеру, демонстрируя, что они *гамбаттэ иру*, и рассчитывая, что их усилия будут оценены [Оно Хироси, с. 20–21].

Особенности формирования заработной платы и её динамика

Что же касается динамики заработной платы, то обращает на себя внимание не только её расхождение с динамикой производительности труда (см. табл. 2 и рис. 3), но и то, что тенденция к её снижению наблюдалась в условиях низкой безработицы и нехватки рабочей силы. Это означает, что влияние рыночных принципов на формирование заработной платы на японском рынке труда сильно ограничено.

В первую очередь это связано с тем, что рыночные законы напрямую действуют здесь лишь на части этого рынка – так называемом открытом рынке труда, где основной контингент работников представлен различными категориями непостоянно занятых. На другой его части – закрытом рынке, охватывающем постоянных работников компаний, уровень заработной платы определяется, исходя из общей стратегии развития компании, на основе принципов пожизненного найма. Заполнение рабочих мест здесь происходит на основе внутрифирменного обучения и системы ротаций, а заработная плата устанавливается с учётом целого комплекса характеристик и показателей работника с акцентом на длительность трудового стажа.

При всех изменениях в системе заработной платы, на которые вынуждены были пойти японские компании ради сохранения самих основ пожизненного найма [Лебедева И.П., с. 129–132], она и сейчас в целом сохраняет повозрастной характер. А это означает, что сохраняются и условия, приводящие к разрыву между реальной производительностью работников и уровнем их заработной платы. Ведь повозрастная заработная плата устроена

таким образом, что у молодых работников она оказывается ниже их реальной производительности, а у пожилых работников, напротив, превышает их реальную производительность. По сути, сейчас от уровня производительности труда работника зависит лишь та часть заработной платы, которую он получает в виде бонусов, поскольку в последние годы их размеры стали определяться с учётом конкретных результатов его труда, а основная заработная плата зависит от стажа и квалификации (накапливаемой по мере увеличения стажа). Иными словами, на закрытом рынке труда постоянно воспроизводятся условия для несовпадения динамики заработной платы и динамики производительности труда.

Косвенным свидетельством расхождений между реальной производительностью и заработной платой работников на закрытом рынке труда служат данные, отражающие степень повышения заработной платы в зависимости от продолжительности стажа работы. Они показывают, что в странах, где заработная плата формируется в соответствии с рыночными принципами, и в первую очередь – с учётом реальной производительности работника, не происходит такого резкого её роста по мере увеличения стажа, как в Японии (данные по работникам-мужчинам, занятым в обрабатывающей промышленности) [Дэта бокку, с. 187]:

	Стаж работы (лет)					
	1–5	6–9	10–14	15–19	20–29	свыше 30
Япония	100,0	117,2	130,1	145,8	173,7	181,5
Великобритания	100,0	111,9	115,2	122,4	131,9	131,1
Германия	100,0	119,5	129,2	136,3	143,2	148,5
Франция	100,0	108,3	114,5	114,8	125,8	127,1
Италия	100,0	104,1	109,7	118,1	124,6	135,1
Нидерланды	100,0	113,3	117,5	121,7	126,3	124,8
Бельгия	100,0	106,8	111,0	114,1	124,1	122,4
Дания	100,0	106,5	111,6	113,1	114,6	112,8
Швеция	100,0	103,0	108,8	107,2	103,8	100,1
Финляндия	100,0	104,8	110,2	113,7	115,9	109,6
Норвегия	100,0	103,0	105,9	111,3	109,8	101,9

На динамике и уровне заработной платы на закрытом рынке труда сказалось и то, что в отличие от открытого рынка здесь долгое время отмечались довольно низкие показатели эффективного спроса на рабочую силу. Как было показано выше, на протяжении почти четверти века (с начала 1990-х годов) они находились на уровне ниже 1. Лишь с 2015 г. начался их постепенный рост, и к лету 2018 г. они превысили отметку 1,5, что привело и к некоторому повышению заработной платы.

О том, как выглядела динамика среднемесячной заработной платы постоянных работников японских компаний в период 2001–2017 гг., дают представление приводимые ниже данные (в номинальном выражении, тыс. иен) [Analysis of the Labour Economy 2017, p. 3; Monthly Labor Survey, 2005–2016]:

2001	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
419,5	412	412	398	402	402	401	403	406	408	412	418

Даже к 2017 г. среднемесячная заработная плата не достигла уровня 2001 г. Застой отмечался и в динамике почасовой заработной платы постоянных работников, занятых в обрабатывающей промышленности – наиболее развитой отрасли японской экономики (иен в час) [Дэта букку, с. 173]:

2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
2266	2303	2244	2288	2276	2293	2342	2306	2325

При этом в 2016 г. уровень почасовой оплаты труда американских рабочих оказался на 29 % выше, чем у японских рабочих; у английских, немецких и французских рабочих этот показатель превышал японский уровень соответственно на 11 %, 73 % и 38 %. Следует напомнить, что обрабатывающая промышленность – это отрасль, где по уровню производительности труда Япония уступает лишь США, а что касается Великобритании, Германии и Франции, то она либо находится на одном с ними уровне, либо даже несколько превосходит их [Дэта букку, с. 44, 173]. И это – ещё одно доказательство искажения влияния рыночного механизма на формирование заработной платы на закрытом рынке труда.

Что же касается открытого рынка труда, то здесь влияние рыночного механизма достаточно очевидно. С конца 1990-х годов происходило почти непрерывное повышение заработной платы непостоянных работников, и, например, за десятилетие – с 2008 г. по 2017 г. – почасовая оплата *пато* (частично занятых) выросла на 13,1 % (с 1013 иен до 1116 иен) [The Analysis of Labour Economy 2018, p. 3]. Но очевидно, что при существующем высоком спросе на непостоянных работников рост их заработной платы был бы заметно выше, если бы его не ограничивал ряд факторов.

Во-первых, одним из главных ограничителей являются сложившиеся под влиянием системы пожизненного найма и пустившие глубокие корни в японском обществе представления о «второсортности» непостоянной занятости. Это отражается и на уровне оплаты труда непостоянных работников. Даже в том случае, если непостоянный работник выполняет ту же работу, что и постоянный, он получает почти вдвое меньшую зарплату.

С целью защиты непостоянных работников ещё в 2007 г. в Японии был принят Закон о частично занятых (*пато*), который запретил дискриминацию лиц этой категории в отношении оплаты труда, если они выполняют ту же работу, что и постоянные работники. А поправки, внесенные в 2014 г., обязали компании использовать принцип «равного подхода» при принятии решения об их переводе, продвижении и т.д. Однако особый подход японского менеджмента к понятию «труд», ориентированный на оценку не только и не столько конкретных его результатов, сколько всего комплекса личных качеств работника (дисциплинированность, лояльность по отношению к компании, готовность работать во внеурочное время и т.д.), позволяет работодателям обходить требования закона. Это способствует сохранению глубокого водораздела между постоянными и непостоянными работниками, в том числе и в вопросах оплаты труда.

Возможно, ситуацию изменит принятое в июне 2018 г. новое законодательство о реформе стиля работы, которое содержит, в том числе, и прямое требование равной оплаты за равный труд для постоянных и непостоянных работников. По данным же за 2017 г. часовая заработная плата *пато* составляла 59,4 % от уровня заработной платы постоянных работников [Women and Men in Japan 2019, p. 10].

Во-вторых, влияние рыночных механизмов на формирование заработной платы на открытом рынке труда ограничивает регулирование государством цен в системе здравоохранения и сфере услуг по уходу, где значительная часть занятых являются непостоянными работниками. В Японии цены на медицинские услуги, лекарства и услуги по уходу устанавливает государство, они пересматриваются раз в три года и являются едиными для всех профильных учреждений страны. Но поскольку государство несёт значительную часть расходов по системе медицинского страхования и системе страхования услуг по долговременному уходу, а в условиях прогрессирующего старения населения абсолютные расходы на эти цели быстро нарастают, оно стремится сдерживать рост стоимости этих услуг. Так, хотя коэффициент эффективного спроса в этой сфере непрерывно возрастал и к лету 2017 г. поднялся до 3,21, номинальная заработная плата в системе медицинского обслуживания за период с 2000 г. по 2014 г. снизилась на 7,5 %, а в сфере социальных услуг – почти на 20 %. При этом, по данным за 2015 г., в этих отраслях работала значительная часть – более 12 % – всех занятых [Хитодэ бусоку, с. 4; Гока Кадзумити, с. 27].

В-третьих, ограничителем роста заработной платы на открытом рынке труда являются особенности половозрастного состава, а именно преобладание на нём женщин. Среди непостоянно занятых доля женщин составляет почти 68 % (13,9 млн человек в 2017 г.). При этом более 80 % из них (11,4 млн человек) – это замужние женщины. В силу укоренившихся представлений о гендерном разделении ролей в семье, вследствие трудностей с устройством на постоянную работу, а также с учётом жёсткого режима труда в сфере постоянной занятости и необходимости сочетать работу с выполнением большого объёма домашних обязанностей замужние японки сознательно выбирают непостоянную занятость. Так, в 2017 г. из 17,9 млн работающих замужних японок лишь 36 % являлись постоянными работниками, а 64 % относились к категории непостоянно занятых [Labor force, 2012, table 11-1; 2017, table I-4]. При этом гендерные различия, характерные для сферы постоянной занятости, дают о себе знать и в сфере непостоянной занятости. Так, в 1999 г. часовая заработная плата непостоянных работников-мужчин в среднем составляла 1025 иен, а женщин – 887 иен, в 2016 г. эти показатели составили 1134 иен и 1054 иен соответственно [Monthly Labour Survey].

В-четвёртых, на уровень и динамику заработной платы на этом рынке оказывает влияние рост в структуре непостоянной занятости доли работников сферы услуг населению (торговли, гостинично-ресторанного бизнеса, разнообразных бытовых услуг, сферы развлечений). Эти услуги в Японии отличаются высоким качеством, что отмечают все посещающие эту страну иностранцы. Этот факт подтвердили и результаты анкетирования, проведённого летом 2017 г. японским Управлением производительности труда. Респондентами были проживающие в США японцы и проживающие в Японии американцы. И те, и другие отметили, что качество услуг в Японии почти по всем их видам превосходит качество американских услуг (сравнения проводились по 28 видам услуг населению) [Фудзита Хироси, с. 45]. Но в силу жёсткой конкуренции, существующей в этой сфере в Японии, высокое качество обеспечивается здесь при относительно низких ценах, что занижает размеры создаваемой в этих отраслях добавленной стоимости, а, следовательно, сдерживает и рост оплаты труда.

И, наконец, определённую роль в сдерживании роста заработной платы японских работников – независимо от формы их занятости – играют и некоторые социокультурные

особенности японской нации. Японцы – как выходящие на открытый рынок труда, так и получившие постоянную работу – страдают от одной и той же национальной «болезни», которую можно назвать «избыточной скромностью». Это сказывается и на их позициях в вопросе установления заработной платы, так как японская культура лишает их возможности потребовать от работодателей адекватной оценки своего потенциала.

Вот как описывает эту ситуацию профессор Х. Оно: «Даже если бы индивидуальные работники имели точное представление о рыночной стоимости своей рабочей силы, японский рынок труда совсем не обязательно реагировал бы на это в соответствии с экономической теорией. Для того, чтобы информировать других о нашей собственной рыночной стоимости, мы должны «продавать» себя напрямую и предоставить работодателю привлекательную для него информацию. Но японцы испытывают отвращение к прямому общению и самопродвижению и склонны к чрезмерной скромности в описании своих достоинств и сильных сторон. Они занимают пассивные позиции, втайне надеясь, что другие оценят их достоинства. Иными словами, рынок труда, ... на котором работники конкурируют друг с другом за лучшие условия труда, соответствующие их рыночной стоимости, оказывается слишком «прямым» для типичного японского работника» [Hiroschi Оно., p. 40].

Текучесть кадров

Ещё одним свидетельством существования структурных несоответствий на японском рынке труда является достаточно высокий уровень текущесть кадров.

Как отмечалось выше, в целом японский рынок труда более спокоен, чем в других развитых странах. Тем не менее, по сравнению с периодом, когда основной формой найма была постоянная занятость, ситуация заметно изменилась.

Свидетельством структурных несоответствий между спросом и предложением рабочей силы является, прежде всего, весьма невысокий уровень заполнения существующих на рынке вакансий, о чём уже говорилось выше. В среднем он составляет порядка 30 %, при этом заметных различий между разными возрастными группами не наблюдается (за исключением работников старше 65 лет, среди которых доля трудоустроившихся колеблется в пределах 16–19 %).

В последние годы ежегодно работу находили порядка 7,5–8 млн человек, а увольнялись – около 7,1–7,3 млн человек. О структуре вновь нанятых на работу с точки зрения форм занятости и наличия или отсутствия у них опыта работы, а также о составе уволившихся работников в плане продолжительности их работы до момента увольнения дают представление материалы табл. 3.

Таблица 3. Состав принятых и уволившихся работников (тыс. человек)*

	2013	2014	2015	2017
Общее число занятых	45933	46032	47444	49428
Общее число принятых на работу, в т.ч.:	7493	7979	7749	7896
на места постоянных работников	4258	4453	4467	4607
на места частично занятых (<i>пато</i>)	3235	3526	3283	3289
выпускники школ и вузов и прочие лица без опыта работы	2651	2942	2721	2847

лица, сменившие место работы	4842	5036	5028	5049
Общее число уволившихся, в т.ч. проработавших:	7178	7134	7132	7341
менее 6 мес.	1518	1620	1487	1501
от 6 мес. до 1 года	949	949	871	967
от 1 года до 2 лет	1029	1093	1129	1033
от 2 лет до 5 лет	1577	1461	1581	1606
от 5 лет до 10 лет	947	1012	989	1120
свыше 10 лет	1153	989	922	1112

Источник: [Japan Statistical Yearbook 2018, табл. 19-18; 2020, табл. 19-18].

* *Примечание.* Данные по предприятиям с числом занятых от 5 человек.

Как показывают данные таблицы, ежегодно увольняются порядка 15–15,5 % работников японских компаний, что для страны, долгое время отдававшей предпочтение стабильной занятости, является достаточно высоким показателем. Правда, следует иметь в виду, что эти данные отражают ситуацию в целом, по обеим формам занятости – постоянной и непостоянной (*пато*). Поскольку 5 лет – это срок, дающий право *пато* требовать перевода в постоянные работники, можно предположить, что те, кто уволился, проработав более 5 лет, относились к постоянному контингенту, а те, кто проработал менее этого срока – к непостоянному. Нетрудно подсчитать, что доля постоянных работников в общем числе уволившихся составляет порядка 26–28 %, а доля частично занятых – соответственно 74–72 %.

По данным японского экономиста Т. Кобаяси, среди причин увольнений первые места занимают: недовольство уровнем заработной платы, надежда на карьерный рост на другом месте работы, отсутствие уверенности в хороших перспективах и стабильном положении компании, неприятная атмосфера в плане человеческих отношений и т.д. [Кобаяси Тоору, с. 7]. Иными словами, немалая часть увольнений происходит из-за несовпадения ожиданий работников в отношении содержания работы и рабочей обстановки в целом и теми конкретными условиями, в которых они оказываются.

Особенно нетерпима к такого рода разочарованиям молодёжь, о чём говорит гораздо более высокий, чем в среднем по стране, уровень увольнений в молодёжном сегменте рынка труда. В 2017 г. Министерство здравоохранения, труда и благосостояния провело обследование положения с занятостью выпускников высшей ступени средней школы и университетов, окончивших учебные заведения в 2014 г. Вот как выглядела ситуация спустя три года после их трудоустройства на первое место работы.

Таблица 4. Доля уволившихся в течение первых трёх лет работы среди выпускников школ и университетов 2014 года (%)

Уволившиеся	Выпускники университетов	Выпускники краткосрочных университетов	Окончившие высшую ступень средней школы	Окончившие среднюю школу
через 1 год	12,3	18,3	19,5	45,4
через 2 года	10,6	12,0	12,0	14,4
через 3 года	9,4	11,0	9,3	7,9
всего в течение первых 3 лет	32,2	41,3	40,8	67,7

Источник: [Тингин дзидзё, с. 45].

Тот факт, что такой высокий процент увольнений среди молодёжи наблюдается в условиях обострения проблемы нехватки рабочих рук и старения рабочей силы, говорит о том, что сложившаяся в первые послевоенные десятилетия модель её трудоустройства всё менее и менее отвечает как потребностям самой молодёжи, так и нуждам японской экономики.

Заключение

Таким образом, если судить о положении на японском рынке труда лишь по уровню общей безработицы и высокому спросу на труд, то может сложиться впечатление, что оно вполне благополучно. Однако, как было показано выше, на нём обнаруживается целый ряд структурных несоответствий, сформировавшихся под влиянием самых разных факторов. Так, при низком уровне общей безработицы (в последние годы – 2,4 %) нарастает структурная безработица, что свидетельствует об усилении несоответствия между требованиями компаний к качеству рабочей силы и профессионально-квалификационным составом претендентов на рабочие места. Об этом же говорит и невысокий (порядка 30 %) уровень заполнения вакансий, при том, что коэффициент эффективного спроса на труд в последние годы поднялся до уровня, которого страна не знала с начала депрессии 1990-х – 2000-х годов. С другой стороны, для японского рынка труда характерен достаточно высокий уровень увольнений работников (15–15,5 % от общего числа занятых). Это говорит о том, что реальность далеко не всегда соответствует ожиданиям работников в отношении условий работы. Особенно высок уровень увольнений среди молодёжи, в том числе и среди тех, кто устроился на места постоянных работников. Это факт, по-видимому, можно рассматривать как один из симптомов кризиса сложившейся в послевоенный период модели трудоустройства японской молодёжи. Как показано в статье, существуют значительные различия в соотношении между спросом на рабочую силу и её предложением между различными отраслями экономики, а также между предприятиями разных размеров. Они приобрели практически застойный характер, что говорит о недостаточной мобильности рабочей силы. Наконец, ещё одним структурным несоответствием, наблюдающимся в последние десятилетия, стали расхождения между динамикой производительности труда и движением заработной платы, направленность которых, согласно постулатам экономической науки, должна совпадать. Как показано в статье, это явление обусловлено целым комплексом факторов – как экономических, так и социопсихологических, причём многие из них связаны с чисто японскими реалиями.

В целом же можно сделать вывод, что существующие на японском рынке труда разного рода структурные несоответствия свидетельствуют о его недостаточной гибкости и подвижности. Это не позволяет стране в полной мере использовать потенциал её основного и становящегося всё более дефицитным ресурса экономического роста – рабочей силы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Гока Кадзумити. Хитодэ бусоку сита-но коё то хатаракиката-но хинкон : [Занятость при нехватке рабочих рук и бедность при наличии работы] // Кэйдзай, 2017-9.

Дэта букку кокусай родо хико 2018 : [Международные сопоставления в сфере труда. Справочник 2018] // Japan Institute for Labor Policy and Training. URL: <http://www.jil.go.jp> (дата обращения: 18.05.2019).

Идэ Такако. Гуробару дзидай-но Нихон-но хатаракиката : [Формы занятости в Японии в эпоху глобализации]. Т., 2015.

Канэдзава Сэйити. Кокумин-но сэйкацу хокай-но синко : [Продолжение разрушения жизни народа] // Кэйдзай, 2017-1.

Кобаяси Тоору. Родо сидзё-но мисуматти мондай ни тайсуру кэйдзай сэйсаку-но кэнтэ : [Анализ экономической политики в отношении проблемы дисбаланса на рынке труда]. Т., 2015.

Коммерсантъ. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3826173> (дата обращения: 01.08.2019).

Лебедева И.П. Идеология пожизненного найма и её влияние на современное японское общество // Ежегодник Япония. 2018. С. 126–148.

Нагано Хитоси. Родо то коё-но кэйдзайгаку : [Экономика труда и занятости]. Т., 2017.

Оно Хироси. Нихон-но родо дзикан ва надзэ хэранай-но ка? : [Почему в Японии не сокращается рабочее время?] // Нихон родо кэнкю дзасси, № 672, July 2016.

Родорёку тэса 2018, 2019 : [Обследование рабочей силы 2018, 2019] // Statistics Bureau. URL: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html> (дата обращения: 10.08.2019, 30.12.2019).

Тингин дзидзё. 20.11.2017, № 2751.

Фудзита Хироси. Родо сэйсансэй кодзё-но гиман то хатаракиката каймэй-но кикэн : [Ловушка с повышением производительности труда и опасность реформы труда] // Кэйдзай. 2017-12.

Хитодэ бусоку-на но ни надзэ тингин га агаранай но ка : [Почему в условиях нехватки рабочих рук не растёт заработная плата?] / под ред. Гэнда Юдзи. Т., 2017.

Ямада Масахиро. Кэккон курайсису – тюрю тэнраку фуан : [Кризис брака – опасения выпасть из среднего слоя]. Т., 2016.

Analysis of the Labour Economy 2017, 2018 (Overview) // Ministry of Health, Labour and Welfare. URL: <https://www.mhlw.go.jp/english/wp/l-economy/2018/summary.pdf> (дата обращения: 10 May 2018; 30 December 2019).

Japan Institute for Labour Policy and Training. Statistics. URL: <http://www.jil.go.jp/english/statistics/eshuyo/e0208.html> (дата обращения: 15 May 2019).

Japan Statistical Yearbook 2011, 2016, 2018, 2019, 2020 // Statistics Bureau. URL: <http://www.stat.go.jp/> (дата обращения: 10 May 2019; 20 January 2020).

JETRO Global Trade and Investment Report 2019 // JETRO. URL: https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/white_paper/trade_invest_2019_overview.pdf (дата обращения: 1 January 2020).

Labor force survey 2012, 2017 // Statistics Bureau. URL: <http://www.stat.go.jp/> (дата обращения: 1 May 2019).

Labor force survey. Monthly results, May 2019 // Statistics Bureau. URL: <http://www.stat.go.jp/> (дата обращения: 20 June 2019).

Labour Situation in Japan and Its Analysis. 2015/2016 // Japan Institute for Labour Policy and Training. URL: <http://www.jil.go.jp> (дата обращения: 25 May 2018).

Monthly Labor Survey, 2005–2016 // Ministry of Health, Labour and Welfare. URL: <http://www.mhlw.go.jp/> (дата обращения: 20 June 2019).

Ono Hiroshi. Why Do the Japanese Work Long Hours? Sociological Perspectives on Long Working Hours in Japan // *Japan Labor Issues*, vol. 2, no. 5, February – March 2018.

Women and Men in Japan 2019 // Cabinet Office. URL: <http://www.cao.go.jp/> (дата обращения: 5 June 2019).

REFERENCES

Analysis of the Labour Economy 2017, 2018 (Overview). *Ministry of Health, Labour and Welfare*. URL: <https://www.mhlw.go.jp/english/wp/l-economy/2018/summary.pdf> (accessed: 10 May 2018, 30 December 2019).

Deta bukku kokusai rodo hiko 2018 [Data book of international labor statistics 2018]. *Japan Institute for Labor Policy and Training*, URL: <http://www.jil.go.jp> (accessed: 18 May 2019). (In Japanese).

Fujita, Hiroshi (2017). Rodo seisansai kojo-no giman to hatarakikata kaimei-no kiken [A trap with the growth of labor productivity and the danger of labor reforms], *Keizai*, 12. (In Japanese).

Goka, Kazumichi (2017). Hitode busokushita-no koyo to hatarakikata-no hinkon [Employment under labor force shortage and poverty of working people], *Keizai*, 9. (In Japanese).

Hitode busoku-na no ni naze chigin ga agaranai no ka [Why, under the shortage of labor force, wage does not grow?] (2017). Ed. by Genda, Yuji, Tokyo. (In Japanese).

Ide, Takako (2015). Gurobaru jidai-no Nihon-no hatarakikata [Forms of employment in Japan in the epoch of globalization], Tokyo. (In Japanese).

Japan Institute for Labour Policy and Training. Statistics. URL: <http://www.jil.go.jp/english/statistics/eshuyo/e0208.html> (accessed: 15 May 2019).

Japan Statistical Yearbook 2011, 2016, 2018, 2019. *Statistics Bureau*. URL: <http://www.stat.go.jp/> (accessed: 10 May 2019).

JETRO Global Trade and Investment Report 2019. *JETRO*. URL: https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/white_paper/trade_invest_2019_overview.pdf (accessed: 1 January 2020).

Kanezawa, Seiichi (2017). Kokumin-no seikatsu hokai-no shinko [The continuation of destruction of people's life], *Keizai*, 1. (In Japanese).

Kobayashi, Tooru (2015). Rodo shijo-no misumatchi mondai ni taisuru keizai seisaku-no kento [The analysis of economic policy toward the problem of mismatch in the labor market], Tokyo. (In Japanese).

Kommersant. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3826173> (accessed: 1 August 2019). (In Russian).

Labor force survey 2012, 2017. *Statistics Bureau*. URL: <http://www.stat.go.jp/> (accessed: 1 May 2019).

Labour Situation in Japan and Its Analysis. 2015/2016. *Japan Institute for Labour Policy and Training*. URL: <http://www.jil.go.jp> (accessed: 25 May 2018).

Lebedeva, I.P. (2018). Ideologiya pozhiznennogo naima I eyo vliyaniye na sovremennoye yaponskoye obshchestvo [Ideology of life-time employment and its influence on the contemporary Japanese society], *Yezhegodnik Yaponiya* [Yearbook Japan], Moscow: 126–148. (In Russian).

Monthly Labor Survey, 2005–2016. *Ministry of Health, Labour and Welfare*. URL: <http://www.mhlw.go.jp/> (accessed: 20 June 2019).

Nagano, Hitoshi (2017). *Rodo to koyo-no keizaigaku* [The economics of labor and employment], Tokyo. (In Japanese).

Ono, Hiroshi (2016). *Nihon-no rodo jikan wa naze heranai no ka?* [Why the working time in Japan does not shrink?], *Nihon rodo kenkyu zasshi*, 672, July 2016. (In Japanese).

Ono, Hiroshi. (2018). Why Do the Japanese Work Long Hours? Sociological Perspectives on Long Working Hours in Japan, *Japan Labor Issues*, 2(5), February – March 2018.

Rodoryoku chosa 2018, 2019 [The labor force survey]. URL: <http://www.mhlw.go.jp> (accessed: 10 July 2019). (In Japanese).

Women and Men in Japan 2019. *Cabinet Office*. URL: <http://www.cao.go.jp/> (accessed: 5 June 2019).

Yamada, Masahiro (2016). *Kekkon kuraihisu. Churyu tenraku fuan* [The crisis of marriage. A fear of falling out of middle stratum], Tokyo.

Chingin jijo, 20 November 2017, No. 2751.

Labor force survey. Monthly results, May 2019, *Statistics Bureau*. URL: <http://www.stat.go.jp/> (accessed: 20 June 2019).

Поступила в редакцию 01.08.2020

Received 1 August 2020

Для цитирования: Лебедева И.П. Структурные проблемы японского рынка труда // Японские исследования. 2020. № 1. С. 48–68. DOI: 10.24411/2500-2872-2020-10003

For citation: Lebedeva I.P. (2020). *Strukturnyye problemy yaponskogo rynka truda* [The structural problems of the Japanese labor market], *Yaponskiye issledovaniya* [*Japanese Studies in Russia*], 2020, 1: 48–68. (In Russian). DOI: 10.24411/2500-2872-2020-10003