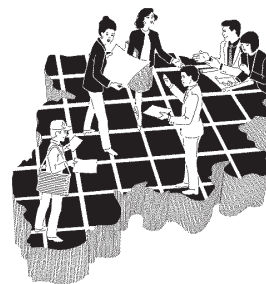


ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ



М.Н. БАЗЫЛЕВА

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В ЯПОНИИ

Рынок труда, как и любой иной рынок, является сферой применения микроэкономического анализа, в котором первостепенное значение имеют категории “спрос” и “предложение”. Такой подход сложился сравнительно недавно. Ранее на рынке труда анализировались преимущественно институциональные структуры, такие как предприниматели и профсоюзы, соответствующее законодательство и государственная политика в сфере труда и занятости. На сегодняшний день применение методологии неоклассической школы дает наиболее полную и логически законченную теорию функционирования рынка труда, описывает формирование предложения труда и спроса на него, механизм взаимодействия субъектов рассматриваемого рынка, с помощью которого происходит распределение в масштабах общества рабочей силы и определение оптимального уровня заработной платы.

В экономической литературе и практике хозяйствования не сложилось единого подхода к определению рынка труда, более того, указанная категория часто отождествляется с такими понятиями, как рынок рабочей силы и трудовых ресурсов. Как известно, под рабочей силой понимается совокупность физических и умственных способностей человека, т.е. потенциальная направленность; труд рассматривается как сама целесообразная деятельность; трудовые ресурсы представляют часть населения в трудоспособном возрасте. В таком контексте рынок труда предстанет как сфера контактов продавцов и покупателей трудовых услуг; на нем друг другу противостоят те, кто желает работать (занятые и безработные), и те, кто нанимает работников для производства товаров и услуг. Рынок рабочей силы представляет собой более широкое понятие, это отношения по поводу занятости и незанятости работников; это понятие раздвигает границы социально-трудовых отношений до масштабов экономически активного населения. Рынок трудовых ресурсов вовлекает в рыночные отношения не только экономически активное население, но и трудовой потенциал, который представлен выпускниками различных учебных заведений. Последние представляют собой трудовой резерв, способности к труду которых могут быть использованы в будущем. Этот резерв должен быть в поле зрения общества, оно должно создавать условия его вовлеченности в общественное производство, иначе трудовой резерв может быть использован теневыми и криминальными структурами.

При определении рынка труда, его социально-экономической сущности, необходимо исходить из того, что является объектом купли-продажи на этом рынке: труд, рабочая сила или трудовые ресурсы. Представляется вполне верной и аргументированной точка зрения А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишина о том, что на рынке труда продается и покупается такой специфический товар, как труд [1, 53].

Марина Николаевна БАЗЫЛЕВА, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории БГЭУ.

В качестве соответствующего доказательства ими приводятся следующие моменты: во-первых, покупатель и продавец на рынке труда договариваются о купле-продаже предстоящего труда. Во-вторых, в процессе купли-продажи работодатель становится собственником результатов труда, работник получает за труд его цену, т.е. деньги. В-третьих, работодатель, став собственником результатов труда, приобретает право владения, пользования и распоряжения ими. В-четвертых, продажа труда на конкурентном рынке есть эквивалентный обмен, поскольку платой за пользование труда выступает заработная плата.

В этом плане представляется необходимым характеристика одного из спорных вопросов — об объеме рынка труда, т.е. контингенте населения, являющимся субъектом рассматриваемого института. Здесь возможны 2 варианта. В соответствии с первым подходом к субъектам рынка труда относятся, во-первых, люди, не имеющие работу, но желающие трудиться (безработные; лица, впервые вступающие в трудовую деятельность; лица, которые ищут работу после некоторого перерыва); во-вторых, лица, имеющие работу, но неудовлетворенные ею и желающие ее сменить; в-третьих, занятые, но явно рискующие быть уволенными и подыскивающие другое место работы. Представляется, что эта точка зрения является весьма узкой, поскольку исключает из объекта анализа такие вопросы, как мотивация, вознаграждение, стабильность занятости, соответствие работы и работника и т.д.

В соответствии со вторым подходом субъектом рынка труда может быть все экономически активное население. В этом случае анализу будут подлежать как занятые, так и незанятые наемным трудом. Так, В.И. Марцинкевич и И.В. Соболева отмечают, что рынок труда является сферой контактов продавцов и покупателей трудовых услуг. На нем противостоят друг другу те, кто желает работать (в их число входят занятые и безработные), и те, кто нанимает работников для производства товаров и услуг [2, 121]. При таком подходе рынок труда не сводится к цепочке безработные — вакансии, а охватывает всю область наемного труда. Объектом политики рынка труда становится широкий спектр трудовых отношений и их субъектов, таких как оплата и условия труда, интенсивность и качество выполняемой работы, стабильность занятости, трудовая мотивация, проблемы подготовки и переподготовки рабочей силы.

В основу классификации рынков труда могут быть положены самые разнообразные основания: пространственный критерий, временные параметры, степень государственного регулирования, эластичность, уровень функционирования, сегментация, этап развития, господствующая общественно-экономическая система, конъюнктура и т.д. В данном контексте представляется необходимым анализ такого критерия, как *степень моделирования среды*. Здесь принято различать внешний и внутренний рынки труда. Первый предполагает мобильность рабочей силы между государствами, предприятиями и фирмами; второй — движение работников по горизонтали или вертикали на данном предприятии. Внутренние рынки формируются по принципу ценности трудовых ресурсов и их приверженности одной фирме. Это реализуется путем выделения “ядра” — постоянного персонала, пользующегося всеми льготами и привилегиями, и “периферии” — работающих на условиях временной, частичной занятости.

Внешний рынок труда (его еще называют профессиональный) предполагает первичное распределение работников по сферам применения труда и их движение между производствами. Необходимо, чтобы у работников было наличие профессий и специальностей, в которых нуждаются многие фирмы. Внешний рынок реализуется через текучесть кадров. Система профессионального обучения здесь ориентирована на законченную подготовку, чтобы выпускники могли найти сферу приложения в различных производствах и отраслях. В этих условиях в основном действуют отраслевые профсоюзы, хотя имеет место и объединение по профессиям.

Внутренний рынок ориентирован на специализированных работников, поэтому предприятие само заинтересовано в сохранении имеющегося штата. Профессиональная подготовка после окончания учебных заведений активно проводится и на рабочем месте; в организацию обучения вкладываются огромные средства, развиваются системы “непрерывного образования”, предполагающие систематическое повышение квалификации.

Каждой модели рынка труда соответствует свой тип экономических отношений. На внешнем рынке существует жесткая регламентация работ, четкие границы содержания каждой работы с тем, чтобы сохранять профессиональную мобильность кадров. На внутреннем рынке регулирование трудовых отношений основывается на гарантиях занятости, стимулировании длительного времени работы на одном производстве. Классификация работ учитывает взаимосвязь рабочих мест, стаж работы на предприятии и повышение профессионально-квалификационного уровня работников. Здесь отсутствуют четкие границы той или иной работы. Производственный процесс рассчитан на универсального работника.

На практике деление рынка труда на 2 типа достаточно условно, поскольку процессы интеграции в мировом сообществе сближают модели рынка труда. Тем не менее можно рассмотреть функционирование экономических систем, где четко прослеживаются черты двух моделей рынка труда (Япония и США).

Японская модель является классическим примером организованного внутреннего рынка труда. Она имеет глубокие корни в японских традициях и обычаях, характеризуется ярко выраженной социальной ориентацией в соответствии с принятой в обществе системой ценностей.

Подобные особенности менталитета привели к формированию специфической модели рынка труда, которая характеризуется определенными чертами. Во-первых, это пожизненный найм. Он возник сравнительно недавно, ибо еще до первой мировой войны в Японии существовал свободный рынок труда. Моделью для практики пожизненного найма послужила феодальная семья-клан. Последняя проявлялась как феодальный самурайский клан или как крестьянская община. В этих двух типах феодальной семьи-клана доминировала строгая дисциплина, абсолютная власть старейшего, дух самопожертвования и преданности. Эта модель начала переноситься в начале XX в. на практику в некоторых японских предприятиях. Однако окончательно пожизненный найм оформился в 30-е гг. в результате принятия японским правительством ряда законов (“О всеобщей мобилизации”, “О всеобщей регистрации рабочих”), которые закрепляли работников за определенным предприятием и запрещали переход на другое.

Впервые термин “пожизненный найм” употребил американский ученый Абеуглен в книге “Японские заводы”, где обратил внимание на тот факт, что здесь уже в 50-е гг. не действовала система увольнений, свойственная США. В случае падения объемов производства или тяжелого финансового положения предприятий увольняли работников, принятых последними. В отношении остальных проводилась политика переподготовки, переобучения и использования на других работах. Продолжительность работы человека на одном предприятии определяется умением нанимателя заинтересовать его оплатой труда, премиями, льготами, возможностями профессионального роста, формальной и реальной заботой о сотруднике и членах его семьи. В этом плане системы мотивирования, обучения выступают составными элементами пожизненного найма.

Может сложиться впечатление, что наниматель заключает с работником договор о пожизненном найме, обязуясь ему предоставлять работу в одной компании всю его жизнь: от поступления на это предприятие до выхода на пенсию. Но таково не происходит в действительности. Пожизненный найм — это не договор, а способ мышления обеих сторон, отношения которых строятся на основе доверия. Наниматель не уволит работника, чтобы не потерять свою репутацию в глазах других, а работник знает, что работодатель не сделает этого по указанной причине. Однако следует оговориться, что пожизненный найм распространяется не на все категории персонала, а только на постоянных работников.

Механизм осуществления системы пожизненного найма таков: ежегодно компания нанимает выпускников учебных заведений на испытательный срок, если он проходит успешно, то работники включаются в постоянный штат. Однако назначение на руководящие должности среднего уровня иерархии возможно лишь при наличии 5-летнего и более стажа работы в данной фирме. Это время новые работники тратят на обучение, которое ведется на предприятии по трем направлениям: на рабочем месте, вне рабочего места и самоподготовка.

Первое наиболее важное. В условиях, когда продвижение зависит от стажа, квалифицированные работники охотно передают свои знания новичкам. И фирма

пользуется этим. Новые работники в первые годы переходят из одного структурного подразделения в другое, осваивают несколько специальностей, в результате формируется не узко, а широко специализированный работник. Только после этого он может быть выдвинут на руководящие должности.

Каким образом в условиях пожизненного найма происходит сокращение численности занятых? Когда, например, американская фирма сталкивается с падением прибыли, она пойдет на увольнение работников, но сохранит дивиденды. Японская фирма попытается снизить издержки разными способами (ограничение сверхурочной работы, отказ от приема новых работников на освобожденные места, выход на пенсию по собственному желанию), даже уменьшая дивиденды, но постарается сохранить работников. Если это не удастся сделать, то в первую очередь будут уволены временные работники. Если и это не поможет, фирма может сократить рабочий день, перевести рабочих из подразделений, где не хватает работы, туда, где она есть, прекратить новый набор, снизить пенсионный возраст, предоставить более высокое пособие или применить временное оплачиваемое увольнение.

Вторая черта японской модели рынка труда касается специфической системы образования и профессионального роста. В условиях пожизненного найма обучение в компании не только необходимо, но и оплачивается. Переобучение работающих происходит по мере перехода на выпуск новой продукции и изменения технологии, поэтому внутрифирменная переквалификация становится своего рода гарантом занятости. Особенностью современных систем внутренней переподготовки персонала, используемых японскими фирмами, является интеграция всех мероприятий по подготовке административного и производственного персонала в рамках единых комплексных программ повышения квалификации работников. При этом она увязывается с перспективными планами развития, включая планы по переходу на выпуск новой продукции, модернизации производства и т.п. Характерная особенность процессов внутрифирменного обучения — ориентация на персональный подход, высокая степень интенсивности, заинтересованность работника в повышении уровня квалификации.

Третьей характерной чертой японской модели мотивации труда служит система заработной платы. Если рассматривать организацию заработной платы в Японии в соответствии с составляющими ее элементами, то она мало отличается от принятой, например, у нас, в других государствах СНГ или Западной Европы. Зарплата включает: месячный заработок, состоящий из тарифного заработка и сверхурочных доплат; тарифный заработок, включающий тарифную ставку и надбавки к ней; месячный заработок, дополняемый премиями, которые выплачиваются 2 раза в год.

Однако за этим внешним единообразием скрывается специфика материального стимулирования на японских предприятиях, которая обусловлена характерной системой управления и организации труда.

Тарифная ставка является основным элементом заработной платы; на ее долю приходится 85 % месячного заработка, 75 % годового заработка и 60 % расходов на рабочую силу. На японских предприятиях используются 3 основных вида тарифной ставки: личная, трудовая и синтезированная. Личная составляет основу пожизненного найма и включает “личные” качества работника, такие как возраст и стаж. Трудовая ставка появилась в практике стимулирования японских работников приблизительно с середины 60-х гг. в связи с необходимостью учесть индивидуальные достижения в труде и квалификации. Построение сети трудовых ставок предусматривает уровень квалификации (горизонталь) и результативность (вертикаль сетки). Для учета квалификации устанавливаются разряды, переход же от одного к другому обусловлен необходимостью прохождения конкурса. Трудовой вклад рабочих и служащих принято определять ежегодными аттестациями на основе оценок, которые выставляет непосредственный руководитель. В соответствии с оценкой сотрудник может быть переведен на один, два или три ряда по вертикали тарифной сетки вперед. При определении оценки учитывается степень выполнения норм, умение работать в коллективе, отношение к работе и т.п. Синтезированная ставка представляет собой сочетание личной и трудовой ставок. Это сочетание достигается на базе нескольких методик: либо прямым сложением ставок, либо путем построения многофакторной модели.

Тарифные надбавки обычно составляют 13–15 % тарифного заработка, однако иногда их величина доходит до 30 %. Они могут существовать в следующих видах: трудовые тарифные надбавки, т.е. надбавки за мастерство и квалификацию, за исполнение управленческих функций, за результативность и т.д.

воспроизводственные тарифные надбавки, которые связаны с привязкой к конкретной фирме (жилищная, семейная, территориальная, транспортная).

Сверхурочные доплаты занимают около 10 % размера месячных выплат. По абсолютной величине они составляют двукратный тариф. При всей нестабильности деловой активности основная тенденция заключается в их снижении.

Премии или бонусы выплачиваются японским работникам обычно 2 раза в год (июнь и декабрь) после подведения результатов функционирования предприятий за полугодие. В настоящий период бонусы выплачивают до 97 % японских производителей, их получают более 99 % наемных работников. По абсолютной величине они составляют обычно 3,5–4 месячные зарплаты, но могут доходить и до 10. Доля бонусов составляет 1/4 годового заработка среднего японца.

Четвертой чертой японской модели рынка труда является система кадровой ротации. Ее суть заключается в перемещении работников через каждые 2–3 года после выполнения функций на определенном рабочем месте по горизонтали и вертикали (после нескольких движений по горизонтали). Она осуществляется без учета желания работника. Согласие профсоюза требуется только в том случае, если это связано с переездом в другой город или регион. Интересно, что даже выпускники самых престижных учебных заведений не становятся сразу на руководящие должности, а начинают трудовую биографию с самых низов.

Пятой чертой японской модели мотивации труда является трудолюбие по-японски или работомания. Работоманами считаются те люди, чье желание работать является таким же сильным и стойким, как инстинкт. На японских предприятиях создана целая система поддержания трудовой дисциплины. Но работомания базируется не на ней. Дело в том, что система пожизненного найма и специфическая система оплаты труда формируются человеком данной компании и заставляют его работать с максимальной отдачей, постоянно повышать свою производительность и квалификацию.

Шестой чертой является ориентация на группу, предпочтение интересов групп личным интересам, японцы стараются укреплять гармонию внутри группы: под влиянием буддизма и конфуцианства приоритет отдается сотрудничеству, а не конкуренции. Этому способствует принцип “выдвижение и оплата по старшинству”, что не порождает зависти к чужим успехам и соперничества, а способствует всеобщему сотрудничеству. Все члены группы связываются системой обязательств и несут взаимную ответственность за благополучие каждого. Лидер группы в таких условиях не видит в коллеге угрозу своему положению; успех группы поднимает и его престиж. Поэтому он открыто идет на обсуждение и принятие коллективных решений, ответственность за которые несут все члены коллектива. В группе формируются свои установки, традиции, правила поведения, ценности; это может повлиять на отдельного человека. Группа воздействует на человека более, чем отдельный индивид, поэтому такое воздействие следует не игнорировать, а учитывать.

Приоритет интересов группы реализуется и посредством системы репутаций. Где бы ни работал сотрудник, он обязан выполнять работу так, чтобы при переходе через 2–3 года на новое место за ним закрепилась репутация хорошего, инициативного работника, порядочного человека, умеющего творить и реализовывать себя в группе (интересен тот факт, что в ходе ротации при смене рабочих мест на персонал составляются характеристики).

Седьмой чертой является поддержание корпоративного духа предприятия. Групповая ориентация порождает чувство включенности в деятельность того предприятия, куда она входит. Группа, более мелкое социальное образование, тяготеет к более высокой форме социальной общности, более того, она начинает идентифицировать себя с ней. Понятие “корпоративный дух” указывает на принятие группами целей и идеалов своей организации и на преданность им.

Итак, проведенный анализ позволил выделить такие характерные черты японской модели рынка труда, как пожизненный найм; специфическая система обучения и профессионального роста, направленная на непрерывное пожизненное обра-

зование; система кадровой ротации; работомания; ориентация на групповые интересы; поддержание корпоративного духа предприятия и высокомотивирующая система оплаты труда.

Литература

1. *Рофе А.И., Збышко Б.Т., Ишина В.В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М., 1997.
 2. *Марцинкевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека. М., 1995.
- Бреев Б.Д., Бобков В.Н., Буланов В.С.* Рынок труда и доходы населения. М., 1999.
Бутовская В.М. Государственное регулирование трудового потенциала. Мн., 1995.
Колесников Н.Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики. СПб., 1993.
Лутохина Э.А. Распределение доходов: структура, формы, равенство, неравенство, бедность. Мн., 1995.
Пухова Е.Л. Государственное регулирование рынка труда в нестабильной экономике. СПб., 1999.
Соколова Г.Н., Куропятник И.И. Социальные механизмы регулирования рынка рабочей силы. Мн., 1998.
Титова Н.Е., Федосенко Л.В. Рынок: интенсивность и мотивации труда. М., 1994.

Е.Л. СОСЛОВСКАЯ

НЕПОСРЕДСТВЕННАЯ ДЕМОКРАТИЯ (ШВЕЙЦАРСКИЙ ФЕНОМЕН)

Когда Европу раздирали на части феодальные междоусобицы, несколько кантонов (в сущности, крестьянских общин), которые нельзя сравнить ни с одним соседним государством, объединились против императорской династии Габсбургов и сумели отстоять свою независимость. Это было в XIII—XIV вв. Для тогдашней Европы — непостижимый путь развития. С тех пор в Швейцарии не было абсолютизма. Таким образом, сам дух народа — прежде всего республиканский, не признающий никакой личной власти.

В настоящее время в Швейцарии выбирается правительство из семи человек, и при этом ни один из них не имеет определяющего голоса. Каждый из семерых не только персонально голосует за тот или иной проект, он еще должен считаться с мнением остальных. Непопулярный член правительства долго не продержится.

В Швейцарской Конфедерации существуют 4 ведущие политические партии. Это радикальные демократы (около 20 % голосов избирателей), христианские демократы (католики) и социал-демократы — обе партии тоже набирают примерно по 20 % голосов. Четвертая, крестьянская, партия имеет меньше сторонников, хотя постоянно входит в правительство.

В бундесрате число представителей этих партий пропорционально полученным ими голосам. И как бы ни были велики разногласия, когда партийные интересы сталкиваются с национальными либо кантональными, правительство стремится достичь компромисса. В противном случае возникает необходимость проведения референдума, а это ведь и вопрос доверия к правительству, его способности управлять обществом.

Швейцария обладает уникальной структурой референдумов. Некоторые политологи даже считают, что в отличие от большинства демократий, которые базируются на разделении трех ветвей власти — исполнительной, законодательной и судебной, в Швейцарии существует четвертый полюс власти — всенародное волеизъявление.

За послевоенное время в стране состоялось до сотни общенациональных референдумов, на которые выносились важнейшие вопросы внутренней и внешней политики страны.

Елена Леонидовна СОСЛОВСКАЯ, кандидат философских наук, доцент кафедры политологии БГЭУ.