

ЯПОНСКОЕ ПОКОЛЕНИЕ «НИ-НИ»: ПОСТОЯННЫЕ ИЛИ ВРЕМЕННЫЕ?

Л.В. ЖИЛИНА

Кандидат исторических наук, доцент
Омский государственный университет им. Ф.М.Достоевского

Ключевые слова: японская молодежь, проблемы занятости, опрос, современные вопросы

В новом тысячелетии Япония столкнулась с уникальным набором экономических проблем, связанных, в т.ч., с трудоустройством молодого поколения (в то время как число безработных в других странах, к примеру, в США, неуклонно снижается¹). Несмотря на то, что, по данным Министерства здравоохранения, труда и благосостояния Японии (далее Минздрав)², в период с января по март 2014 г. уровень безработицы по стране, в целом, снизился до 3,6% и соотношение активных вакансий для соискателей увеличилось до 1,05 на одно место (что свидетельствует о стабильном увеличении занятости³), в японском обществе четко обозначилась проблема безработицы среди молодежи.

Чтобы получить более подробные данные о состоянии рабочей силы в стране, Минздрав Японии в 2014 г. провел опрос среди молодых японцев в возрасте от 15 до 34 лет. Статистика «Обзора занятости молодежи»⁴, которая появилась в результате проведенного чиновниками опроса, не могла не удивить. Оказалось, в то время, когда большинство японских граждан в этом возрастном диапазоне вовлечены в трудовые отношения, многие молодые люди предпочитают занимать позиции, предусматривающие частичную занятость и устройство на временные рабочие места или неполный рабочий день.

Возможно, к такому положению дел привело то, что большинство японских компаний не в состоянии или не желают использовать своих работников больше определенного времени в течение недели. Это также может быть и результатом того, что сами эти молодые люди предпочитают работать всего

несколько часов в неделю, полагаясь на своих родителей и на их финансовую поддержку. Ведь на вопрос: «Что является для вас основным источником дохода?» 40,3% молодых японцев, принявших участие в опросе, ответили: «Доход родителей»! То есть весьма внушительное число молодых японцев не считают, что доход, который дает им их занятость, должен в большей степени покрывать повседневные расходы и обеспечивать определенный уровень жизни.

Конечно, жизненные ситуации у каждого из них могут быть разные, но есть и серьезный повод для беспокойства: люди активного работоспособного возраста не в состоянии обеспечить своей заработной платой приемлемый для них уровень жизни. Такое положение дел с безработицей молодежи в Японии обычно объясняется изменением отношения молодых японцев к работе, и она (безработица) является отчасти добровольной⁵.

Однако анализ занятости молодежи выявил и другие, весьма далекие от существующих упрощенных представлений причины. Исходя из отчета, представленного Минздравом, в стране значительно возросло число работников с частичной занятостью и уменьшилось количество штатных работников, при этом многие компании повысили заработную плату, в т.ч. базовую. По сравнению с предыдущим периодом восстановления экономики после кризиса 2007 г., отличительной особенностью этого стало появление дополнительных рабочих часов и увеличение числа занятого населения (см. *диагр. 1*).

Всё вышесказанное свидетельствует о том, что ситуация на рынке труда постепенно выравнивается. И сегодня, когда японская экономика демонстрирует признаки восстановления, большее число компаний стали объявлять о планах найма «свежеиспеченных» выпускников вузов. Но по-прежнему возможность стабильной занятости

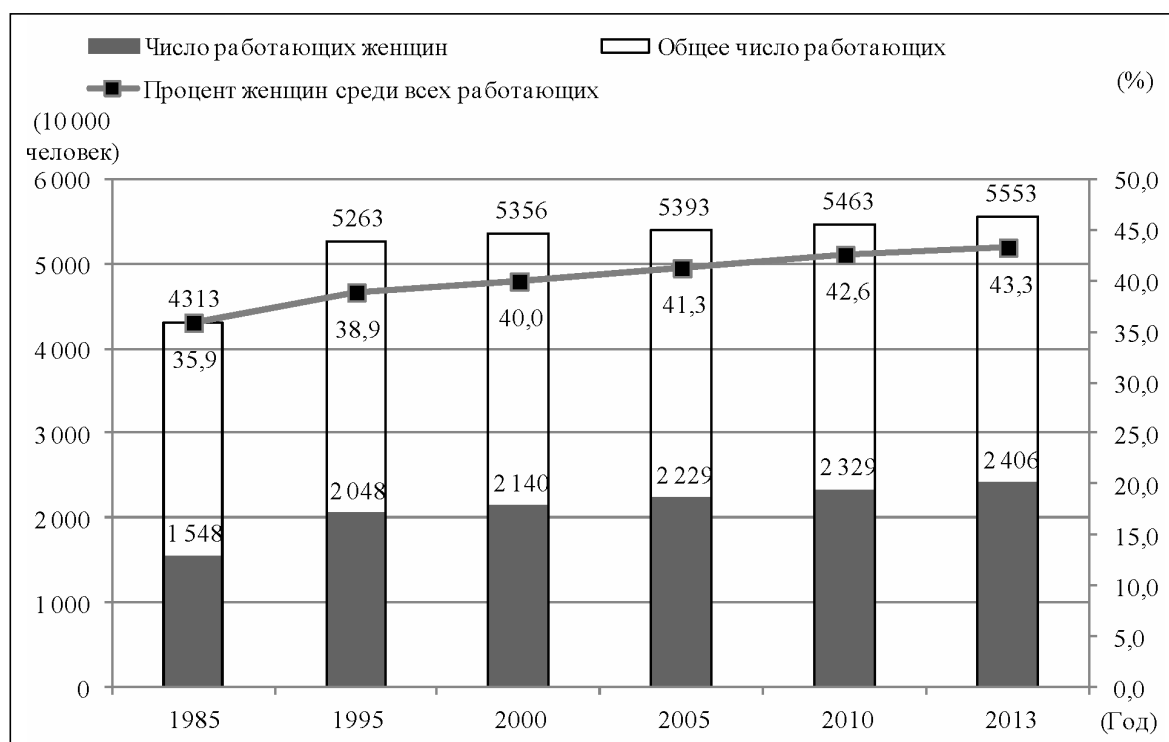


Диаграмма 1. Изменение числа работающих в Японии (все отрасли).

Источник: Бюро статистики Министерства иностранных дел и коммуникаций: «Исследование рабочей силы - <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw5/dl/23010701e.pdf>

Примечание. На момент подготовки статьи более поздних, для сравнения, данных на сайте не приводится.

среди молодых людей с более низким уровнем образования (не университетским) весьма ограничена, что подстегивает рост числа т.н. *freeters* и *NEETs*.

ПОКОЛЕНИЕ «НИ-НИ»

Термин *freeters* (от англ. *free* - свободный и нем. *arbeiter* - рабочий, работник) был впервые введен в конце 1980-х гг., когда японская экономика находилась на подъеме. Так называли в Японии молодежь, которая отказывалась от работы с полной занятостью в штате компании в пользу временной и мест с частичной занятостью или переходила с одной работы на другую. Многие из них надеялись, что смогут впоследствии стать профессиональными музыкантами, актерами или другими представителями творческих профес-

сий - кем именно, они еще не решили.

Таким образом, этот термин был введен для того, чтобы выделить молодых людей, не привязанных к работе или не определившихся с выбором будущей профессии⁶. Тем не менее, в начале 1990-х гг. число молодых японцев, которые не могли найти постоянную работу, стало расти, а многие из них были уже вынуждены работать в условиях временной занятости⁷. И их также называли *freeters*, как и молодых людей, которые еще не определились с выбором профессии. По результатам исследований последних лет, число *freeters* в первоначальном смысле этого понятия составляет не более 10-20% от числа всех молодых представителей японского общества. Поскольку эта ситуация стала уже более чем оче-

видной, акценты в терминологии были сдвинуты - от «своеобразного отношения молодежи к работе» в сторону «реальные проблемы с трудоустройством».

В начале 2000-х гг., в связи с появившейся тенденцией увеличения числа молодых людей, которые не выходят на рынок труда даже после того, как получают профессиональное образование, теперь уже в Великобритании ввели термин **NEET** (*Not in Education, Employment or Training* - не <хотят> **НИ** учиться, **НИ** работать). Некоторые исследователи интерпретировали это явление как реакцию на жесткие экономические рамки и повышенные требования рынка труда, а другие - как отсутствие стимула к работе и отказ молодых людей приобретать какие-либо профессиональные навыки или находить профессию по

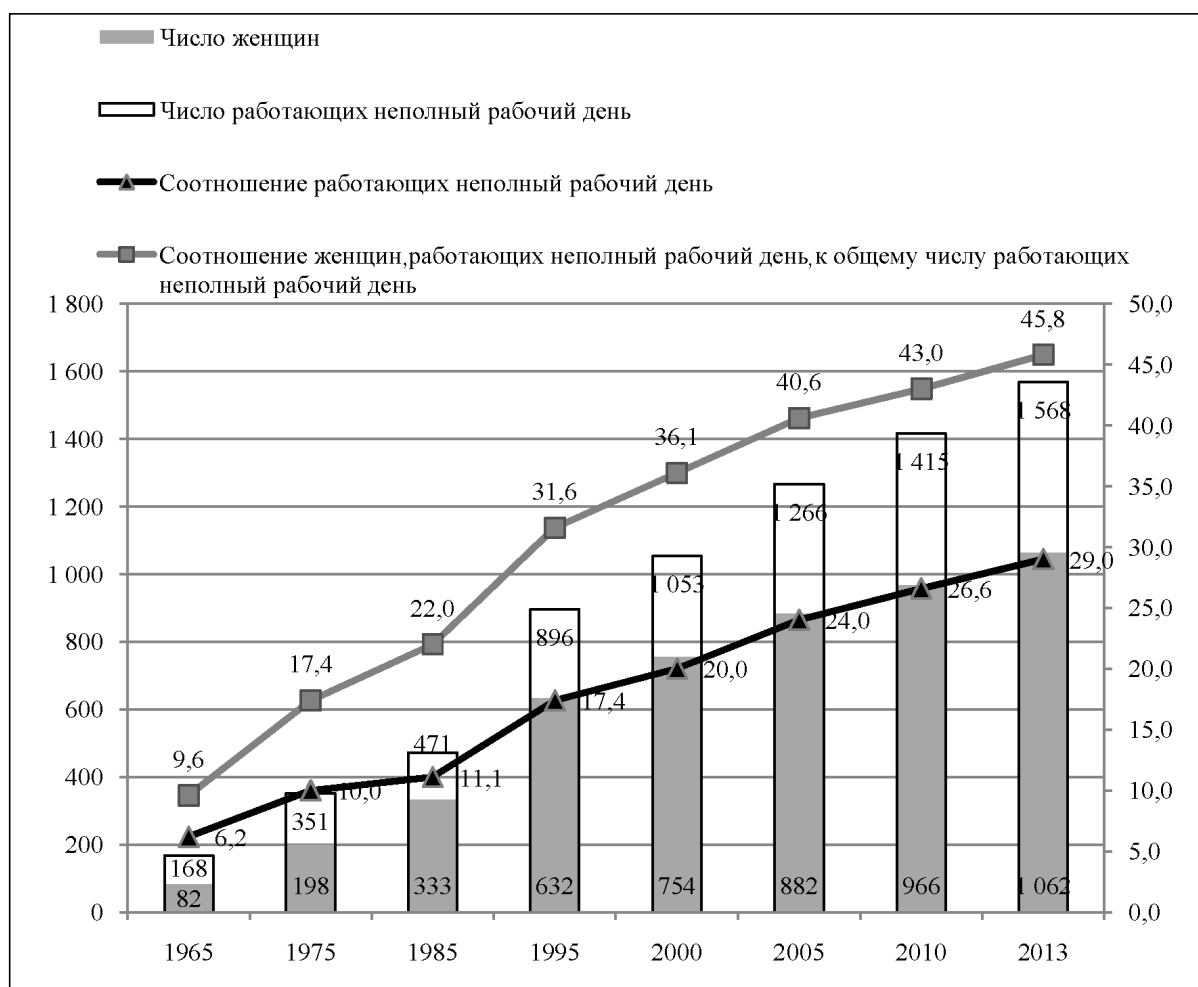


Диаграмма 2. Изменение числа и соотношения работающих неполный рабочий день (кто работает менее 35 часов в неделю).

Источник: Бюро статистики Министерства иностранных дел и коммуникаций - <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw3/dl/7-14.pdf>

Примечание. На момент подготовки статьи более поздних, для сравнения, данных на сайте не приводится.

душе, а также отсутствие способности (или желания?) взаимодействовать и общаться с другими⁸. Проблема, существовавшая уже давно, но длительное время не вызывавшая беспокойства со стороны общества, наконец-то признается как достаточно серьезная социальная и экономическая угроза обществу.

НИЧЕГО ЛИЧНОГО - ПРОСТО БИЗНЕС

Реформа рынка труда, проведенная в Японии в 2003 г., резко

расширила для работодателей возможности нанимать персонал по временным контрактам, т.е. сроком до одного года в промышленности и до трех лет - в сфере услуг. Было разрешено нанимать по срочным контрактам инженерный персонал, врачей и медсестер, торговых служащих - японцев и иностранцев⁹. По данным, опубликованным в декабре 2015 г., 40,5% работников частных компаний в Японии работают на условиях неполной занятости. И эта цифра впервые превысила 40%¹⁰.

До начала 1990-х гг. в Япо-

нии существовал рынок труда «свежеиспеченных» выпускников вне зависимости от их образовательного уровня. Процесс перехода из «школы прямо на работу», как правило, рассматривался в качестве входа в условия «пожизненного найма» - хорошо известной общераспространенной практики долгосрочной занятости в японской модели экономического управления. Почти все из тех, кто искал работу, будь то мужчины или женщины, принимались в качестве постоянных сотрудников на полный рабочий день без

фиксированного срока контракта. Однако такая система обеспечивала трудовые гарантии, главным образом, мужчинам, которые были единственными добытчиками и чьи трудовые доходы позволяли содержать семью. Вместе с тем, подобная политика стимулирования мужской занятости стала препятствием к исполнению активной роли в жизни общества для японских женщин¹¹.

Так, например, уже изначально предполагалось, что женщины будут работать в течение какого-то времени, а затем оставят работу для вступления в брак и ухода за детьми. Несколько лет спустя они повторно выйдут на рынок труда, устраиваясь на низкооплачиваемую работу или на неполный рабочий день. Французский исследователь вопросов занятости населения Т.Рибо выделил у женщин три периода высокой нестабильной занятости: первый - в возрасте 15-19 лет, второй - 40-44 лет и третий - после 65 лет. Они соответствуют трем различным этапам жизненного цикла женщины: учеба и/или период до замужества, возвращение на рынок труда после рождения и воспитания второго ребенка, поиск дополнительного дохода при отсутствии пенсии¹².

Тот факт, что большинство женщин возвращались на рынок труда на неполный рабочий день, был обусловлен, прежде всего, разделением обязанностей в семье, где они оставались ответственны за большую часть работы по дому и воспитание детей. Именно этим объясняется подавляющее присутствие на рынке частичной занятости в Японии представителей прекрасной части человечества (см. *диагр. 2*). Кроме того, в обществе, которое создало мощный «внутренний рынок труда», есть

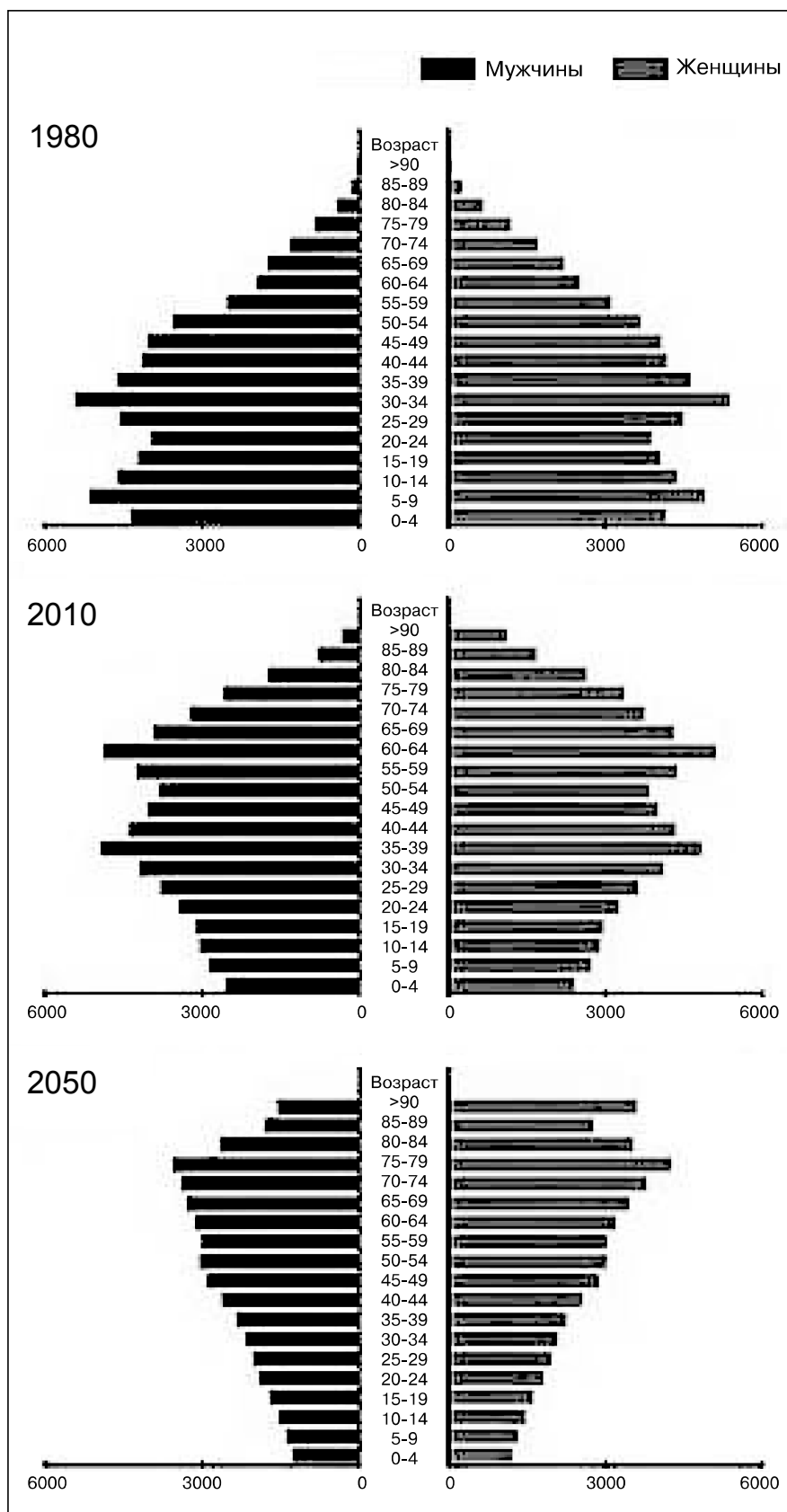


Диаграмма 3. Старение населения Японии (прогноз).

Источник: бюро статистики МИД Японии, Национальный институт населения и исследований социальной безопасности - <http://www.stat.go.jp/english/>

весьма ограниченное количество мест на этом самом рынке для тех, кто хотел бы иметь постоянное место работы с полной занятостью.

Для мужчин поступление на работу в компанию имело огромное значение, т.к. предполагалось, что им будут предложены «долгосрочные контракты». Но даже и для женщин, которые вынуждены были оставлять на какое-то время работу по выше-названным причинам, это было тоже весьма актуальным и важным. Одной из причин такой заинтересованности со стороны слабого пола являлось то, что на рабочем месте для них очень часто появлялась реальная возможность найти партнера для брака (что для современных японок и японцев оказалось тоже проблемой, особенно в мегаполисах¹³). А те, кто упускал этот шанс «получения вакансии» (в прямом и переносном смысле), становились *freeters* и *NEETs* - в настоящее время это и мужчины, и незамужние женщины от 15 до 34 лет.

В ОТВЕТЕ ЗА ТЕХ, КОГО ...

По мнению исследователей, в 2000-е гг. ценностные ориентации японских тинэйджеров и тех, кому двадцать с небольшим, существенно изменились по сравнению с жизненными приоритетами поколения их родителей, которые жили в условиях каждодневной напряженной работы и были самоотверженно преданы своим компаниям. Тем не менее, научные исследования показали, что эта точка зрения, по большому счету, была преувеличением и что экономический застой и институциональная динамика гораздо лучше могут объяснить быстро меняющееся поведение молодых людей на рынке труда¹⁴.

Если в 1992 г. 60% *NEETs* находились в возрастных рамках от 15 до 24 лет, то в 1997 г. возрастные рамки сдвинулись на 5 лет (от 20 до 29 лет). В 2002 г. произошел очередной сдвиг на 5 лет (от 25 до 34 лет). Другими словами, основная группа *NEETs* и *freeters* стала постепенно «стареть», показывая, что это не просто молодежный вопрос, а проблема всего японского общества.

В течение периода, который ознаменовался в Японии последствиями бэби-бума¹⁵ (англ. *baby-boom*), компании изменили политику рекрутинга, сделав ее более избирательной. И теперь это оказывается уже не просто молодежной проблемой: поколение, «ядром» которого были *freeters* и *NEETs*, постарело, оставшись при этом все теми же *freeters* и *NEETs*, зачастую живущими со своими родителями и, порой, очень зависящими от них финансово. А поскольку их родители - это те, кто обзаводился детьми во времена второго бэби-бума (если в 1970-х гг. им было 20-25 лет, то сегодня - 65-70), то в ближайшее время они уже начнут выходить на пенсию.

Что же касается самых первых представителей поколения «НИ-НИ», то сейчас они приближаются вплотную к своему 40-50-летнему рубежу и, в конечном итоге, могут начать жить за счет своих уже престарелых родителей на их пенсии по старости¹⁶. И если молодое поколение не возьмет на себя расходы по поддержанию системы социального обеспечения, то сама система будет поставлена под угрозу. Ведь, по прогнозам, в ближайшие 50 лет более 40% населения Японии будут составлять граждане старше 65 лет (см. *диагр. 3*). Эта ситуация требует чрезвычайно большей

доли работоспособного поколения для того, чтобы покрыть из государственной казны последующие расходы на систему национального здравоохранения и пенсионные расходы¹⁷.

Численность населения трудоспособных возрастов в Японии будет снижаться из-за старения населения и снижения рождаемости. Как показывает демографический прогноз, ситуация на рынке труда в дальнейшем будет только ухудшаться. По оценке демографов, численность работающего населения с 2010 по 2030 гг. сократится на 11%¹⁸.

В такой ситуации не совсем понятно, как система социального страхования Японии все еще может существовать. Нынешняя система создана в послевоенный период и четко структурирована в расчете на то, чтобы полагаться на молодых людей в вопросе ее жизнеспособности¹⁹. И какое светлое экономическое будущее может быть у Японии, когда 40,3% молодого трудоспособного населения не может заработать, чтобы инвестировать в свое будущее²⁰?

ЦЕНА ВОПРОСА - ЖИЗНЬ

Проведенное в Японии исследование обнажило еще один аспект трудовой занятости лиц с т.н. «пожизненным трудовым контрактом» или долгосрочной занятостью. Например, 22,5% респондентов из числа всех опрошенных, имеющих регулярный доход, работают более 50 часов в неделю. Хотя это относительно небольшой процент людей, придерживающихся «традиционной культуры отношения к работе», нужно оговориться - речь идет о молодых японцах в возрасте от 15 до 34 лет (возможно, почти половина

этой возрастной группы до сих пор ходит в школу, и этот процент возрастет при пересчете на реально работающих молодых японцев).

«Культура отношения к работе» - это своеобразный стереотип, укоренившийся в сознании среднего японского работника со средней заработной платой. Но сколько же в таком случае они работают сверхурочно? В среднем, по результатам проведенного исследования, такой работник сверхурочно остается на рабочем месте до 3,2 часа в день! При подобной интенсивности труда может наступить сильнейшее переутомление, и любого может настигнуть *karoshi* (яп. - смерть от переутомления на работе). На вопрос: «Достигают ли ежемесячные переработки 80 часов?» - 7,2% респондентов ответили утвердительно. Это те молодые люди, которые работают практически «на износ».

В то время как в других странах подобный результат опроса о сверхурочной работе мог бы вызвать в обществе обеспокоенность за здоровье своих граждан, в Японии, скорее всего, больше озабочены ростом числа молодых людей, которые не в состоянии обеспечить самих себя²¹.

РАВНЕНИЕ НА ГЛОБАЛИЗАЦИЮ

В условиях глобализирующейся экономики спрос на работников с высшим образованием служит обязательным условием. Но, как ни парадоксально, тенденция увеличения числа безработных среди молодежи, возможно, вызвана в определенной степени именно самим процессом глобализации.

Реакцией Японии на глобализацию стало то, что ее рынок труда значительно реформи-

вался, но весьма асимметрично. Высшие государственные и бизнес-элиты старшего поколения Японии активно сопротивлялись такому давлению, защищая классическую систему занятости (пожизненный найм) - центральный культурный символ Японии, с помощью которого сдерживались реформы, направленные на расширение периферийной рабочей силы, на появление новых участников на рынке труда. Тем самым они блокировали большую часть рабочего потенциала - молодежь, которая должна предлагать инновационные идеи и стратегии, способствующие повышению конкурентоспособности на глобальном рынке²².

В растущей популярности стремления сделать карьеру в качестве государственного служащего, большинство молодых японцев на самом деле все еще придерживаются относительно консервативных взглядов на жизнь и остаются ориентированными на безопасность (т.е. пытаются получить стабильную работу - позиции государственных служащих дают им это чувство экономической защищенности своего будущего)²³. В условиях, когда государство не стремится компенсировать потери от отсутствия возможностей на рынке труда, для молодежи становится актуальным поиск экономической безопасности (а также подтверждение своего взрослого статуса) через конкуренцию при поступлении на вакансии в крупные организации...

Связь между окончанием элитного университета и получением работы в крупной корпорации сейчас становится сильнее, чем когда-либо²⁴. А «неполная занятость», как и заключающийся при найме на работу краткосрочный контракт,

сейчас пролиферируют в тандеме с повышением уровня образования²⁵. Правда, в то время как вакансии и перспективы трудоустройства выпускников средней школы оказываются весьма туманными, выпускники престижных университетов все еще востребованы. Но и здесь стоит сделать оговорку: если в начале 1990-х гг. более половины выпускников университетов могли получить постоянную работу в крупнейших корпорациях, то в 2000-е гг. это удалось лишь четверти из них²⁶. Ведь именно в 1990-е гг., во время экономического спада, фирмы начали ограничивать обучение своих работников и стали более требовательными при приеме на работу новых выпускников. В результате резко увеличилось число тех, кто терпел неудачу при устройстве на работу, и именно они пополнили ряды безработных, *freeters* и *NEETs*.

Спрос на работников со средним уровнем образования остается низким, несмотря на то, что на сегодняшний день основная проблема японского рынка труда - это дефицит рабочих рук. При этом изобилие вакансий не обязательно соответствует потребностям ищущих работу²⁷. Парадокс заключается в том, что при официальном низком уровне безработицы в Японии наблюдается острый дефицит на рынке труда в автомобильных перевозках, розничной торговле, здравоохранении и, особенно, в строительстве. Из-за нехватки строительных рабочих и квалифицированных инженеров задерживаются тендеры на выполнение государственных инфраструктурных проектов, запланированных для Олимпийских Игр 2020 г. в Токио²⁸.

Почему же тогда японские корпорации сократили число вакансий для выпускников?

Это вызвано не только и не столько рецессией, но и стало отражением изменений в области занятости - многие компании сократили число постоянных сотрудников, чтобы самим легче адаптироваться к изменениям в современной бизнес-среде. Также в Японии очень велик разрыв в уровне заработной платы сотрудников с долгосрочным контрактом и занятых неполный рабочий день на временной работе. Поэтому большинство из тех, кто работает на временно открывшихся позициях или неполный рабочий день - женщины «в возрасте» (что является отголоском глубоко укоренившегося гендерного разделения труда в Японии). Причинами найма временных работников работодатели чаще всего называют экономию фонда заработной платы (38,6%), стремление сбалансировать рабочую нагрузку в определенные часы или дни (32,9%) и желание удостовериться в активности и профессиональных способностях нанимаемого (30,7%)²⁹. Более того, возможность развивать профессиональные навыки тоже зависит от формы занятости сотрудника. Компании инвестируют в программы, предназначенные для повышения квалификации именно своих постоянных работников.

Нельзя забывать и то, что доступ к высшему образованию в Японии становится все более зависимым от финансовых ресурсов родителей, а не от способностей самих детей. Государство всегда стремилось минимизировать госинвестиции в образование. Плата за обучение, от которой зависят доходы большинства частных университетов, как правило, приходит «из кармана» населения, а не национальных или бизнес-источников³⁰. Таким образом, доход родите-

лей определяет уровень образования ребенка, а образовательный уровень, в свою очередь, определяет тип занятости, ну а тип занятости определяет возможность получения дополнительных профессиональных навыков. А в этом уже, как ни крути, наблюдается тенденция к жесткому разделению по социальному статусу в обществе.

КОТОРЫЕ ТУТ ВРЕМЕННЫЕ?

В настоящее время на этапе восстановления экономики количество рабочих мест для новоиспеченных выпускников высших учебных заведений увеличивается, но актуальность решения вопроса занятости молодежи никоим образом не снижается. В то время как японские компании до сих пор рассматривают новых выпускников в качестве основного источника пополнения своих рядов и поднимают планку требований для соискателей, предпочтение отдается претендентам, находящимся «в середине карьерного пути», квалифицированным молодым людям, которые могут стать затем постоянными работниками.

Тем не менее, при найме соискателей, находящихся в середине своей профессиональной карьеры, как правило, рассматривают кандидатуры тех, у кого все-таки есть уже опыт работы в качестве штатных сотрудников в других компаниях. А у *freeters*, которые до этого занимали должности на условиях неполного рабочего дня, совсем мало шансов получить приглашения от работодателей на открывшиеся вакансии. В японских компаниях существует большой разрыв не только в заработной плате и в системе начисления различных пособий для постоянных штатных сотрудников и

временных или принятых на неполный рабочий день сотрудников, но и серьезные различия в круге обязанностей тех и других. У *NEETs* остается еще меньше перспектив в получении таких вакансий. Принимая во внимание тот факт, что в Японии на рынке занятости довольно жесткий возрастной ценз, можно понять - для *freeters* и *NEETs* теперь будет чрезвычайно трудно занять места штатных сотрудников на полный рабочий день. И здесь напрашивается печальный вывод - если кто-то становится *freeters* или *NEETs*, то это надолго: потом ему будет уже чрезвычайно трудно стать постоянным сотрудником с перспективой долгосрочного контракта на трудоустройство. В японской сказке «про Золушку» оказался не такой радостный финал...

По мнению директора японского Института политики труда и профессиональной подготовки Р.Косуги, «необходимо разработать способы оказания адаптивной помощи для частично занятых молодых людей и тех, кто оказался без работы, прививать им навыки и стимулировать их к поиску работы, которая сделает возможным для них получение большего дохода и даст им шанс создать семью. Это не обязательно означает возвращение к структуре занятости «в японском стиле» с ориентацией на постоянную работу (пожизненный найм), но, как минимум, это потребует привлечения молодых японцев на полный/или неполный рабочий день, создания для них реальной возможности приобрести профессиональные навыки за пределами компаний»³¹.

Как японская молодежь, находясь под сильным культурным прессингом и давлением различных общественных ин-

ституты, сможет в условиях глобализации адаптировать свое поведение и довольно слабую жизненную мотивацию? Когда молодежь занята непол-

ный рабочий день, тогда, вероятно, у нее достаточно свободного времени, чтобы влиять на государственную политику? Именно эти вопросы в Японии

становятся первоочередными из наиважнейших, ожидающих и первоочередных ответов.

«Или нет ничего более постоянного, чем временное»³²?

¹ Unemployment rate in the United States from 1990 to 2015 - The Statistics Portal - <http://www.statista.com/statistics/193290/unemployment-rate-in-the-usa-since-1990/>

² Министерство здравоохранения, труда и благосостояния Японии было образовано в результате слияния бывшего Министерства здравоохранения и социального обеспечения и Министерства труда в 2001 г. Официальный сайт - <http://www.mhlw.go.jp/english/>

³ Соотношение активных вакансий для активных соискателей в июле 2014 г. составило 1 к 10 - это самый высокий уровень за последние 22 года. White Paper on the Labour Economy 2014 Summary - <http://www.mhlw.go.jp/english/wp/1/economy/2014/index.html>

⁴ General Survey of Employment of Young People - <http://www.mhlw.go.jp/english/database/db-l/>

⁵ Ribault Th. Marche du travail et chômage des jeunes au Japon // Problemes econ. P., 2002, № 2788, p. 19-26.

⁶ См.: Cook E.E. Expectations of Failure: Maturity and Masculinity for Freeters in Contemporary Japan // Social Science Japan Journal. 16.01.2013, p. 29-43.

⁷ Abegglen J.C. 21st Century Japanese Management. New System, Lasting Values. N.Y. 2006, p. 84-85.

⁸ Kosugi R. Youth Employment in Japan's Economic Recovery: 'Freeters' and 'NEETs' // The Asia-Pacific Journal, Japan Focus. May 2006. Vol. 4, Issue 5 - <http://apjif.org/-Kosugi-Reiko/2022/article.html>

⁹ Россия и мир: 2016. Экономика и внешняя политика. Ежегодный прогноз. М., ИМЭМО РАН. 2015, с. 70.

¹⁰ Murakami N. Hiseikikoyo tsuini 4-wari ni (Неполная занятость достигла 40%) (на яп. яз.) - <http://www.nippon.com/ja/features/h00133/>

¹¹ Miyamoto T. Nihon-gata fukushi kokka no mirai wa? (Будущее государства всеобщего благосостояния в японском стиле?) - <http://www.nippon.com/ja/in-depth/a04203/>

¹² Ribault Th. Op. cit.

¹³ Tokuhito Y. Marriage in Contemporary Japan. Routledge. 2010.

¹⁴ См. например: Kariya T., Rosenbaum J. Stratified incentives and life course behaviors. In: Handbook of the Life Course, eds. J. Mortimer and Shanahan M. N.Y.: Springer. 2003, p. 51-78; Genda Y. A Nagging Sense of Job Insecurity: The New Reality Facing Japanese Youth. Tokyo: International House Press. 2005.

¹⁵ Baby-boom - компенсационное увеличение рождаемости в конце 1940-х - начале 1950-х гг. Последний раз стабильный рост числа новорожденных вплоть до 2 млн в год фиксировали в Японии в 70-е гг. прошлого века во время периода «второго бэби-бума». Однако в 1984 г. эти показатели резко упали до 1,5 млн, а к 2005 г. и вовсе сократились до 1,1 млн.

¹⁶ Базовая пенсия в Японии охватывает все население и устанавливается каждый год в твердой сумме, которую увеличивают в соответствии с ростом цен за предыдущий год. Ее назначают в 65 лет. При этом действует гибкая схема, которая позволяет выходить на пенсию с 60 лет, но в этом случае граждане получают ее в урезанном (на 25%) размере. Для продолжающих работать после 65 лет пенсия

растет ежегодно. К 70 годам пенсия возрастает на 25%. Средняя пенсия в Японии достигает 60% заработка.

¹⁷ Kawase A., Ogura S. Macroeconomic Impact and Public Finance Perspectives on the Ageing Society. In: Coulmas F., Conrad H., Schad-Seifert A., and Vogt G., Eds. The Demographic Challenge A Handbook about Japan, eds. Leiden: Brill. 2008, p. 841.

¹⁸ Оценка Национального института народонаселения и социального страхования. TheNikkei, January 25, 2014 - Россия и мир., с. 69.

¹⁹ Жилина Л.В. Молодежь Японии: устремления и ориентиры // Азия и Африка сегодня. 2016. № 1. с. 67-68. (Zhilina L.V. 2016. Molodezh Yaponii: ustremleniya i orientiry // Aziya i Afrika segodnya. № 1) (in Russian)

²⁰ Murakami N. Op. cit.

²¹ Miller K.K. 40,3% of Japanese youth depend on parents for income: survey // Japan Today - <http://www.japan-today.com/category/national/view/40-3-of-japanese-youth-depend-on-parents-for-income-survey>

²² См. например: Weathers C. Changing white collar workplaces and female temporary workers in Japan // Social Science Japan Journal. 2001, 4(2), p. 201-218; Gottfried H. Pathways to economic security: gender and nonstandard employment in contemporary // Social Indicators Research. 88, 2008, p. 179-196; Genda Y. Op. cit.

²³ Yamada M. The young and the hopeless. In Reimagining Japan: The Quest for a Future that Works, ed. McKinsey and Company (San Francisco: VIZ Media). 2011, p. 176-180.

²⁴ Kariya T. Credential inflation and employment in 'universal' higher education: Enrolment, expansion, and (in)equity via privatisation in Japan. J. Educ. Work, 24, 2011, p. 69-94.

²⁵ Kariya T., Rosenbaum J. Op. cit., p. 51-78.

²⁶ Chiavacci D. From Class Struggle to General Middle-Class Society to Divided Society: Societal Model of Inequality in Postwar Japan // Social Science Japan Journal. 2008. Vol. 11, № 1, p. 21.

²⁷ Genda Y. Nihon no koyō wa korekara dô naru no ka? (Что будет в будущем с занятостью в Японии?) - <http://www.nippon.com/ja/currents/d00151/>

²⁸ Россия и мир., с. 67.

²⁹ Murakami N. Op. cit.

³⁰ Жилина Л.В. Японские университеты: лицом к глобализации // Азия и Африка сегодня. 2015. № 3, с. 21. (Zhilina L.V. 2015. Yaponskiye universitety: litsom k globalizatsii // Aziya i Afrika segodnya. № 3) (in Russian)

³¹ Kosugi R. Escape from Work: Freelancing Youth and the Challenge to Corporate Japan // International Journal of Japanese Sociology. 2010. 19(1), p. 142-144.

³² Высказывание принадлежит Альберту Джей Нокку (англ. Albert Jay Nock, 13.10.1870-19.08.1945) - американскому анархисту-либертарианцу, педагогу и общественному критику начала - середины XX в. Нок критиковал тех, кто верил, что вмешательство государства в экономику будет лишь временным явлением, справедливо замечая, что нет ничего более постоянного, чем временное.