

вестора, что может быть обеспечено либо сохранением контрольного пакета акций за государством, либо передачей его менеджменту предприятий, либо путем привлечения внешних инвестиций.

*М.Н. Базылева,
М.В. Русинович
БГЭУ (Минск)*

МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В ЯПОНИИ

Рынок труда, как и любой иной рынок, является сферой применения микроэкономического анализа, в котором первостепенное значение имеют категории спроса и предложения. 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.

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 следующими 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. Пос-

ледняя проявлялась как феодальный самурайский клан или как крестьянская община. В этих двух типах феодальной семьи-клана доминировали 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 годы в результате принятия японским правительством ряда законов: “О всеобщей мобилизации”, “О всеобщей регистрации рабочих”, которые закрепили работников за определенным предприятием и запрещали переход на другое.

“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.

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, например, от принятой у нас или в других государствах СНГ или Западной Европы. Зарплата включает:

- месячный заработок состоит из тарифного заработка и сверхурочных доплат;
- тарифный заработок включает тарифную ставку и надбавки к ней;
- месячный заработок дополняют премии, которые выплачиваются два раза в год.

Однако за этим внешним однообразием скрывается специфика материального стимулирования на японских предприятиях, которая обусловлена специфической 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 три основных вида тарифной ставки: личная, трудовая и синтезированная. Личная составляет основу пожизненного найма и основана на «личных» качествах работника, таких 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 учет уровня квалификации (горизонталь) и результативность (вертикаль сетки). Для учета квалификации устанавливаются разряды, переход же от одного к другому обусловлен необходимостью прохождения конкурса. Трудовой же 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. 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. В своей абсолютной величине они составляют двукратный тариф. При всей нестабильности деловой активности основная тенденция заключается в их снижении.

Премии, или бонусы, выплачиваются японским работникам обычно два раза в год (июне и декабре) после подведения результатов функционирования предприятий за полугодие. В настоящий период бонусы выплачивают до 97% японских производителей, их получают более 99% наемных работников. По своей абсолютной величине они составляют обычно 3,5–4 месячные зарплаты, но могут доходить и до 10. Доля бонусов составляет четверть 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 выдвижения и оплаты 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 это воздействие необходимо не игнорировать, а учитывать.

Приоритет интересов группы реализуется и посредством системы репутаций. Ее суть заключается в том, что где бы ни работал сотрудник, он обязан выполнять работу так, чтобы при переходе через два—три 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, имеющая более мелкое социальное образование, тяготеет к более высокой форме социальной общности, более того, она начинает идентифицировать себя с ней.

Понятие «корпоративного духа» 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 образование; система кадровой ротации; работоспособность; ориентация на групповые интересы, поддержание корпоративного духа предприятия и высокомотивирующая система оплаты труда.

*А.В. Бондарь
БГЭУ (Минск)*

ОСОБЕННОСТИ БЕЛОРУССКОГО СЕГМЕНТА МИРОВОГО РЫНКА ТРУДА

Глобальные изменения мирохозяйственных связей и социально-экономических отношений, связанные с распадом СССР, переходом постсоциалистических стран к рыночным отношениям, межэтническими столкновениями и войнами привели к тому, что на территории Беларуси к началу XXI в. оказалось значительное количество иммигрантов, в первую очередь из стран СНГ. В то же время тысячи белорусских граждан, в том числе высококвалифицированных специалистов, покинули страну в целях трудоустройства за рубежом. Не вызывает сомнения тот факт, что на заре нового тысячелетия Республика Беларусь вошла в систему мирового рынка труда, и с точки зрения глобализации, ее национальный рынок труда можно рассматривать как сегмент мирового рынка труда. Он подвержен общемировым закономерностям развития и функционирования трудовых отношений, связанных, в первую очередь, с взаимодействием спроса и предложения труда и системой ценовых и неценовых факторов, определяющих их динамику, с нарастающей глобализацией экономических отношений, проявляя в то же время ряд особенностей, предопределяемых скоростью и направ-