

Японские исследования. 2018. №4. С. 60–77.

Japanese Studies in Russia, 2018, 4, pp. 60–77.

DOI: 10.24411/2500-2872-2018-10028

Япония: проблемы занятости пожилых работников

И.П. Лебедева

Аннотация. В связи с прогрессирующим старением населения и сокращением численности молодой рабочей силы перед Японией стоит задача использования потенциала пока ещё не задействованных трудовых ресурсов. Один из способов решения проблемы – расширение занятости пожилых граждан, тем более что состояние здоровья большинства из них позволяет им работать довольно долго. В Японии уже немало сделано в этом направлении. В частности, принятые в 2000-е – 2010-е годы законы значительно улучшили условия занятости пожилых граждан, что привело к заметному росту уровня их экономической активности в последнее десятилетие. Однако продолжают существовать определённые институциональные ограничения, препятствующие дальнейшему расширению их участия в экономической жизни страны. Прежде всего, это *тэйнэн* – предельный возраст пребывания работника в фирме (60 лет). Хотя закон обязал все компании продлевать занятость работников и после *тэйнэн* (до достижения пенсионного возраста, т.е. 65 лет), на практике после 60 лет у многих работников меняются не только условия труда, но и социальный статус. Эти изменения влияют на положение не только когорты 60–64-летних японцев, но и определяют характер занятости следующей когорты – граждан в возрасте 65–69 лет. Определённые препятствия создаёт и система вычетов из пенсий работающих пенсионеров. В последние годы проблема занятости пожилых японцев приобрела особое звучание в связи с тем, что в их ряды влились миллионы людей, родившихся в период первого послевоенного бэби-бума (1947–1949 гг.) и нескольких последующих лет. Они более образованы, чем прежние пенсионеры, обладают большим профессиональным опытом и высокой квалификацией, имеют достаточно высокий уровень потребления. Расширение их участия в экономике не только помогло бы смягчить всё более обостряющуюся проблему нехватки рабочей силы, но и способствовало бы поддержанию экономического роста и снижению нагрузки на систему социального обеспечения.

Ключевые слова: пожилые работники, формы занятости, тэйнэн, пенсии, трудовая мотивация, заработная плата, финансовые активы.

Автор: Лебедева Ирина Павловна, доктор экономических наук, главный научный сотрудник, Институт востоковедения РАН. E-mail: lebedeva130250@mail.ru

Japan: the problems of employment of elderly workers

I.P. Lebedeva

Abstract. As a result of the progressive aging of the population and the decline in the number of young workers, Japan faces the challenge of using the potential of still inactive labor resources. One of the ways to solve the problem is to increase the employment of senior citizens, especially since the state of health of most of them allows them to work for quite a long time. In Japan, a lot has been done in this direction. In particular, the laws adopted in the 2000s-2010s significantly improved the employment conditions of elderly citizens, which led to a marked increase in their level of economic activity in the past ten years. However, certain institutional restrictions that impede the further expansion of their participation in the economy of the country continue to exist. First of all, it is the *teinen* – the age limit on the employee's stay in the company (60 years). Although all companies became legally obliged to extend the employment of workers even after *teinen* (until they reach the pension age, i.e. 65 years), in practice, after 60 years, for many workers, not only their working conditions but also their social status change. These changes affect not only the position of the cohort of the 60 to 64-year-old Japanese, but also predetermine the character of the employment of the cohort following it – citizens aged 65–69. Certain obstacles are created by the system of deductions from the pensions of working pensioners as well. In recent years, the problem of employment of elderly Japanese has acquired a special significance due to the fact that millions of people who were born during the first post-war baby boom (1947–1949) and several years later joined their ranks. They are more educated than former pensioners, have greater professional experience and high qualifications, and have a fairly high level of consumption. Expanding their participation in the economy would not only help to alleviate the increasingly acute problem of labor shortages, but would also help to sustain economic growth and reduce the burden on the social security system.

Keywords: elderly workers, forms of employment, *teinen*, pensions, labor motivation, wages, financial assets.

Author: *Lebedeva Irina P.*, Doctor of Sciences (Economics), Chief Researcher, Institute of Oriental Studies of the Russian Academy of Sciences. E-mail: lebedeva130250@mail.ru

Согласно критериям, принятым Всемирной организацией здравоохранения, к пожилым гражданам относятся лица в возрасте 60 лет и старше, при этом 75 лет считаются рубежом, за которым наступает старость. Однако в связи с увеличением продолжительности жизни и повышением пенсионного возраста в Японии для оценки степени старения населения используется такой показатель, как доля лиц старше 65 лет. С учётом этого обстоятельства и сообразуясь с японской статистикой, ниже под «пожилыми гражданами» мы будем иметь в виду японцев, перешагнувших 65-летний рубеж. Однако в ряде случаев для простоты изложения материала к «пожилым» будут отнесены и граждане в возрасте от 60 до 64 лет.

В структуре населения, относящегося к экономически активным возрастам (т.е. к лицам в возрасте 15 лет и старше), а также в структуре занятых в национальном хозяйстве происходит быстрое повышение доли пожилых граждан: первый показатель вырос с 14,9 % в 1990 г. до 31,5 % в 2017 г., а второй – соответственно с 5,6 % до 12,2 % [Родорёку тёса, с. 9; Japan Statistical., 2011, table 16-2; Population 15 years old and over].

Эти изменения отражают особенности демографической ситуации в Японии, главной характеристикой которой является быстрое старение населения.

Как известно, с проблемой старения населения сталкиваются многие высокоразвитые страны, но в Японии она стоит особенно остро. Япония опережает эти страны не только по темпам старения населения, но и по доле пожилых граждан в общей его численности. Так, в 2015 г. в Японии доля лиц этой категории в общей численности населения составила 26,2 %, в то время как в США – 14,8 %, Великобритании – 17,8 %, Франции – 19,1 %, Германии – 21,2 %, Италии – 22,4 % [Japanese Working, 2016/2017, p. 18].

Хотя население Японии с 2011 г. начало сокращаться (достигнув пика – 128 млн 57 тыс. человек – в 2010 г., оно снизилось до 126 млн 420 тыс. человек к осени 2017 г., т.е. более чем на 1 млн 600 тыс.), численность пожилых граждан, напротив, продолжает увеличиваться. По расчётам специалистов, она будет возрастать вплоть до 2043 г., когда достигнет пика – 38 млн 780 тыс. человек. После этого она начнёт постепенно снижаться, но старение японского населения продолжится. Ожидается, что доля пожилых граждан в общей численности населения к 2030 г. повысится до 30,4 %, к 2055 г. – до 39,4 %, к 2060 г. – до 39,9 % [Statistical Bureau; Кавамура, с. 82–85].

Быстрое старение населения Японии обусловлено рядом причин. Во-первых, как известно, здесь достигнута самая высокая в мире продолжительность жизни. Так, средняя продолжительность жизни мужчин возросла с 59,5 лет в 1950 г. до 80,98 лет в 2016 г., а женщин – с 63 лет до 87,14 лет. В США аналогичные показатели составляют 77,3 и 81,9, Канаде – 80,7 и 84,4, Великобритании – 80,0 и 83,5, Германии – 79,0 и 83,6, во Франции – 79,9 и 85,7, в Италии – 81,1 и 85,4. Ожидается, что к 2060 г. средняя продолжительность жизни японцев увеличится до 84,19 лет, а японок – до 90,93 лет [Корэйка-но дзёкё, с. 2; Дэтабукку, с. 64]. Во-вторых, в последние годы процесс старения японского общества ускорился, поскольку в категорию «пожилых» начали вливаться миллионы людей, родившихся в период первого послевоенного бэби-бума (1947–1949 гг.), отличавшегося чрезвычайно высокими показателями рождаемости, и нескольких последующих лет. В-третьих, в Японии происходит практически неуклонное снижение коэффициента рождаемости (числа рождений на 1 тыс. человек): с 28,1 в 1950 г. он снизился до 7,7 в 2016 г. А в абсолютном выражении число родившихся детей сократилось за этот период в 2,8 раза – с 2,7 млн до 977 тыс. [Japanese Working, 2013/2014, p. 15; Хэйсэй 30 нэмпан сёсика, с. 6].

В Японии процесс старения населения называют «серебряным цунами», что отражает не только его масштабы и скорость, но и остроту порождаемых им социально-экономических проблем. Одной из наиболее острых среди них является проблема социального обеспечения пожилых граждан. По конституции каждому гражданину гарантировано право на достойную жизнь, в том числе и в старости. Для реализации этого права в Японии ещё в 60-е годы прошлого столетия была создана система всеобщего пенсионного обеспечения и медицинского страхования. Но проблема состоит в том, что бремя государства, связанное с выполнением обязательств по социальному обеспечению, непрерывно возрастает и уже достигло размеров, сильно осложняющих реализацию поставленной правительством задачи стабилизации государственных финансов. Так, за период с 1995 фин. г. по 2017 фин. г. общие расходы

центрального бюджета на социальное обеспечение увеличились с 14,5 трлн иен до 32,5 трлн иен или в 2,2 раза, а их доля в общих расходах – соответственно с 18,5 % до 33,3 % [Japan Statistical 2015, p. 146; Japan Statistical 2018, Table 5-4]. При этом именно быстрое старение населения привело к столь значительному росту этих показателей: в последние годы доля пенсионных выплат и расходов на медицинское обслуживание пожилых граждан достигала уже почти 2/3 общей суммы расходов центрального бюджета на социальное обеспечение.

Между тем одним из способов решения этой проблемы, а также и всё более обостряющейся проблемы нехватки рабочей силы является расширение занятости пожилых граждан.

Следует отметить, что примерно с середины 2000-х годов, а точнее – после 2006 г., во всех возрастных группах пожилых японцев, а также среди 60–64-летних граждан наблюдается рост показателей занятости (табл. 1).

Таблица 1. Динамика показателей занятости в разных возрастных группах, %

Возрастные группы	Годы										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
60–64 г.	55,5	57,2	57,0	57,1	57,1	57,7	58,9	60,7	62,2	63,6	66,2
65–69 л.	35,8	36,2	36,2	36,4	36,2	37,1	38,7	40,1	41,5	42,8	44,3
70–74 г.	21,7	21,8	21,8	22,0	22,8	23,0	23,3	24,0	24,9	25,0	27,2
75–79 л.	8,7	8,6	8,3	8,3	8,4	8,4	8,2	8,1	8,3	8,7	9,0

Источник: [Хэйсэй 30 нэмпан корэй, с. 23].

Рост экономической активности среди японцев старше 60 лет, особенно заметный в группах 60–64 года и 65–69 лет, стал следствием принятия с начала 2000-х годов ряда важных политических решений, изменивших условия занятости граждан старших возрастных когорт. Но сначала необходимо сказать несколько слов о предыстории этого вопроса.

Закон о стабилизации занятости пожилых работников был принят ещё в 1971 г., а затем неоднократно пересматривался с целью привести содержащиеся в нём нормы в соответствие с требованиями времени. При этом общим направлением пересмотра было ужесточение требований к работодателям.

Центральной проблемой занятости работников старших возрастных групп является разрыв между пенсионным возрастом и *тэйнэн* – предельным возрастом пребывания работников в фирме. Как известно, *тэйнэн* – это важнейший инструмент управления трудом в японских компаниях. Будучи, по сути, единственным способом увольнения работников, нанятых на условиях пожизненного найма, он позволяет компаниям обеспечивать бесперебойную работу механизма ротации и продвижения по служебной лестнице более молодых когорт и сдерживать рост издержек на труд в условиях повозрастной заработной платы.

До 1985 г. *тэйнэн* составлял 55 лет, при этом увольнявшиеся с крупных предприятий работники обычно находили работу в мелких и средних фирмах, где этот возраст не являлся рубежным и не приводил к принудительным увольнениям. Важно подчеркнуть, что в то время

во всех трёх пенсионных системах – *косэй нэнкин* (для работников частных компаний), *кёсай кумиаи нэнкин* (для работников государственных учреждений, преподавателей частных и государственных школ и университетов) и *кокумин нэнкин* (для всех прочих категорий граждан) пенсионный возраст был выше *тэйнэн*: в первых двух системах он составлял 60 лет, а в *кокумин нэнкин* – 65 лет.

Ещё в 1980-е годы правительство начало проводить кампанию за повышение *тэйнэн* до 60 лет, т.е. приближение его к пенсионному возрасту в системах *косэй нэнкин* и *кёсай кумиаи нэнкин*. Однако далеко не все компании спешили делать это, поскольку отсрочка на пять лет момента увольнения работников старших возрастов была чревата ростом издержек на труд и замедлением карьерного роста представителей более молодых когорт (прежде всего, тех, кто занимал менеджерские посты), а, следовательно – и снижением их трудовой мотивации. Поэтому в 1980-е – 1990-е годы некоторые компании пошли на следующую меру: для основного состава постоянных работников подняли *тэйнэн* до 60 лет, а для менеджеров сохранили его на прежнем уровне – 55 лет [Нагано Хитоси, с. 160–161].

В 1998 г. 60-летний возраст принудительного увольнения был оформлен законодательно: компаниям было запрещено устанавливать его на уровне ниже 60 лет. В результате проблему разрыва между *тэйнэн* и пенсионным возрастом в системах *косэй нэнкин* и *кёсай кумиаи нэнкин* удалось на время решить.

Однако, поскольку затяжная депрессия и старение рабочей силы осложнили финансовое положение в пенсионных системах страны, с 2001 г. началось постепенное повышение возраста, дающего право на получение пенсии, в системах *косэй нэнкин* и *кёсай кумиаи нэнкин*. К 2025 г. он должен быть повышен до 65 лет. В результате снова начал образовываться разрыв между *тэйнэн* и пенсионным возрастом работников.

С целью смягчения этой проблемы правительство ещё в 2000 г. приняло постановление о «Мерах по обеспечению занятости пожилых работников», в котором компаниям предлагалось предпринять одну из следующих мер: 1) повысить *тэйнэн*; 2) ввести систему непрерывного продолжения занятости; 3) упразднить *тэйнэн*. При этом «непрерывное продолжение занятости» предполагало два варианта: либо увольнение работника, достигшего *тэйнэн*, с последующим перенаймом, либо продление занятости и после *тэйнэн* (без увольнения). В 2004 г. были приняты, а в 2006 г. вступили в силу поправки к Закону о стабилизации занятости, сделавшие эти меры обязательными к исполнению для всех компаний [Нагано Хитоси, с. 163]. Кроме того, на основании поправок, внесённых в этот Закон в 2007 г., компаниям было запрещено устанавливать возрастные ограничения при размещении объявлений о приёме на работу.

Однако ситуация продолжала оставаться довольно напряжённой. Повышение или отмена *тэйнэн* для многих компаний были неприемлемы, поскольку, как уже отмечалось, неизбежно привели бы и к росту издержек на труд, и к сбоям в механизме ротаций и карьерного роста работников более молодых когорт. Поэтому абсолютное большинство компаний из предложенных правительством мер выбрали третью, т.е. продолжение занятости работников, достигших *тэйнэн*. Но при этом явное предпочтение было отдано первому варианту, предусматривающему увольнение достигшего *тэйнэн* работника с последующим перенаймом.

Поскольку в законе ничего не говорилось об условиях перенайма, это позволяло компаниям нанимать работников на менее выгодных для них условиях. Кроме того, в 2006 г. по настоянию компаний в соглашение между менеджментом и работниками (ежегодно заключаемое в каждой компании) было введено положение о том, что возможность перенайма предоставляется не всем уволенным, а только тем, кто соответствует определённым критериям, установленным компанией.

С целью ликвидации этих пробелов в 2013 г. были приняты новые поправки в Закон, обязавшие компании предоставлять работу всем, кто пожелает работать после достижения *тэйнэн* [Нагано Хитоси, с. 163]. Наконец, в 2016 г. был пересмотрен Закон о страховании занятости, и в соответствии с новыми поправками лица старше 65 лет, продолжающие работать, получили право быть застрахованными в этой системе, что даёт этой категории граждан, в частности, следующие преимущества: при поиске нового места работы после увольнения они имеют право на получение субсидии (однократно) в размере 50–80 % от их наиболее высокого заработка за 50 рабочих дней [Родорёку фусоку, с. 29].

Иными словами, возможности занятости для пожилых граждан страны в 2000-е – 2010-е годы значительно расширились, их положение на рынке труда упрочилось, что и привело к росту их экономической активности.

Помимо мер, способствовавших расширению занятости пожилых работников, были предприняты и меры, направленные на смягчение последствий повышения пенсионного возраста в *косэй нэнкин* и *кёсай кумиаи нэнкин*. Во-первых, было предусмотрено постепенное повышение пенсионного возраста на протяжении почти четверти века (с 2001 г. по 2025 г.). Во-вторых, возраст, дающий право на получение пенсии, был дифференцирован по годам рождения работников и установлен в увязке с мерами по обеспечению занятости. В-третьих, начало выплаты пенсий было дифференцировано по двум частям пенсии: части, не зависящей от уровня дохода работника, и части, формирующейся в прямой зависимости от его дохода.

Здесь необходимо сделать некоторые пояснения. С 1986 г. пенсии работников, застрахованных в *косэй нэнкин* и *кёсай кумиаи нэнкин*, стали составлять два вида пенсий. Одна из них – *кисо нэнкин* (базовая пенсия) – формируется за счёт взносов, устанавливаемых государством и одинаковых для всех граждан. По закону их обязаны выплачивать все граждане страны в возрасте от 20 до 60 лет. Другая формируется за счёт взносов, величина которых пропорциональна доходу работника. В обеих системах – и *косэй нэнкин*, и *кёсай кумиаи нэнкин* – взносы выплачиваются работниками и работодателями в равных долях, а их размер устанавливает государство [Стрельцов Д.В., с. 218–233; Лебедева И.П., с. 141–163].

Для придания большей гибкости процессу повышения пенсионного возраста было решено «развести» сроки начала выплат этих двух частей пенсий: повышение пенсионного возраста в отношении первой части (формируемой за счёт одинаковых для всех взносов), происходит с некоторым опережением относительно части, формируемой взносами, зависящими от величины дохода работника. О том, как выглядит схема повышения пенсионного возраста и начала пенсионных выплат, применяемая в отношении работников-мужчин, застрахованных в *косэй нэнкин*, и работников обоих полов, застрахованных в *кёсай кумиаи нэнкин*, даёт представление табл. 2.

Таблица 2. Схема повышения пенсионного возраста и начала пенсионных выплат в *косэй нэнкин* и *кёсай кумиан нэнкин**

Год рождения работника	Возраст, дающий право на получение первой части пенсии	Возраст, дающий право на получение второй части пенсии	Возраст, подпадающий под меры по стабилизации занятости	Примечание
1938–1940	60	60	60	<i>Тэйнэн</i> равен возрасту получения пенсии в полном объёме
1941–1942	61	60	60	Существует некоторый разрыв между <i>тэйнэн</i> и началом выплаты первой части пенсии
1943–1944	62	60	60	
1945	63	60	60	
1946	63	60	63	Введены меры по продлению занятости, начало выплаты второй части пенсии – 60 лет
1947–1948	64	60	64	
1949–1952	65	60	65	
1953–1954	65	61	65	Узаконены требования продления занятости до 65 лет, постепенное повышение возраста, дающего право на получение второй части пенсии
1955–1956	65	62	65	
1957–1958	65	63	65	
1959–1960	65	64	65	
1961 – н.в.	65	65	65	

Источник: [Кондо Аяко, с. 134].

* В системе *косэй нэнкин* повышение пенсионного возраста женщин происходит с лагом в пять лет по отношению к показателям работников-мужчин.

Следует отметить, что существование *тэйнэн* придаёт значительное своеобразие ситуации с занятостью пожилых работников в Японии. Ведь по сути это означает, что здесь существует практика увольнений по возрасту, которая в других развитых странах запрещена как одна из форм дискриминации. Более того, поскольку *тэйнэн* оформлен законодательно (напомним, что 60-летний возраст принудительного увольнения был установлен в 1998 г.), это означает, что государство признаёт такую практику вполне приемлемой. И, судя по всему, в ближайшее время сколько-нибудь существенных изменений в этой области не произойдёт. Так, в 2015 г., т.е. спустя 10 лет с момента вступления в силу поправок о продлении занятости пожилых работников, 98 % японских компаний всех размеров продолжали применять единый для всех работников возраст принудительного увольнения. При этом 80 % сохранили его на уровне 60 лет, а 16 % подняли до 65 лет (остальные использовали промежуточные варианты) [Japanese Working, 2016/2017, p. 28].

Особое звучание проблеме занятости пожилых граждан страны придают следующие два обстоятельства. Во-первых, то, что японцы являются одной из наиболее здоровых и долгоживущих наций в мире. Так, состояние здоровья, не ограничивающее полноценную жизнь, у женщин сохраняется в среднем до 73,6 лет, у мужчин – до 70,4 лет [Корэйка-но дзёкё, с. 16]. Во-вторых, то, что в системе жизненных ценностей японцев труд занимает приоритетное положение, и многие из них просто не мыслят свою жизнь без активной трудовой деятельности. Так, согласно опросам, порядка 1/3 пожилых граждан страны хотели бы продолжать работать до 70–75 лет [Хэйсэй 30 нэмпан корэй, с. 25].

Более конкретно о мотивах, которыми руководствуются японцы, продолжающие работать после достижения *тэйнэн*, позволяют судить приводимые ниже данные.

Таблица 3. Причины продолжения работы после *тэйнэн*, %*

	Экономические соображения	Это хорошо для здоровья	Желание жить достойно, участвовать в жизни общества	Меня об этом попросили	Много свободного времени
Мужчины 60–69 лет, в т.ч.:	75,3	23,2	28,1	18,6	18,8
60–64 лет	80,0	20,5	26,2	14,1	15,4
65–69 лет	67,9	27,5	30,9	25,5	24,2
Женщины 60–69 лет, в т.ч.:	66,2	22,9	36,3	16,0	27,9
60–64 лет	68,2	20,9	34,5	14,7	27,5
65–69 лет	63,3	25,8	38,8	17,9	28,3

Источник: [Родорёку фусоку, с. 4].

* Возможен выбор одновременно нескольких причин.

Судя по данным табл. 3, экономические мотивы являются главным фактором, побуждающим японцев продолжать работать и после достижения *тэйнэн*, хотя к 60 годам абсолютное большинство из них уже успевают решить жизненные проблемы, требующие наибольших затрат (дать образование детям, приобрести собственное жилье, накопить достаточную для безбедной жизни в старости сумму в банке). Очевидно также, что в группе 65–69-летних работников значение этого фактора ниже, чем в группе 60–64-летних, поскольку первые уже начинают получать пенсию в полном объёме. Размеры этой пенсии, хотя и составляют половину от средней по стране месячной зарплаты (316 тыс. иен в 2016 г.), вполне достаточны для удовлетворения разумных потребностей. Так, например, в *косэй нэнкин* при сроке страхования 40 лет пенсия составляет 156,5 тыс. иен, в т. ч. 65 тыс. иен – это часть, сформированная за счёт

фиксированных взносов (*кисо нэнкин* или базовая пенсия), а 91,5 тыс. иен – часть, сформированная за счёт взносов, пропорциональных доходу работника [Japan Statistical 2018, Table 19-16; Кондо Аяко, с. 134].

Однако наряду с экономическими мотивами пожилых японцев побуждают работать и стремление сохранить хорошую форму, и желание приносить пользу обществу, и просто наличие свободного времени. Конечно, немалую роль играет и то, что в современной Японии резко снизилось значение такой социальной функции пожилых людей, как участие в воспитании внуков. Это связано и с быстрым уменьшением доли семей, состоящих из трёх поколений [Маркарьян С.Б., с. 194–218], и со стремлением молодых супружеских пар к большей самостоятельности и независимости от родителей, и, наконец, с изменением представлений самих пожилых граждан о том, какой должна быть их жизнь после выхода на пенсию.

Как было показано выше (табл. 1), по состоянию на 2017 г. среди 60–64-летних японцев работали 2/3, среди 65–69-летних – 44,3 %, среди 70–74-летних – 27,2 %, а среди 75–79-летних – 9,0 %. При этом практически все желающие работать пожилые граждане находят работу, о чём свидетельствует крайне низкий уровень безработицы в этой категории: в 2017 г. среди лиц в возрасте до 65 лет он составлял 2,8 %, старше 65 лет – 1,8 % [Родорёку тэса, с. 12].

Но формы занятости, как известно, могут быть самыми разными. О том, как заметно меняется структура занятости после достижения *тэйэнэн*, даёт представление табл. 4.

Таблица 4. Структура занятости работников разных возрастных групп, %

	55–59 лет	60–64 года	65–69 лет	70–74 года	свыше 75 лет
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
степень занятости	78,7	62,2	41,5	24,9	8,3
самостоятельные предприниматели*	8,7	13,3	21,3	29,9	44,9
постоянные работники	53,0	26,4	15,0	10,8	8,8
непостоянные работники	28,0	45,9	45,4	34,0	14,7
прочее**	10,3	14,4	18,3	25,3	31,6

Источник: [Нагано Хитоси, с. 166]. Данные за 2015 г.

* В эту категорию включаются и работники семейных фирм.

** «Прочее» главным образом включает граждан, участвующих в деятельности разного рода неприбыльных и волонтерских организаций.

Поскольку изменение структуры занятости начинается уже в группе 60–64-летних японцев, т.е. тех, кто защищён имеющими силу закона требованиями о продления работы до 65 лет, остановимся сначала на проблемах, с которыми сталкивается эта группа.

Очевидно, что работник, достигнувший *тэйэн*, не может самостоятельно определять свою дальнейшую карьеру. Это целиком зависит от его работодателя, а именно от служб, отвечающих за кадровую политику в японских фирмах. Между тем принятые в Японии законы, гарантируя право работников на продление занятости до 65 лет, одновременно оставляют компаниям значительную степень свободы в плане определения параметров их дальнейшей работы. По данным за 2015 г., 93 % японских компаний всех размеров применяли систему продления занятости до 65 лет, но при этом продление работы без увольнения практиковали лишь 11 %, в то время как 72 % применяли увольнение с последующим перенаймом, а остальные 10 % использовали оба варианта. Наибольшей долей приверженцев системы увольнения с последующим перенаймом отличаются крупнейшие предприятия с числом занятых от 1 тыс. человек: здесь она достигает 88,5 % (при доле компаний, применяющих систему продления занятости 97 %) [Japanese Working 2016/2017, p. 30].

Предпочтение японскими компаниями именно такой формы продления занятости связано, во-первых, с тем, что они могут нанять работника повторно уже по временному контракту, т.е. в качестве непостоянного работника со всеми вытекающими из этого экономическими выгодами, а, во-вторых, с тем, что даже сохраняя за работником статус постоянного, они имеют возможность существенно снизить его зарплату. При этом многие компании начинают «готовить» работников к предстоящим изменениям заранее, несколько сокращая их зарплату ещё до наступления *тэйэн*. Вот, например, каковы были по возрастные различия в заработной плате работников разного уровня образования в 2017 г. [Тингин кодзо, табл. 3]*:

Возрастные группы	Образование работников		
	<i>высшее</i>	<i>среднее специальное</i>	<i>среднее</i>
50–54 года	100,0	100,0	100,0
55–59 лет	96,2	99,2	98,5
60–64 года	70,0	71,6	72,1

* Уровень заработной платы работников-мужчин 50–54 лет принят за 100.

Можно назвать, по меньшей мере, две причины столь значительного снижения заработной платы в группе 60–64-летних работников. Во-первых, при по возрастной системе оплаты труда, до сих пор применяемой в японских компаниях, хотя и в несколько изменённом виде, молодые работники получают зарплату, заниженную относительно уровня их реальной производительности, а работники старших возрастов, наоборот, получают зарплату, завышенную относительно уровня их реальной производительности. Поэтому понижение заработной платы работников при повторном найме можно рассматривать как способ её приведения в соответствие с уровнем производительности труда. Во-вторых, довольно часто повторный наём сопровождается изменением содержания работы. Например, согласно данным обследования Японского института политики в сфере труда и переподготовки, среди работников 60–64 лет 15,5 % получили совершенно другую работу, 22,6 % выполняли ту же работу, но при сузившихся

границах ответственности, у 3,3 %, содержание работы незначительно изменилось, а у 44 % вообще не произошло никаких изменений. Но при этом более 3/4 работников, продолжавших выполнять прежнюю работу, стали получать более низкую зарплату [Родорёку фусоку, с. 18].

Поскольку среди причин, побуждающих японцев этого возраста работать, преобладают экономические соображения, такое положение устраивает далеко не всех. Но, как видно из приводимых ниже данных, почти половина работников считает снижение зарплаты при повторном найме своего рода платой за гарантии продления занятости, а те, кто не удовлетворён положением дел, для выражения своего недовольства используют слово *окасий* (странный, вызывающий недоумение), т.е. делают это в весьма мягкой форме [Родорёку фусоку, с. 19].

Восприятие работниками в возрасте 60–64 лет снижения заработной платы после *тэйэн* (доля поддерживающих соответствующее мнение):

<i>Это странно, поскольку работа осталась прежней</i>	21,7 %
<i>Это странно, поскольку мой вклад в дела компании остался прежним</i>	15,5 %
<i>Время ответственности несколько снизилось, но зарплата снизилась в гораздо большей степени</i>	14,8 %
<i>Поскольку продление занятости и выплата пенсий работающим узаконены, снижение зарплаты представляется странным</i>	11,7 %
<i>Ничего не поделаешь – снизился мой вклад в дела компании, снизилась и зарплата</i>	16,3 %
<i>Ничего не поделаешь – изменилось содержание моей работы, изменилась и зарплата</i>	12,1 %
<i>При гарантиях занятости зарплата должна снижаться</i>	47,7 %

В целом же очевидно, что при всех лазейках, которые компании могут использовать при повторном найме работников, нынешняя ситуация гораздо более благоприятна, чем прежняя, обрекавшая их на принудительное увольнение по достижении *тэйэн*.

Как показывают данные табл. 4, структура занятости следующей возрастной группы – лиц в возрасте 65–69 лет – характеризуется дальнейшим нарастанием непостоянной и сокращением постоянной занятости. Если среди работающих по найму 60–64-летних японцев примерно 1/3 являются постоянными работниками, а 2/3 – непостоянными, то в группе 65–69-летних граждан постоянную работу имеют уже лишь 1/4, а 3/4 работают на условиях непостоянной занятости. Кроме того, в этой группе возрастает доля тех, кто занят в семейном бизнесе и участвует в работе разного рода неприбыльных и волонтерских организаций (до 40 % от общего числа занятых).

Следует отметить, что японские специалисты уделяют положению этой группы на рынке труда не меньшее внимание, чем ситуации с занятостью 60–64-летних граждан. И это связано не только с тем, что значительная часть 65–69-летних японцев всё ещё сохраняют хорошую форму¹ и могут отчасти восполнить сокращение численности молодых работников и смягчить проблему общей нехватки рабочей силы. Эта группа, во-первых, довольно многочисленна, поскольку её

¹ Так, в группе 65–69-летних японцев 2/3 считают себя вполне здоровыми, 5 % отмечают, что их состояние здоровья «плохое», а около 30 % – что оно «не слишком хорошее» [Родорёку фусоку, с. 296].

костяк составляют миллионы японцев, родившихся в период первого послевоенного бэби-бума (1947–1949 гг.), а, во-вторых, она представлена людьми, более образованными, чем прежние пенсионеры, обладающими большим профессиональным опытом и высокой квалификацией, с достаточно высоким уровнем потребления. Иными словами, благодаря этой группе облик японских пенсионеров заметно изменился, и это придаёт проблеме их занятости особое значение.

Поскольку все граждане страны, достигшие 65-летнего возраста, начинают получать пенсию (независимо от системы страхования), на них гарантии занятости не распространяются, и в этом плане их положение на рынке труда коренным образом отличается от положения 60–64-летних японцев.

К вопросу о перенайме этих работников компании подходят гораздо строже. Так, только порядка 10 % из них готовы предоставить работу всем, кто захочет работать после 65 лет, 55,5 % считают, что работники старше 65 лет могут продолжать работать, но только в том случае, если отвечают определённым требованиям, а 30 % полагают, что в таком возрасте работать вообще не стоит, а лучше заняться укреплением здоровья, посещать занятия в Центрах для пожилых людей или участвовать в деятельности НПО и волонтерских организаций [Родорёку фусоку, с. 129].

Хотя и в этой группе экономические соображения превалируют среди причин продолжения работы (табл. 3), их значение заметно снижается, и одновременно возрастает роль таких факторов, как стремление оставаться активным членом общества, использовать свободное время, сохранить хорошую физическую форму.

Следует отметить, что в целом пожилые японцы – люди обеспеченные. И те из них, кто продолжает работать для получения дополнительного дохода, делают это не от нужды, а из стремления сохранить прежний, весьма высокий, уровень жизни, поскольку их накоплений и пенсий вполне достаточно для обеспечения безбедной, достойной жизни. При этом доля пожилых граждан в общем объёме финансовых активов населения постепенно нарастает и к середине текущего десятилетия достигла уже почти 2/3. Вот как изменилось распределение финансовых активов населения среди японских домохозяйств, относящихся к разным возрастным группам, за период 1989–2014 гг.

Таблица 5. Распределение финансовых активов между домохозяйствами разных возрастных групп*, %

Годы	Возрастные группы					
	старше 70 лет	60–69 лет	50–59 лет	40–49 лет	30–39 лет	моложе 30 лет
1989	9,0	22,9	27,8	25,9	12,8	1,5
2004	20,9	31,5	25,5	14,7	6,6	0,7
2014	30,9	33,6	18,9	11,7	4,5	0,5

Источник: [Хэйсэй 30 нэмпан корэй, с. 19].

* Домохозяйства, состоящие из двух человек и более. Критерием для отнесения к определённой возрастной группе является возраст главы семьи.

В абсолютном выражении финансовые активы домохозяйств 60–69-летних граждан в среднем достигают 23 млн 120 тыс. иен, а граждан старше 70 лет – 24 млн 460 тыс. иен (примерно 210 тыс. долл. и 220 тыс. долл.) [Хэйсэй 30 нэмпан корэй, с. 18].

Понятно, что за средними показателями может скрываться весьма значительный разрыв в уровне жизни и финансовом положении конкретных семей. Но статистика показывает, что среди семей пожилых японцев этот разрыв относительно невелик. Например, по данным за 2016 г., лишь у 7,4 % домохозяйств размеры накоплений были меньше 1 млн иен, а ещё у 4 % они составляли от 1 млн до 2 млн иен; 18,5 % семей имели активов на сумму более 40 млн иен, а ещё 9,0 % – на сумму от 30 млн до 40 млн иен. Остальные семьи – более 60 % – находились в зоне, тяготеющей к средним показателям [Хэйсэй 30 нэмпан корэй, с. 18].

Обращает на себя внимание отсутствие прямой зависимости между долей занятых среди пожилых граждан и уровнем их пенсии и размерами накоплений. Вот, например, какую картину дают результаты обследования Японского института политики в сфере труда и переподготовки, объектом которого были более пятисот домохозяйств пожилых граждан.

Таблица 6. Уровень занятости в зависимости от размеров пенсий и активов домохозяйств, %

Размеры активов (млн иен)	Размеры пенсии (тыс. иен)						
	менее 50	от 50 до 100	от 100 до 150	от 150 до 200	от 200 до 250	от 250 до 300	свыше 350
менее 1	60,3	74,3	50,0	43,2	55,0	57,1	100,0
от 1 до 10	63,6	72,7	57,1	47,6	30,0	25,0	100,0
от 10 до 20	77,8	68,8	87,5	65,7	44,4	66,7	0,0
от 20 до 30	75,0	100,0	70,0	50,0	60,0	37,5	66,7
от 30 до 40	80,0	100,0	50,0	33,3	40,0	41,7	25,0
свыше 50	100,0	0,0	66,7	100,0	50,0	50,0	33,0

Источник: [Родорёку фусоку, с. 144].

Столь пёстрая, неоднозначная картина свидетельствует о том, что на решение граждан о том, стоит ли работать, будучи пенсионером, оказывает влияние целый комплекс самых разнообразных личных мотивов и жизненных обстоятельств, а не только материальные соображения. Это же относится и к условиям работы: за сокращением среди работающих по найму пожилых граждан доли постоянно занятых (до 1/4) стоят предпочтения не только компаний, но и самих работников.

Следует отметить, что к выбору непостоянной занятости, открытию собственного дела или включению в работу неприбыльных и волонтерских организаций японских пенсионеров подталкивает и система вычетов из пенсии для работающих пенсионеров. Долгое время продолжающим работать пенсионерам пенсия вообще не выплачивалась. Но в 1965 г. была введена система, в соответствии с которой работающие пенсионеры имеют право на получение пенсии, но в уменьшенном размере, а величина этого вычета зависит от их суммарного дохода,

т.е. суммы заработной платы и пенсии. Критерии вычетов с течением времени менялись, и в 2017 г. были дифференцированы следующим образом. Работник в возрасте до 65 лет в случае, если сумма его пенсии и заработной платы не превышает 280 тыс. иен в месяц, может получать пенсию целиком. Если его совокупный месячный доход превышает эту сумму, то из пенсии вычитается часть, равная половине этого превышения. Если же доход работника превышает 460 тыс. иен, то вычитается часть, равная всей сумме этого превышения. Для работников старше 65 лет установлены следующие критерии: если суммарный доход не превышает 460 тыс. иен, то пенсия выплачивается полностью, если же он выше этой планки, то из неё вычитается сумма, равная половине этого превышения [Кондо Аяко, с. 140].

Очевидно, что эта система особенно неблагоприятна для высокооплачиваемых работников в возрасте до 65 лет, но, несомненно, она влияет и на формы занятости работников, перешагнувших 65-летний рубеж, стимулируя их к поиску непостоянной работы с невысокими заработками или к открытию собственного дела, на доходы от которого правила этой системы не распространяются.

Разумеется, с течением времени даже наиболее активные пожилые граждане начинают отдавать всё большее предпочтение различным формам непостоянной занятости или находят работу по силам в семейном бизнесе (либо на правах его владельцев, либо в качестве работников семейных фирм), а затем и вовсе прекращают трудовую деятельность. Как показывают данные табл. 4, в возрасте 70–74 года работают уже не более четверти японцев, а в возрасте старше 75 лет – порядка 8 %. Заметно меняются и формы занятости. Доля работающих по найму сокращается до 45 % в первой группе и до менее четверти во второй, но при этом нарастает доля занятых в семейном бизнесе (до 30 % и 45 % соответственно), а также тех, кто участвует в деятельности НПО и волонтерских организаций (до 25 % и 32 %).

В связи с обострением проблемы нехватки рабочей силы в Японии была создана целая сеть организаций, оказывающих пожилым гражданам содействие в трудоустройстве. Главные среди них – это учреждённые при муниципалитетах во всех городах страны Центры для пожилых людей, в которых им не только предоставляют информацию о существующих вакансиях, но и оказывают разного рода консультационные услуги, а также сеть агентств по трудоустройству *HallowWork*.

Однако социальную активность японцы стремятся сохранить и после прекращения трудовой деятельности. Ведь впереди у них в среднем ещё 10–15 лет жизни.

Несколько выходя за рамки темы статьи, отметим, что в Японии много сделано и делается для того, чтобы жизнь пожилых граждан была комфортной и интересной. В стране функционируют тысячи самых разных кружков для пожилых людей – спортивных, оздоровительных, обучающих различным видам ремёсел, кулинарных, танцевальных и т.д. В центрах, созданных при муниципалитетах, а также в местных библиотеках, музеях и университетах проводятся лекции для пожилых граждан по самой разнообразной тематике. Муниципалитеты и местные сообщества регулярно организуют групповые путешествия, которые пользуются большой популярностью у пожилых японцев – ведь многие из них лишь по выходе на пенсию получают возможность ознакомиться с достопримечательностями родной страны или съездить за рубеж, так как прежде работа не оставляла им для этого ни сил, ни времени.

Особо следует сказать об успехах Японии в создании «дружественной» для пожилых людей городской инфраструктуры, позволяющей им передвигаться по городу, посещать магазины и рестораны, путешествовать. Удобные эскалаторы, пандусы, самодвижущиеся дорожки, лифты на станциях метрополитена и железнодорожных вокзалах, пешеходные переходы с возможностью переключения самими пешеходами сигналов светофора и проч., а также готовность персонала в любом общественном заведении оказать пожилому человеку помощь – все эти примечательные черты современной Японии не только облегчают жизнь её пожилых граждан, но и позволяют им сохранять уверенность и достоинство.

В последние годы предметом особого внимания властей стало улучшение жилищных условий пожилых граждан. При этом речь идёт не об обеспечении жильём – эту проблему абсолютное большинство японцев успевают решить задолго до выхода на пенсию – а о повышении уровня комфортности их жилищ. В принятой в 2011 г. Программе строительства жилья (рассчитанной на период 2011–2020 гг.) предусмотрены, в частности, следующие меры. Во-первых, в соответствии с разработанными стандартами предполагается реконструировать существующие многоквартирные жилые комплексы с целью создания среды обитания, комфортной для пожилых граждан (так называемой безбарьерной среды); строительство новых домов также должно осуществляться в соответствии с этими стандартами. Во-вторых, предусмотрено строительство специальных многоквартирных домов для пожилых людей, в которых будут не только созданы комфортные бытовые условия, но и налажена работа по предоставлению разного рода услуг, включая медицинскую помощь и услуги по долговременному уходу. И, в-третьих, установлены пониженные ставки подоходного налога и налога на недвижимость для пожилых граждан, проживающих в собственных домах, в том случае, если они приводят их в соответствие с новыми стандартами [The Second Review, p. 9–10].

* * *

Таким образом, в свете быстрого старения населения положение пожилых граждан на рынке труда приобретает особую значимость. Хотя уровень занятости пожилых японцев постепенно повышается, а состояние здоровья большинства из них позволяет им работать довольно долго, существуют определённые институциональные ограничения, препятствующие дальнейшему расширению их участия в экономической жизни страны. Прежде всего, это существование *тэйнэн* – предельного возраста пребывания в фирме (60 лет), по достижении которого происходит изменение не только условий труда, но и социального статуса работника. И эти изменения влияют на положение не только когорты 60–64-летних японцев, но и предопределяют характер занятости следующей за ней когорты – граждан в возрасте 65–69 лет. Определённые препятствия создает и система вычетов из пенсий работающих пенсионеров.

Представляется, что потенциал пожилых работников далеко не исчерпан, особенно с учётом уровня их образования и профессионализма. О том, насколько злободневна эта проблема, можно судить по следующим цифрам: если в 2015 г. на 1 пожилого человека приходилось 2,3 людей трудоспособного возраста, то к 2060 г. это соотношение составит уже лишь 1 к 1,3 [Корэйка-но дзёкё, с. 4].

Кроме того, пожилые граждане являются и весьма активными потребителями, что имеет немаловажное значение в плане поддержания экономического роста страны. Так, например, домохозяйства работающих пожилых граждан, обладая в среднем располагаемым месячным доходом 330 тыс. иен, направляют на цели потребления 290 тыс. иен, что вполне сопоставимо с показателями таких активных потребителей, как 35–44-летние японцы (400 тыс. иен и 280 тыс. иен соответственно) [Analysis of Labor, p. 11].

Хотя в сфере занятости пожилых японцев существуют определённые проблемы, в целом их положение можно назвать вполне благополучным. Практически все желающие работать граждане имеют работу. Уровень пенсий, а также накопленные за время работы сбережения позволяют им чувствовать себя достаточно свободно в материальном отношении. Функционирование специальной системы медицинского обслуживания и особенно – системы страхования долговременного ухода облегчает им решение проблем, возникающих в случае ухудшения здоровья. Наличие широких возможностей для овладения новыми навыками, получения новых знаний, путешествий и т.д. делает жизнь японских пенсионеров насыщенной и интересной. Наконец, создание по всей стране инфраструктуры, облегчающей передвижение пожилых людей, уважительное и внимательное отношение к ним со стороны более молодых поколений помогают им чувствовать себя полноценными гражданами общества. Это подтверждают и статистические данные. Так, согласно одному из опросов, среди людей в возрасте от 60 до 80 лет порядка 70 % не испытывали какого-либо беспокойства по поводу своей жизни, а среди людей старше 80 лет таких «оптимистов» было более 80 % [Корэйка-но дзёкё, с. 11].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Дэтабукку кокусай родо хико 2018 : [Международные сравнения в сфере труда. Справочник 2018] // Japan Institute for Labor Policy and Training. URL: <http://www.jilpt.go.jp> (дата обращения: 20.10.2018).

Кавамура Кохэй. Нихон-но нэнкин : [Пенсионная система Японии]. Т., 2014.

Кондо Аяко. Корэйся коё-но гэндзё то сэйсаку кадай : [Положение с занятостью пожилых работников и задачи политики] // Нихон-но родо сидзё. Кэйдзайгакуся-но ситэн : [Японский рынок труда. Взгляды экономистов] / под ред. Кавагути Дайдзи. Т., 2017.

Корэйка-но дзёкё оёби корэй сякай тайсаку-но дзитти дзёкё 2013 : [Стареющее общество и политика в отношении стареющего общества 2013] // Cabinet Office. URL: <http://www.cao.go.jp> (дата обращения: 01.03.2014).

Лебедева И.П. Политика консерваторов в сфере социального обеспечения // Япония: консервативный поворот. М., 2015 г.

Маркаръян С.Б. Традиционное и новое в японской семье // Японское общество: изменяющееся и неизменное. М., 2014 г.

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

Родорёку тэса 2018 : [Обследование рабочей силы 2018 г.] // Ministry of Health, Labor and Welfare. URL: <http://www.mhlw.go.jp> (дата обращения: 10.10.2018).

Стрельцов Д.В. Япония: политическая модернизация эпохи Хэйсэй. М., 2013 г.

Тингин кодзо кихон токэй тэса 2018 : [Базовое статистическое обследование структуры заработной платы 2018] // Statistics Bureau. URL: <http://www.stat.go.jp> (дата обращения: 26.08.2018).

Хэйсэй 30 нэмпан корэй сякай хакусё : [Белая книга о стареющем обществе 2018] // Cabinet Office. URL: <http://www.cao.go.jp> (дата обращения: 20.10.2018).

Хэйсэй 30 нэмпан сёсика сякай тайсаку хакусё : [Белая книга о политике в обществе со снижающейся рождаемостью 2018] // Cabinet Office. URL: <http://www.cao.go.jp> (дата обращения: 20.10.2018).

Analysis of Labor Economy 2016 (Overview) / Ministry of Health, Labor and Welfare. URL: <http://www.mhlw.go.jp> (дата обращения: 20.10.2018).

Japan Statistical yearbook 2011, 2015, 2018 // Statistics Bureau. URL: <http://www.stat.go.jp> (дата обращения: 20.10.2018).

Japanese Working Life Profile. 2013/2014, 2016/2017 // Japan Institute for Labor Policy and Training. URL: <http://www.jilpt.go.jp> (дата обращения: 10.10.2018).

Population 15 years old and over by Labor Force Status, Five-year Age Groups and Sex (1920–2005) // Statistics Bureau. URL: <http://www.stat.go.jp/english/data/chouki/19/html> (дата обращения: 01.10.2018).

Statistics Bureau Homepage // URL: <http://www.stat.go.jp> (дата обращения: 10.10.2018).

The Second Review and Appraisal of the Madrid International Plan of Action on Ageing. Japan's Report // URL: <http://who.int/ageing/events/mipaa/en/> (дата обращения: 01.03.2014).

REFERENCES

Analysis of Labor Economy 2016 (Overview) // Ministry of Health, Labor and Welfare, URL: <http://www.mhlw.go.jp> (accessed: 20 October 2018).

Chingin kodzo kihon tokei chyosa 2018 [The basic statistical survey of wage structure 2018], Statistics Bureau, URL: <http://www.stat.go.jp> (accessed: 26 August 2018). (In Japanese).

Detabukku kokusai rodo hiko 2018 [Databook on international comparison in the sphere of labor 2018], Japan Institute for Labor Policy and Training, URL: <http://www.jilpt.go.jp> (accessed: 20 October 2018). (In Japanese).

Heisei 30 nempan korei shyakai hakushyo [White paper on the ageing society 2018], Cabinet Office, URL: <http://www.cao.go.jp> (accessed: 20 October 2018). (In Japanese).

Heisei 30 nempan shyoshika shyakai taisaku hakushyo [White paper on the policy in society with declining birth rate 2018], Cabinet Office, URL: <http://www.cao.go.jp> (accessed: 20 October 2018). (In Japanese).

Japan Statistical yearbook 2011, 2015, 2018. Statistics Bureau, URL: <http://www.stat.go.jp> (accessed: 20 October 2018).

Japanese Working Life Profile. 2013/2014, 2016/2017. Japan Institute for Labor Policy and Training, URL: <http://www.jilpt.go.jp> (accessed: 10 October 2018).

Kawamura, Kohei. (2014). Nihon-no nenkin [Pension system in Japan]. Tokyo. (In Japanese).

Kondo, Ayako. (2014). Koreishya koyo-no genjo to seisaku kadai [The situation with elderly employment and policy tasks], in Kawaguchi, Daiji (ed.), *Nihon-no rodo shijo. Keizaigakushya-no shiten* [Japanese labor market. The views of economists], Tokyo. (In Japanese).

Koreika-no jyokyo oyobi korei shyakai taisaku-no jitti jyokyo 2013 [The ageing society and the policy toward ageing society 2013], Cabinet Office, URL: <http://www.cao.go.jp> (accessed: 1 March 2014). (In Japanese).

Lebedeva, I.P. (2015). Politika konservatorov v sphere sotsialnogo obespecheniya [Social Welfare Policy by conservatives], in *Yaponiya: konservativnyy povorot* [Japan: conservative turn], Moscow. (In Russian).

Markaryan, S.B. (2014). Traditsionnoye i novoye v yaponskoi semye [Traditional and new in Japanese family], in *Yaponskoye obshchestvo: izmenyayushcheyesya i neizmennoye* [Japanese society: changing and changeless], Moscow. (In Russian).

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

Population 15 years old and over by Labor Force Status, Five-year Age Groups and Sex (1920–2005), Statistics Bureau, URL: <http://www.stat.go.jp/english/data/chouki/19/html> (accessed: 1 October 2018).

Rodoryoku chyosa 2018 [Survey of labor force 2018], Ministry of Health, Labor and Welfare, URL: <http://www.mhlw.go.jp> (accessed: 10 October 2018). (In Japanese).

Statistics Bureau Homepage, URL: <http://www.stat.go.jp> (accessed: 10 October 2018).

Streltsov, D.V. (2013). Yaponiya: politicheskaya modernizatsiya epohi Heisei [Japan: political modernization of Heisei period], Moscow. (In Russian).

The Second Review and Appraisal of the Madrid International Plan of Action on Ageing. Japan's Report, URL: <http://who.int/ageing/events/mipaa/en/> (accessed: 1 March 2014).

Поступила в редакцию 24.10.2018

Received 24 October 2018

Для цитирования: Лебедева И.П. Япония: проблемы занятости пожилых работников // Японские исследования. 2018. №4. С. 60–77. DOI: 10.24411/2500-2872-2018-10028

For citation: Lebedeva I.P. (2018). Yaponiya: problemy zanyatosti pozhilykh rabotnikov [Japan: the problems of employment of elderly workers], *Yaponskiye issledovaniya* [*Japanese Studies in Russia*], 2018, 4: 60–77. (In Russian). DOI: 10.24411/2500-2872-2018-10028