

Япония: диверсификация форм занятости и углубление социального расслоения

С начала 1990-х годов под влиянием ряда факторов бывший до этого достаточно ровным социальный ландшафт Японии начал довольно быстро видоизменяться. Равенство в доходах, примерно одинаковый уровень благосостояния различных слоев населения, ориентация абсолютного большинства семей на стандартный образ жизни и определенную систему ценностей сменились заметным расслоением по уровню текущих доходов и социальному статусу, а также все большим разнообразием стилей жизни и жизненных предпочтений японцев.

С точки зрения масштабов и социальных последствий главной линией социального расслоения стало резкое возрастание среди лиц, работающих по найму, доли непостоянно занятых. Рост непостоянной занятости происходит во всех развитых странах под влиянием процесса сервисизации экономики и изменения характера многих видов труда в результате распространения информационных технологий. Но ни в одной другой стране не существует такого глубокого водораздела между положением постоянных и непостоянных работников, как в Японии. Это относится и к оплате труда, и к возможностям повышения квалификации, а, следовательно – и продвижения по службе, и к объему социальных гарантий.

К этому следует добавить, что непостоянно занятые первыми подпадают под увольнения в случае ухудшения положения дел в компании, поскольку в отличие от постоянных работников у них нет ни гарантий долговременной занятости, ни защиты со стороны правосудия. Так, японские суды крайне отрицательно относятся к попыткам компаний уволить нерадивых работников, полагая, что они сами виноваты в том, что не смогли вырастить из них достойных членов коллектива и найти им подходящее место. Но на непостоянных работников эти правила не распространяются, даже если их контракты возобновляются и работа растягивается на несколько лет.

Но особое значение имеют различия в социальном статусе постоянных и непостоянных работников, т.е. в том, как их воспринимают в японском обществе. Они сложились под влиянием системы пожизненного найма, которая стала не только моделью управления трудом японских компаний, но и основой, на которой и вокруг которой формировались система ценностей и образ жизни нескольких послевоенных поколений японцев. Под влиянием системы пожизненного найма статус постоянного работника с гарантиями продвижения по службе и повышения заработной платы

* Лебедева И.П. – д.э.н., Главный научный сотрудник, Институт востоковедения РАН, Центр японских исследований
lebedeva130250@mail.ru

на долгие годы вперед стал восприниматься в обществе как несомненная ценность, а статус непостоянного работника с нестабильной занятостью и низкой оплатой труда занял гораздо более низкое положение.

Особую остроту проблеме резких различий в положении постоянных и непостоянных работников придает происшедшее за два последних десятилетия качественное изменение состава категории непостоянно занятых. Прежде на условиях непостоянной занятости работали в основном школьники старших классов, студенты и домохозяйки, т.е. лица, для которых эта работа не являлась основным занятием и не была главным источником средств к существованию. Однако с начала 1990-х гг. состав этой категории начал постепенно меняться, и сейчас ее костяк составляют завершившая образование, но не нашедшая постоянную работу молодежь, женщины, вырастившие детей и желающие вернуться к полноценной трудовой деятельности, работники, уволенные по возрасту или в связи с реорганизацией компании и т.д. И для подавляющей их части работа на условиях непостоянной занятости является и основным видом занятий, и главным источником дохода.

В наиболее остром виде глубокий водораздел между постоянными и непостоянными работниками проявляет себя в молодежном сегменте рынка труда. За последние десять лет – с 2006 г. по 2015 г. – число молодых людей в возрасте от 15 до 34 лет, 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 82%. В результате, если в 2006 г. соотношение между постоянными и непостоянными работниками составило 84,8%:15,2%, то в 2015 г. – соответственно 66,2%:33,8%. А доля молодежи в общей численности непостоянных работников возросла за эти годы с 17% до 26,2% [1, 2006, 20015, table I-B-1].

Следствием роста непостоянной занятости среди молодежи стали: ее поляризация по социальному статусу и доходам в зависимости от формы занятости; появление в ее среде весьма необычных или нестандартных групп, образ жизни и ценностные ориентиры которых контрастируют с общепринятыми нормами и представлениями (*фритеры, парасайто сингуру, нитто, хикикомори*); заметный рост доли не состоящих в браке молодых японок и японцев. Так, среди постоянных работников – мужчин в возрасте от 25 до 39 лет доля не состоящих в браке составляет 42,5%, а среди непостоянных – 75,9%; среди женщин того же возраста – соответственно 56,8% и 38% [3, p.197].

За этими цифрами скрываются укоренившиеся в общественном сознании представления о различных ролях и положении мужчин и женщин в обществе, о престижной работе и карьере, о модели семьи и семейных отношений. В частности, высокий процент не состоящих в браке среди женщин, работающих на условиях постоянной занятости, говорит о том, что статус постоянного работника имеет особую ценность для женщин, которым

сложнее, чем мужчинам получить постоянную работу. И они готовы платить за это высокую цену, включая отказ от замужества и материнства, или в лучшем случае – перенос этих событий на возможно более поздние сроки. Неудивительно поэтому, что в Японии в последние годы показатель фертильности был одним из самых низких среди развитых стран (1,4). Но это средний показатель, а за ним скрываются резкие различия по категориям работающих и неработающих замужних женщин: если в первой категории он составляет всего 0,6, то во второй – 2,2 и практически не меняется на протяжении последних трех десятилетий [4, р. 162–163].

Менее масштабные, но вполне ощутимые разделительные линии можно обнаружить и в сфере постоянной занятости. Первая из них – это закладываемые еще на стадии найма гендерные различия в характере работы. Они были введены в японских компаниях после принятия в 1986 г. Закона о равных правах женщин и мужчин при найме на работу. Поскольку в законе речь шла о недопущении неравенства в пределах одной и той же категории работников, компании пошли на выделение в рамках пожизненного найма двух типов карьеры: одна – для тех, кто будет заниматься так называемой общей работой (*согосёку*), а вторая – для тех, кто будет выполнять обычную работу (*иппансёку*). Это разделение было необходимо, прежде всего, для того, чтобы избежать ненужных расходов на внутрифирменное обучение таких «неперспективных» с точки зрения менеджмента работников, как женщины, поскольку абсолютное большинство из них после замужества и рождения ребенка уходило с работы. Для карьеры, связанной с *согосёку*, нанимались преимущественно мужчины, на которых в полной мере распространялись все привилегии пожизненного найма, а карьера, связанная с *иппансёку*, предназначалась, главным образом, для женщин, ограничивалась выполнением различной офисной работы и предполагала значительно более скромные возможности для повышения квалификации и карьерного роста, а также более низкую заработную плату. Хотя после принятия Закона о равных правах при найме на работу число женщин, работающих на условиях постоянной занятости, стало быстро возрастать и в 2015 г. составило почти 11 млн а их доля в общем числе постоянных работников достигла почти 1/3, гендерное разделение труда в японских компаниях сохраняется и сейчас. Так, по данным за 2014 г., среди постоянных работников, занятых *согосёку*, на долю мужчин приходилось около 80%, и, наоборот, среди тех, кто выполняет *иппансёку*, 80% составляли женщины [2, р.103].

В самые последние годы появилась новая категория постоянных работников – постоянные работники с ограничениями. Эта категория была введена с целью придания большей гибкости системе пожизненного найма, более полного учета потенциала, устремлений и жизненных обстоятельств работников при планировании их карьеры и организации системы внутрифирменного обучения, а в конечном итоге – для оптимизации расходов на рабочую силу. При этом выделяются три типа ограничений: на место работы, на характер работы, на время работы. В первом случае в процессе

ротации работник не может быть переведен в другой город, что является обычной практикой в системе пожизненного найма. Во втором случае оговариваются ограничения в отношении характера служебных обязанностей (например, то, что ротация может происходить только в рамках инженерных специальностей и не должна включать управленческие должности). Третий вид ограничений предполагает освобождение работника от выполнения какой-либо работы или других видов деятельности во внеурочное время.

У постоянных работников с ограничениями такой же бессрочный контракт и такой же объем социальных гарантий, как и у обычных постоянных работников. Однако, поскольку ограничения на характер и условия их работы оговариваются в момент найма (или в момент изменения статуса), очевидно, что это накладывает сильный отпечаток на подходы менеджмента к планированию их карьеры и всех ее составляющих, и все это конвертируется в различия в заработной плате. Так, согласно данным одного из обследований, часовая заработная плата работников с ограничениями на характер работы примерно на 10% ниже, чем у обычных постоянных работников, а с ограничениями на место работы – почти на четверть [5, р. 35].

С учетом негативных последствий углубления социального неравенства правительство принимает законы, направленные на защиту прав непостоянных работников и улучшение положения работающих женщин, предпринимает меры, облегчающие трудоустройство молодежи, а также через систему налогообложения и социального обеспечения стремится сгладить возрастающее неравенство в доходах.

Литература

1. Annual Report on the Labour Force Survey // Statistics Bureau. 2006, 2015 (URL: <http://www.stat.go.jp/>) (15.11.2016).
2. Kanai K. The MHLW's Policy of "Diverse Regular Employees" and Its Impact on Female Employment // Japan Labor Review. Vol.13. № 2. Spring 2016.
3. Morioka.K. Koyou mibun shyakai (Society, in which status depends on form of employment). Tokyo: Iwanami Shyoten, 2015.
4. The Sociology of Japanese Youth. N.Y.: Nissan Institute/ Routledge, 2012.
5. Takahashi K. Current Developments and Challenges in the Personal Management of Restricted Regular Employment // Japan Labor Review. Vol.13. № 2. Spring 2016.