

Широкова А.А. Международный опыт регулирования рынка труда: японская модель // Академия педагогических идей «Новация». – 2019. – №3 (март). – АРТ 106-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.91

Широкова Анна Алексеевна,

Студентка 4 курса, факультета «Международные экономические
отношения»

Финансового Университета при Правительстве РФ,
г. Москва, Россия,

e-mail: shirkvann20@mail.ru

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА:
ЯПОНСКАЯ МОДЕЛЬ**

Аннотация: Статья посвящена исследованию влияния государственного регулирования рынка труда в Японии на показатели его функционирования. Также приведена характеристика японского рынка труда с точки зрения проблем и тенденций его развития.

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила, занятость, государственное регулирование, Япония.

Shirokova Anna Alekseevna,

Student of the Financial University under the Government of the Russian
Federation,
Moscow, Russia

INTERNATIONAL EXPERIENCE IN LABOR MARKET REGULATION: JAPANESE MODEL

Abstract: The article is devoted to the study of the influence of state regulation of the labor market in Japan on the indicators of its functioning. It also describes the characteristics of the Japanese labor market in terms of problems and trends in its development.

Keywords: labor market, labor, employment, government regulation, Japan.

В условиях прогрессивно меняющихся экономических систем все зарубежные страны формируют свои подходы к регулированию трудовых ресурсов. Существует множество методологий, описывающих различные исторически сложившиеся виды организаций трудовой деятельности. Большинство зарубежных стран формируют новые подходы к усовершенствованию рынков труда в реалиях постоянных изменений глобальной экономики. Еще в 1919 году была принята конвенция Международной организацией труда, которая сокращало рабочее время на производствах до 8 часов в день и другая конвенция, рассматривающая проблемы безработицы, в которой были четко определены роли работодателей, работников и государства. И во время Мирового экономического кризиса 1920-1930-х годов государства, проводившие политику невмешательства стали признавать позитивные результаты политического регулирования в других странах. Существуют различия в моделях рынка занятости, но главным регулятором практически во всех является государство, регулирующее с помощью программ рост занятости, осуществляет социальное страхование, проводит программы подготовки и

повышения квалификации трудовых ресурсов, содействует увеличению рабочих мест. [2]

Японская модель характеризуется пожизненным наймом с предоставлением гарантий на период работы, которые обеспечивают профсоюзы, но юридически отношения между работниками и собственниками капитала не оформляются.

При модели пожизненного найма работник всю жизнь трудится на одном предприятии, начиная свою карьеру с низшей должности, проходя с азов, может что-то поменять и усовершенствовать, завоевать доверие, уважение и авторитет у коллег, а также добиться признания у руководителей, заслужить положительную характеристику. Увольнение с работы – это жестокое наказание, устроиться вновь можно на другое место работы, но оплата труда будет низкой, без перспектив в карьере, в период экономического кризиса первый кандидат на увольнение.

Так работает внутренняя модель рынка, после кризиса 1975 года увеличивается и внешний классический рынок, служащий для развития мелкого предпринимательства. У сотрудников менялось мировоззрение, особенно у молодежи всё больше рождалось желание к самостоятельности и созданию своего дела, а не следовать слепо традиционной трудовой философии. Модель пожизненного найма показывала нерентабельность и для сверхконкурентных компаний. Но для государства она привлекательна своим постоянством. Внедряя в неё более эффективные формы, можно качественно и количественно менять состав персонала на производстве. Но более выгодные виды найма вытесняют обыденные, например, применяется коллективный пожизненный найм, когда на работу берется определенная команда, но по окончанию проекта зачастую не соблюдаются права каждого индивидуального работника. К новым видам найма относят и систему

обязательного набора, при которой рабочая сила нанимается не каждым предприятием, а одним, подобный вид найма предполагает, что работник сам в течение четырех лет решит перейти на другое предприятие этой же компании, таким образом, оперативно решается проблема найма персонала [1].

Стабильная работа характерна в период экономической нестабильности, и для моментов экономического роста японской экономики. Трудящиеся в процессе работы проходят дополнительно повышения квалификации, необходимые для хозяйственной деятельности в связи с научным прогрессом в внутрифирменной структуре рабочих должностей, обучение новым модификациям продукции, поощряется руководством профессиональная мобильность, творческий подход к высокому качеству, трудовая дисциплина. Если раньше оплата труда зависела в целом от стажа и возраста, то сейчас приоритеты расставлены в сторону эффективности трудового процесса, при условии высокой квалификации работников. Старая система поощряла большой стаж работы, препятствуя уходу работников в другие компании.

Японские руководители внимательно относятся к жизни сотрудников вне производства, истоки такой заинтересованности идут ещё со времен феодализма. Огромное значение в этом процессе имеют кружки качества, где работодатели не скрывают инвестиций в сотрудников. Особенности национального характера построены на преемственности и способности подстраиваться, система пожизненного найма основана на преданности работников, заботу об имидже компании, ответственности и трудолюбии, что обеспечивает высокое качество и эффективную работу.

В 80-е годы начался процесс отказа на японских производствах от зарплаты по старшинству и замена её на оплату по результатам труда. Новые

формы оплаты труда можно разделить на комбинированную, содержащую элементы оплаты по старшинству и основную, оплачивающую результат труда. Комбинированная учитывает критерии возраста, пол, стаж, форму найма, заработок состоит из установленной и неоговоренной зарплаты. Установленная плата назначается за определенные виды работ и выполнение производственных функций, а неоговоренная часть выплачивается за результаты, достигнутые в процессе труда, профессионализм и служебные функции. Такая форма оплаты труда учитывает эффективную оценку количества и качества трудового процесса.

Строгой классификации должностей в японских компаниях не существует, и обязанности между сотрудниками не распределены, приветствуется проведение разных видов работ в гибком графике и взаимодействии между коллегами. Оплата труда представляет индивидуальную оценку работника по нескольким критериям. Увеличение зарплаты по выслуге лет – одна из главных составляющих, к другим относят трудовой вклад, усердие, успехи в повышении квалификации.

Японцы считают, что после одного года работы сотрудник трудится лучше и эффективнее, за что его автоматически поощряют. Решение об увеличении зарплаты дает служба мотивации или непосредственный руководитель. Японские отделы мотивации труда не представляют собой аналитические отделы, анализирующие поверхностные цифры, а создают и разрабатывают прогрессивные системы оплаты труда. При отсутствии тарифной системы используется метод жизненных пиков для расчета оплаты труда в зависимости от стажа работы. Таких пиков пять в Японии. При приглашении на работу выпускник университета в среднем получает 180 тысяч йен, через шесть лет он женится и по закону о традициях увеличивается зарплата, затем покупка жилья, возникает потребность в

кредите, рождение детей сопровождаются повышением зарплаты. Базовые ставки руководителей производств и менеджеров разнятся в зависимости от объема производства, себестоимости выпускаемых товаров, законодательно это не закреплено, а регулируется положением компании об оплате труда. Система оплаты труда у государственных служащих включает в себя двадцать разрядов, в каждом из которых пять подразрядов. При этом ставка различается на 10%. В Японии одна из самых низких дифференциаций в оплате труда, т.е. работник самого низко уровня получает всего в три раза меньше, чем высококвалифицированный работник. Оплата труда врача, инженера, слесаря может быть только в пять раз выше руководителя фирмы, при этом учитываются доходы по акциям, премии и т.п.

При столкновении с экономическими трудностями японское руководство оперативно и планомерно ставит перед собой ряд требований, с целью уменьшения уровня безработицы, который в 2012 году составил 4,2%. Основная задача – это содействие в обучении сотрудников, улучшение условий работы малого бизнеса, обеспечение поддержки руководителей фирмы, проводящих политику сохранения рабочих мест в период колебаний спроса на рынке труда. Министерство труда Японии предоставляет льготы работодателям, проводящим внутрифирменную политику по инвестированию при переходе работника из одной фирмы в другую и увеличению возможностей трудоустройства, содействуя государственным органам и частным организациям в проблемах занятости. Со стороны министерства предпринимаются шаги по поддержке выпускников высших учебных заведений и увеличению занятости молодежи, а также людей с ограниченными возможностями. [3]

Всё более сложной задачей встает проблема регулирования рынка занятости во всем мире. Массовый переход на новые технологии в

производстве, безусловно, ведёт к изменениям в организации трудового процесса, требуется устранение старых неэффективных методов, которые выступают материальным бременем в компании, но и несут негативное влияние на процессы усовершенствования эффективности производства, а в условиях повышенной конкуренции это недопустимо.

Список использованной литературы:

1. Белов Андрей Васильевич, Золотов А. В. Сокращение рабочего времени как инструмент преодоления дефицита труда: парадоксальный опыт Японии для российских реформ // ПСЭ. 2013. №4 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sokraschenie-rabochego-vremeni-kak-instrument-preodoleniya-defitsita-truda-paradoksalnyy-opyt-yaponii-dlya-rossiyskih-reform> (дата обращения: 02.02.2019).
2. Куликова С. Н. 2004. 01. 037. Рибо Т. Рынок труда и безработица молодежи в Японии. Ribault Th. Marche du travail et chomage des jeunes au Japon // problemes econ. - P. , 2002. - n 2788. - P. 19-26 // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Сер. 2, Экономика: Реферативный журнал. 2004. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/2004-01-037-ribo-t-rynok-truda-i-bezrobotitsa-molodezhi-v-yaponii-ribault-th-marche-du-travail-et-chomage-des-jeunes-au-japon-problemes-econ-p> (дата обращения: 02.02.2019).
3. Куликова С.Н. 2015.03.052. КОЛБАХЕР Ф. ЯПОНИЯ - ПИОНЕР «СЕРЕБРЯНОГО РЫНКА». KOHLBACHER F. LE JAPON, PIONNIER DU SILVER MARKET // PROBLÈMES ÉCON. - P., 2014. - N 3095. - P. 37-40 // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Сер. 2, Экономика: Реферативный журнал. 2015. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/2015-03-052-kolbaher-f-yaponiya-pioner-serebryanogo-rynka-kohlbacher-f-le-japon-pionnier-du-silver-market-problmes-con-p-2014-n-3095-p-37-40> (дата обращения: 01.02.2019).

Дата поступления в редакцию: 22.02.2019 г.

Опубликовано: 02.03.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2019

© Широкова А.А., 2019