

**NÖVEKVŐ MUNKANÉLKÜLISÉG,
RUGALMASABB MUNKAERŐPIAC –
A JAPÁN STÍLUSÚ FOGLALKOZTATÁSI MODELL
ÁTALAKULÁSA**

FAZEKAS KÁROLY – OZSVALD ÉVA

Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek

BWP. 1999/9

1999. december

Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek.1999/9. szám

Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóközpont,
Munkaerőpiaci Kutatások Műhelye
Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem Emberi Erőforrások Tanszék

Növekvő munkanélküliség, rugalmasabb munkaerőpiac – a japán stílusú foglalkoztatási modell átalakulása

Szerzők: Fazekas Károly igazgatóhelyettes, az MTA Közgazdaságtudományi
Kutatóközpontjának tudományos főmunkatársa
1112 Budapest Budaörsi út 45.
Telefon: 309-2652 Fax: 319-3151
E-mail: fazekas@econ.core.hu

Ozsvald Éva, az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpontjának tudományos
munkatársa
1112 Budapest Budaörsi út 45.
Telefon: 309-2658 Fax: 319-3151
E-mail: ozsvald@econ.core.hu

Kiadja az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont,
a Magyar Közgazdasági Alapítvány
és a Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány támogatásával

Budapest,1999

NÖVEKVŐ MUNKANÉLKÜLISÉG, RUGALMASABB MUNKAERŐPIAC – A JAPÁN STÍLUSÚ FOGLALKOZTATÁSI MODELL ÁTALAKULÁSA¹

FAZEKAS KÁROLY – OZSVALD ÉVA

Recesszióban csökken a foglalkoztatottak száma és növekszik a munkanélküliség – hosszú ideig úgy tűnt, hogy ez az összefüggés mindenütt igaz, Japánt kivéve. A kilencvenes évek elhúzódó válsága azonban már a szigetország teljes foglalkoztatását is kikezdte: a japán munkanélküliségi ráta napjainkban meghaladja az USA-ban mért értéket, az OECD átlag felé közelít és további emelkedése valószínűsíthető. Az állástalanok számának ugrásszerű növekedéséből az elemzők hajlamosak arra következtetni, hogy az egyet jelent a japán stílusú foglalkoztatási rendszer, ezen belül is az élethossziglan tartó foglalkoztatás végével. Tanulmányunkban ezt a kérdést jártuk körül és úgy találtuk, hogy bár a rendszer nem maradt érintetlen, a növekvő munkanélküliség okait egészen a legutóbbi időig másutt kellett keresni. A japán munkaerőpiac hármasszegmentációján belül a dolgozók korábban is csak mintegy egyötödét érintő élethossziglan tartó foglalkoztatás a kilencvenes években is többé-kevésbé érvényben maradt. Munkanélkülivé nagy valószínűséggel az un. perifériális csoportba tartozók váltak, akiknek aránya tendencia-szerűen folyamatosan növekedett - ám nem a munkahely védettségét továbbra is élvező centrális csoport, hanem egy, az elemzések által eddig elhanyagolt marginális csoport rovására. A változások napjainkra jutottak odáig, hogy a rendszer magját is érintsék. Köztes az állapot: a hagyományos japán modell megszűnőben, de az új még nem alakult ki.

BEVEZETÉS

¹ A szerzők köszönetet mondanak Yoshiaki Nishimura professzornak (Hitotsubashi Egyetem, Közgazdasági Kutatóintézet, Tokió) a kutatáshoz nyújtott segítségéért. A tanulmány elkészítését „A japán gazdaság a kilencvenes években.” című OKTK kutatási program is támogatta. Témaszám: A. 1594/I.

Évtizedeken keresztül a japán makrogazdaság markáns és a nyugati piacgazdaságokétól megkülönböztető jellegzetessége volt az alacsony és a gazdaság konjunkturális ingadozásait alig követő munkanélküliségi ráta. Az elmúlt ötven évre visszatekintő újabb gazdaságtörténeti kutatások (Vestal, 1993) kimutatták, hogy a „japán csodát” előkészítő és fenntartó gazdaságpolitikai célok között a felhalmozás és a növekedési ütem maximalizálása mellett a teljes foglalkoztatás elérésére való törekvés legalább olyan fontos szempont volt² – még ha az tudott hatékonyságbeli veszteségekkel is járt. A hatvanas években a gazdaság 10 százalék körüli éves átlagos növekedési üteme mellett a teljes foglalkoztatás fenntartása nem okozott gondot. 1960 és 1970 között 14,2 százalékkal növekedett a foglalkoztatottak száma Japánban, miközben a munkanélküliségi ráta mindvégig 1,3 százalék alatt maradt.

Az első komoly – és sikeresen teljesített – próbatételre az első olajválságot követő recesszióban került sor. A világ ekkor figyelt fel a japán gazdaság rendkívüli alkalmazkodó-képességére, amelyen belül a makró és mikro-szintű foglalkoztatáspolitikának kitüntetett szerep jutott. Ettől kezdve a Japánról szóló elemzések gyakran közhellyé degradálva ismételtették a „*japán stílusú foglalkoztatási gyakorlat*”³ jelentőségét az ország gazdasági eredményeiben. Ezt követően az is szívesen boncolgatott kérdés volt, hogy a gazdaság érettségének és nyitottságának növekedése a későbbiekben nem vezet-e elkerülhetetlenül a japán modell foglalkoztatási pillérének erodáláshoz és ezzel a munkanélküliség növekedéséhez.

A nyolcvanas évek második felének kimagasló teljesítményét – amikor is a gazdaság teljes kapacitáskihasználással működött – a lehangoló kilencvenes évek követték. A japán gazdaság 1991 óta nem tud kilábalni a növekedési és strukturális krízisből. Az elhúzódó deflációs válság és a pesszimista fogyasztói és üzleti kilátások a munkanélküliség korábban elképzelhetetlen mértékű emelkedéséhez vezettek. 1997 júliusa és 1999 júniusa között a munkanélküliek száma 2,2 millióról 3,3 millióra, a

² Az 1966-os Foglalkoztatási Alaptörvény például arra kötelezte a Munkaügyi Minisztériumot, hogy középtávú tervekben dolgozzák ki a teljes foglalkoztatás melletti munkaerő-keresleti és kínálati feltételeket. (Dore 1986)

³ Az életre szóló foglalkoztatással, a szenioritáson alapuló bérezési rendszerrel és a vállalati szinten szervezett szakszervezetekkel jellemzett „japán stílusú foglalkoztatási gyakorlat” kifejezés Abegglen (1958) műve után terjedt el a szakirodalomban.

hivatalosan publikált munkanélküliségi ráta 3,4 százalékról 4,9 százalékra növekedett. Az egy álláskeresőre jutó üres munkahelyek száma 1997 szeptembere és 1999 júniusa között 0,71-ről 0,46-ra csökkent . (Lásd az *1. sz. ábrát.*)

A munkanélküliségi ráta 1998 végén – Japán háború utáni történetében első ízben – meghaladta az Egyesült Államokban mért értéket. Bár a mutató alatta van az európai OECD országok többségében mért százalékoknak, a tény lélektani hatása nem vitatható, hiszen a japán teljesítmények viszonyításakor sok területen az Egyesült Államok mutatói számítanak a legfontosabbnak. A munkanélküliségnek az utóbbi évben tapasztalt gyors növekedését elsősorban gazdasági visszaeséshez kapcsolódó munkaerő-kereslet csökkenés indukálja. Ez a jelenség úgyszintén ellentmond a korábbi évtizedek tapasztalatainak, amelyek szerint Japánban a termelés viszonylag nagy amplitúdójú ingadozásai nem hatnak jelentős mértékben a foglalkoztatás és a munkanélküliség alakulására. Tehát nem csupán a munkanélküliség mértéke, de a munkanélküliség rugalmassága is jelentősen növekedett az elmúlt időszakban.

A munkanélküliség manifesztálódott, a média szinte naponta tárgyalt témájává vált. A munkanélküliek legelesettebb rétegei természetesen korábban is láthatóak voltak, hiszen a városi agglomerációk a világon mindenütt gyűjtőhelyei mindazoknak, akik valamilyen ok miatt kívül esnek a munka világán keresztül megvalósuló társadalmi integráción, kiszorulnak a foglalkoztatásból és nélkülözniük kell a családi vagy közösségi gondoskodás kereteit. A tokiói Ueno parkban növekvő sátorváros, a Sindzsuku állomás környékének szaporodó dobozlakói, az oszakai hajléktalanok ingyen ebédre váró sora, a tokiói metróvonalak gyakori leállása a szerelvény elé ugró öngyilkosjelöltek miatt – jelzik, hogy az utóbbi időben növekedőben van a nyilvánvaló vesztesek tábora. A válságjelenségek közül a munkanélküliség növekedése az, ami a japán társadalmat talán a legérzékenyebben érinti.

A munkaerőpiac ezen új keletű feszültségei felerősítették a vitát a japán stílusú foglalkoztatási modell jövőjéről, az európai gazdaságokban mért magas munkanélküliség elkerülhetőségéről, a rugalmas vállalati és munkavállalói magatartás szükségességéről és annak társadalmi és gazdasági következményeiről (*Yahata és mások 1997, Whittaker és Kurosawa 1998, Dore 1998*). Tanulmányunk eredendő célja az volt, hogy utánajárjunk annak a sok helyen leírt - mondott állításnak, miszerint a munkaerőpiac fentiekben vázolt fejleményei szoros összefüggésben vannak a japán stílusú foglalkoztatási rendszer felbomlásával. Először is a múltat

vizsgáltuk azért, hogy megmagyarázzuk, hogy korábban mi tette lehetővé, hogy a munkanélküliségi ráta tartósan alacsony és rugalmatlan maradjon. Bár a munkanélküliség, ha lassan is de folyamatosan növekedett a hatvanas évek végétől, a folyamat jellege csak a kilencvenes évek végén kezd lényegesen megváltozni. Az új jelenségeket beleillesztettük a munkaerőpiac hosszú távú szerkezeti változásainak keretébe és ezzel bizonyítottuk, hogy a munkanélküliség növekedése mindenekelőtt a perifériális helyzetben lévő csoportok arányának növekedéséből fakadt és hogy a változások csak a legutóbbi időben kezdték elérni a centrális csoportba tartozó, privilegizált helyzetben lévő munkaerő-piaci csoportokat. Dolgozatunk befejező részében a növekvő munkanélküliség néhány következményét vázoltuk fel.

A FOGLALKOZTATOTTSÁG, A MUNKANÉLKÜLISÉG ÉS AZ INAKTIVITÁS JELLEMZŐI A JAPÁN GAZDASÁGBAN AZ ELMÚLT ÉVTIZEDEKBEN

Szint, variabilitás és rugalmasság

A japán gazdaság jellemzőinek nemzetközi összehasonlításával foglalkozó elemzések a munkaerőpiac jellemzői kapcsán a foglalkoztatottság viszonylag magas és a munkanélküliség nagyon alacsony szintjére hívják fel a figyelmet⁴ (Ito 1992). A *szintek* mellett fontos jellemzője a munkaerőpiacnak e változók *variabilitása, illetve rugalmassága*. Japánban a magas foglalkoztatottsági szint alacsony variabilitással, a nagyon alacsony munkanélküliségi szint nagyon alacsony variabilitással párosul. Ha figyelembe vesszük, hogy Japánban a termelés szintjének ingadozása nemzetközi összehasonlításban magasnak mondható (Gordon 1982, Tachibanaki 1987, 1996) megállapíthatjuk, hogy a foglalkoztatottsági szint *rugalmatlanul*, a munkanélküliségi szint *pedig nagyon rugalmatlanul* reagál a termelés ingadozására. A foglalkoztatottság és a munkanélküliség rugalmatlansága közötti különbséget a harmadik munkaerő-piaci állapotba: az inaktivitásba való be és kiáramlás jellemzői okozzák. A termelés csökkenésének idején a foglalkoztatásból kiáramló munkaerő egy része

⁴ 1998-ban a foglalkoztatottak aránya a 15–64 év közötti népességben Japánban 69,5; az Európai Közösség országaiban 61,1; az európai OECD országokban 60,1 százalék volt. Ugyanebben az évben a munkanélküliségi ráta Japánban 4,1; az Európai Közösség országaiban 10,5; az európai OECD országokban 9,7 százalék volt. (OECD 1999).

nem a munkanélküliségbe, hanem az inaktivitásba kerül. A termelés növekedése idején a foglalkoztatásba beáramló munkaerő egy része viszont nem a munkanélküliségből, hanem az inaktivitásból kerül a foglalkoztatásba.

A termelés és a foglalkoztatási-, illetve a munkanélküliségi ráta mozgása közötti kapcsolat rugalmassága az *Okun* féle koefficiens becslésével mérhető. E koefficiens számított értéke (lásd erről részletesen a 3. részt) azt mutatja, hogy az adott gazdaságban az adott időszakban a bruttó nemzeti termék hány százalékos éves változása jár együtt a munkanélküliség egy százalékos változásával. Minél rugalmasabban reagál a foglalkoztatás vagy a munkanélküliség a termelés ingadozására egy gazdaságban, annál alacsonyabb az adott gazdaságra jellemző Okun-koefficiens, azaz annál kisebb termelésingadozás is elegendő a munkanélküliségi ráta egy százalékos változásához.

A hatvanas, hetvenes és nyolcvanas évek japán gazdaságára jellemző Okun-koefficiens nemzetközi összehasonlítására vonatkozó számítások szerint (*Hamada és Kurosaka* 1984, *Kurosava és Goto* 1987, *Tachibanaki* 1991) a japán foglalkoztatási és munkanélküliségi szint valóban rendkívül rugalmatlanul reagált a termelés ingadozására. Az 1960–85 közötti időszakra számított koefficiens értéke Japánban 36,9 volt, míg az USA-ra 2,7, Nyugat-Németországra pedig 3,6 volt a számított érték (*Tachibanaki* 1991. 1583. oldal).⁵

A nagyon alacsony és nagyon rugalmatlan munkanélküliségi ráta lehetséges okai

A japán munkaerőpiac nemzetközi összehasonlításával foglalkozó elemzések (*Tachibanaki*, 1996, 1996b, *Argy és Stein* 1997, *Ito* 1992, *Hashimoto* 1990) számtalan egymással összefüggő és igen eltérő súlyú tényezőt sorolnak fel az alacsony és rugalmatlan ráta okai között. Ezek egy része a munkanélküliség mérési módszereihez, más részük viszont a japán munkaerőpiac működési sajátosságaihoz kapcsolódik.

A munkanélküliség mérési módszerei eltérnek a különböző országokban. Először is tehát azt kell tisztáznunk, hogy az európai országok, az Egyesült Államok és Japán munkanélküliségi rátái és az Okun-koefficiensek között

⁵ Hasonló következtetésre jut *Moosa* (1997) a G7 országokra jellemző Okun-koefficiensek összehasonlítása során.

évtizedek óta megfigyelhető jelentős különbségek magyarázhatók-e, és ha igen, milyen mértékben a statisztikai számbavétel különbözőségeivel. A szakértők véleménye ebben a kérdésben igencsak eltérő. Az egyik végletet *Taira* (1983) képviseli, akinek a számításai szerint a japán munkanélküliségi ráta már a nyolcvanas évek elején megegyezett volna az USA munkanélküliségi rátájával, ha a munkanélküliekre ugyanazt a definíciót alkalmazták volna mindkét országban.⁶ Az USA munkanélküliségi statisztikájában alkalmazott kritériumok alkalmazása elsősorban a – döntően női – reményt vesztett munkanélküliek⁷ számbavétele miatt növelte volna Japánban a munkanélküliségi rátát. *Taira* számításait többen is (*Shiraishi* 1982, *Tomita* 1984, *Sorrentino* 1984) megkérdőjelezi. Ez utóbbi közgazdászok szerint a munkanélküliség amerikai definíciójának következetes alkalmazása csak kis mértékben módosítaná felfelé a hivatalos japán rátát.⁸

Tachibanaki és *Sakurai* elemzései azt mutatják, hogy a bátortalan munkanélküliek számbavétele a ráta nagysága mellett az Okun-koefficiens nagyságára is jelentős hatással van. Számításaik szerint a bátortalan munkanélküliek számbavételével „kiigazított ráta” az 1963–1986 közötti években átlagosan 10 százalékkal haladta meg a hivatalos, átlagosan 1,85 százalékos munkanélküliségi rátát, a kiigazított rátával számított Okun-koefficiens pedig 33,9 volt szemben a hivatalos rátával számított 67,6-es

⁶ *Taira* (1983) a következő különbségeket sorolja fel Japán és az USA munkanélküliségi definícióit illetően: (A) Japánban a honvédelmi szolgálatot teljesítők foglalkoztatottnak minősülnek, míg az USA-ban nem számítanak bele az aktív munkaerő állományba. (B) A heti 15 óránál kevesebbet dolgozó, nem fizetett családi munkavállalók foglalkoztatottnak számítanak, míg az USA-ban nem részei az aktív munkaerő állománynak. (C) Azok, akiknek nincs állásuk és 30 napnál kevesebb ideje keresnek munkát az USA-ban munkanélkülinek számítanak míg Japánban nem részei a munkaerő állománynak. (D) Az ideiglenesen elbocsátottak az USA-ban munkanélkülinek, míg Japánban foglalkoztatottnak számítanak. (E) Az USA-ban mindazok, akiknek nincs munkájuk és a felvételt megelőző négy hétben bármikor kerestek munkát munkanélkülinek számítanak. Japánban a munkakeresés kritériuma a felvételt megelőző hétre szorítkozik. Ez a megszorítás kizárja a munkanélküliek közül azoknak egy részét, akik időről időre, de nem folyamatosan keresnek munkát. (Ilyenek például jellemző módon a részmunkaidős állást kereső háztartásbeli nők.)

⁷ Reményt vesztett munkanélkülieknek nevezzük azokat, akik munkaképes korban vannak, nincs munkájuk, szeretnének elhelyezkedni, de valamilyen ok miatt nem keresnek munkát a statisztikai számbavételhez szükséges intenzitással.

⁸ A *Shiraishi* (1982) által 1980-ra kiszámított kiigazított ráta 0,2 százalékkal volt magasabb a hivatalos rátánál. Lényegében hasonló eredményt mutat az USA Munkaügyi Minisztériuma által elvégzett összehasonlítás, amely a fontosabb ipari országokra az USA munkanélküliségi definícióját alkalmazva számította ki a munkanélküliségi rátákat.

értékkel. Azonban még az így korrigált koefficiens is jóval nagyobb rugalmatlanságot mutat Japán „javára”.

Mi azt a szakértői álláspontot fogadjuk el, hogy a Japán és más országok közötti különbségek a munkanélküliség mértékében és rugalmasságában kevésbé a mérési eltérésekből, sokkal inkább a japán gazdaság és munkaerőpiac működésének sajátosságaiból fakadnak. A japán gazdaság múltbéli tartósan gyors növekedése miatt a munkaképes korú lakosság gyorsan bővülő száma mellett is magas foglalkoztatási szint alakult ki. A japán vállalatok munkaerő-tartalékolási magatartása pedig lehetővé tette, hogy a termelés magas variabilitása mellett is stabil maradjon a foglalkoztatás.

Az ötvenes és a hatvanas években a növekedési aranykorszakban elsősorban a feldolgozóipar folyamatosan bővülő munkaerő kereslete szívtá fel a demográfiai és strukturális okokból egyaránt növekvő munkaerő kínálatot. A hetvenes és a nyolcvanas években, amikor a növekedés a korábbi időszakhoz képest lényegesen lelassult, a feldolgozóipar részaránya pedig csökkent a foglalkoztatásban, új egyensúly jött létre részben a munkaerő-kínálat csökkenése, részben a szolgáltatási szektor növekvő munkaerő- kereslete miatt.

A vizsgált időszakban a kibocsátás nagy amplitúdóval ingadozott. A termelés magas variabilitása mellett a foglalkoztatás stabilitását elsősorban a vállalatok munkaerő-tartalékolása tette lehetővé. A japán vállalatok ugyanis a kereslet visszaesésének időszakaiban tartalékolják a munkaerőt, azaz nem a létszámmal, hanem a munkaidővel, elsősorban a túlórák csökkentésével és a bérekkel alkalmazkodnak a termelés, illetve a nyereségesség ingadozásához. Ez a jelenség tipikusan a 70-es és 80-as évekre volt jellemző.

A munkahely-megszüntetést tabuként kezelő vállalati magatartást *Hamada* és *Kurosaka* (1984, 1986), *Tachibanaki* (1987), *Kurosaka* (1988) elemzései egybehangzóan alátámasztják. Itt kell megemlítenünk azt is, hogy Japánban erős a megfelelési kényszer a társadalmi elvárásokkal szemben – a mi esetünkben ez konkrétan azt jelenti, hogy a vállalatoknak „kötelező” volt – a nyereségesség rovására is – a munkahelyeket fenntartani. A kormányzat pedig aktív szerepet játszott ennek az elvárásnak az erősítésében.

A tartalékok vagy a felesleges munkaerő nagyságának meghatározásához vállalati szintű vizsgálatokra lenne szükség, amire nem találtunk példát,

mint ahogy tudomásunk szerint nem készültek számítások a munkaerő-tartalékok költség-haszon elemzésére sem. Így csak azokra a közvetett vizsgálati becslésekre támaszkodhatunk, amelyek az Okun-koefficiens nagyságából, vagy a tényleges kibocsátásnak a potenciális GNP-től való eltérésből vonnak le következtetéseket. *Ito* nyolcvanas évekre vonatkozó számításai szerint, ha az amerikai vállalatok a japán vállalatokhoz hasonlóan tartalékolnák az egyébként ideiglenesen elbocsátott munkaerőt, a két ország rátája közötti különbség kb. 50 százalékkal mérséklődne.

A japán vállalatokra jellemző alkalmazkodási politika a társadalmi kötelezettségek teljesítése mellett a belső munkaerőpiacok logikájából fakad. A vállalaton belüli, vállalat-specifikus ismereteket nyújtó képzési rendszerek jelentős mértékben megdrágítják a munkaerő elbocsátásának és újrafelvételének költségeit és csökkentik az elbocsátott munkaerő újraelhelyezkedési lehetőségeit. Ugyanakkor a munkáltatók és a munkavállalók között létrejött hallgatólagos megegyezés – tehát nem formális munkaszerződés – biztosítja, hogy a munkavállalók a vállalaton belül átképzéssel, az áthelyezések elfogadásával, a túlórák és a keresetek erőteljes ingadozásának elfogadásával alkalmazkodjanak a változó munkakövetelményekhez.

Az előzőekben tárgyalt vállalati munkaerő-tartalékolási magatartás nem jelenti azt, hogy recessziós időszakokban a termelés és a nyereség jelentős visszaesése idején a vállalatok ne csökkentsék a foglalkoztatottak, elsősorban a nem állandó foglalkoztatottak, ezeken belül is elsősorban a nők létszámát. Az a jelenség viszont, hogy a munkanélküliek száma a foglalkoztatottak számánál is rugalmatlanabb kapcsolatban van a termelés ingadozásával, elsősorban az inaktivitásba való ki- és beáramlással függ össze.

A japán munkanélküliség jellemzőit makro- és mikro-ökonómiai összefüggésben tárgyaló tanulmányok szinte kizárólag csak a termelés, a foglalkoztatás és a munkanélküliségi ráta alakulásával foglalkoznak és viszonylag kevés teret szentelnek az inaktivitás alakulásának, jóllehet a japán munkanélküliségi ráta nagyon alacsony szintjét és variabilitását legalább is részben az inaktivitás nagyfokú ingadozása magyarázza. Ez azt is jelenti, hogy a viszonylag kis számban, de mégis bekövetkező munkaerő-piaci státuszváltások jellemző módon nem a foglalkoztatás és a munkanélküliség között, hanem a foglalkoztatás és az inaktivitás között zajlanak le. A termelés és a munkanélküliség kapcsolatának rugalmatlanságát az is magyarázza, hogy a foglalkoztatás és az inaktivitás közötti

áramlás jelentős részben anticiklikus hatású. Elsősorban a nőkre jellemző, hogy a kereslet növekedésének idején viszonylag nagy számban lépnek be a foglalkoztatásba, a kereslet csökkenésének időszakában viszont kilépnek a munkaerőpiacról. Így például *Hamada* és *Korosaka* (1984) szerint az első olajválságot követő recesszióban 350 ezer férfi és 840 ezer nő munkavállaló vonult ki a munkaerőpiacról, míg ugyanez idő alatt 220 ezer férfi és 100 ezer nő vált munkanélkülivé.

A makro- és mikro-ökonómiai összefüggések mellett szólnunk kell még a foglalkoztatottak összetételéhez kapcsolódó hatásról, nevezetesen a fiatalok viszonylag alacsony participációs rátájáról és az önfoglalkoztatók és kisegítő családtagok viszonylag magas arányáról. Japánban a 15–25 éves korosztályok participációs rátája lényegesen alacsonyabb a fejlett piacgazdaságokban mért értékeknél. Ez elsősorban a felsőfokú képzésben résztvevők magas arányának köszönhető. A piacgazdaságokban a fiatalkorúak munkanélküliségi rátája általában magasabb az idősebb korúakénál. Ezért minél magasabb egy országban a fiatalkorúak participációs rátája – más tényezőket változatlanak tekintve – annál magasabb az adott országban a munkanélküliség. *Ito* (1992) számításai szerint 1975 és 1982 között a USA és Japán munkanélküliségi rátái közötti különbség 20–30 százaléka abból adódott, hogy az amerikai fiatalkorúak participációs rátája lényegesen magasabb, mint az azonos korcsoportoké Japánban.

Japánban a II. világháborút követő évtizedekben viszonylag magas volt az önfoglalkoztatók és a családi munkavállalók aránya. Ez részben az akkori fejlettségi szinttel, részben pedig a japán gazdaság dualizmusának hosszú ideig fennmaradó jellegzetességeivel függött össze. A szóban forgó csoportok tagjai „nem szoktak” munkanélkülivé válni: tehát minél nagyobb arányt képviselnek az összes foglalkoztatottakon belül, annál inkább lefelé módosítják a potenciális munkanélküliségi rátát.

A MUNKANÉLKÜLISÉGI RÁTA NÖVEKEDÉSÉNEK ÉS AZ OKUN-KOEFFICIENS CSÖKKENÉSÉNEK HOSSZÚ TÁVÚ FOLYAMATA

A japán munkaerőpiacon az utóbbi időben bekövetkezett szembetűnő változások okai között rövid és hosszú távon ható tényezőket egyaránt találunk. Kezdjük ez utóbbival vizsgálódásunkat. Az ötvenes évekig visszamenőleg összegyűjtött éves adatsorok azt mutatják, hogy a munkanélküliségi ráta nagyságának és rugalmasságának az elmúlt időszakban tapasztalt növekedése egy hosszú távú folyamatba illeszkedik be. A 2. számú ábra a munkanélküliségi ráta és a GDP alakulását mutatja 1956 és 1998 között. Látható, hogy a ráta, ha lassan is, de folyamatosan emelkedett az elmúlt 30 évben, miközben „függetlenítette magát” a kibocsátás ingadozásától. Szembetűnő azonban, hogy a trend a nyolcvanas években megtört: a „buborékgazdaság” növekvő munkaerő-kereslete idején az amúgy sem magas munkanélküliségi ráta csökkenni kezdett. A kilencvenes években a buborékgazdaság kipukkanása, a stagnálás, majd a termelés szintjének csökkenése nyomán a munkanélküliségi ráta viszonylag tempósan emelkedni kezdett és rövid idő alatt újra elérte a korábbi évekre jellemző trendvonalat.

Ami új jelenség az az, hogy a 90-es években a munkanélküliség szintjének ingadozása sokkal szorosabb kapcsolatban van a termelés szintjének ingadozásával, mint a korábbi időszakokban. A munkanélküliség rugalmasságának növekedését az Okun-koefficiens 90-es évekre vonatkozó értékének kiszámításával is alátámasztjuk. A következőkben ismertetett számítási módszerből adódóan úgy bontottuk szét három szakaszra az elmúlt 42 évet, hogy egy-egy perióduson belül a GNP növekedésének trendje (a potenciális GNP növekedési üteme) megközelítőleg konstans legyen. Az így kialakított szakaszhatárok a következők: 1956–1973, az 1974–1985 és az 1986–1998.

Okun 1962-ben megjelent tanulmányában három alternatív módszert mutatott be a koefficiens kiszámítására. Az 1. sz. táblázatban található értékeket a harmadik módszer alapján számítottuk ki a következő levezetés alapján:

$$(1) \quad n_t/n_f = (Q_t/Q_0)^a,$$

ahol n_t a foglalkoztatottsági ráta, n_f a foglalkoztatottsági ráta teljes foglalkoztatás esetén Q_t a tényleges GNP és Q_0 a potenciális GNP a t -ik évben.

Feltételezve, hogy a potenciális GNP növekedése az adott időszakban konstans (r), így

$$(2) \quad Q_t = Q_0 e^{rt}, \text{ amiből: } \ln Q_t = \ln Q_0 + rt$$

ezt behelyettesítve és átrendezve:

$$(3) \quad \ln n_t = \ln (n_f / Q_0^a) + a \cdot \ln Q_t - a \cdot r \cdot t$$

kihasználva, hogy $n_t \approx 1 - u_t$ valamint, hogy $\ln (n_f / Q_0^a) = \alpha$ (konstans)
 $a \cdot \ln Q_t = \beta_1 \ln GNP$

$a \cdot r = \beta_2$ (idő koefficiens)

Az Okun féle koefficiens a következő egyenlet alapján történhet:

$$(4) \quad \ln(1-u) = \alpha + \beta_1 \ln GNP - \beta_2 t,$$

Ahol u a munkanélküliségi ráta és t az idő trend. $1/\beta_1$ az Okun féle koefficiens becsült értéke, és β_2 / β_1 a potenciális GNP növekedési rátája.

Az 1. sz. táblázatból látható, hogy az Okun koefficiens valóban jelentős mértékben csökkent a 90-es években. Megjegyezzük azonban, hogy még így is felette van az USA-ban vagy Németországban mért értékeknek.⁹

⁹ Az Okun-koefficiens csökkenése már a nyolcvanas években is megfigyelhető volt. Tachibanaki és Taki (1991) által az 1980–86 közötti évekre kiszámított koefficiens lényegesen alacsonyabb volt a 60-as, 70-es évekre számított értéknél. Tachibanaki ezt kommentálva a megfigyelt időszak rövidségére hivatkozva nem vállalkozott annak értékelésére, hogy ez a csökkenés átmeneti jelenség vagy pedig a foglalkoztatás rugalmasságának növekedése tartós hosszú távú tendenciája a japán gazdaságnak (Tachibanaki, 1996; 228–229. old.).

1. sz. táblázat
Az Okun-koefficiens becslése a különböző időszakokban

Időszak	Konstans	Ln GNP	Idő trend	R2	S.E	Okun-koefficiens
1956–1973	-0,494536 (-2.041)	0,044015 (1.963)	-0.003599 (-1.713)	0,67	2.211355E-03	22,7
1974–1985	-0.652088 (-1.641)	0,055839 (1.64)	-0,003027 (-2.352)	0,88	1,391205E-03	17,9
1986–1998	-1,431489 (-8.387)	0,119323 (8.462)	-0,004100 (-10.961)	0,94	1,728473E-03	8,3

Az előzőekből következik, hogy a ráta és a rugalmasság napjainkban tapasztalt növekedésének okai csak a japán gazdaság és munkaerőpiac hosszú távú folyamataiba ágyazva érthetők meg. Így tehát először azt a kérdést kell feltennünk, hogy mi az oka a munkanélküliségi ráta hosszú távú növekedésének és az Okun-koefficiens hosszú távú csökkenésének.

E kérdésre a gyakori válasz a következő. Minthogy a hatvanas és a hetvenes években az alacsony munkanélküliség és a nagyfokú rugalmatlanság legfőbb magyarázó tényezője az élethosszig tartó foglalkoztatás volt, az állás nélküliek növekvő száma és a rugalmasság növekedése nyilvánvalóan ennek a foglalkoztatási gyakorlatnak a folyamatos lazulását, kényszerű feladását jelzi. Az érvelés logikája formálisan akár meg is állná helyét, a tények azonban cáfolják ezt a magyarázatot. Kutatásunk során feltárt adatok és elemzések azt mutatják, hogy a rendszer elvei - a nagyvállalatok teljes munkaidőben dolgozó, férfi, állandó alkalmazottaira vonatkoztatva – egészen a kilencvenes évek közepéig (Japán ekkor már jócskán a válság éveiben járt!) inkább erősödtek, mintsem puhultak volna (*Chuma* 1998, *Sato* 1997).

A japán vállalatok munkaerő-gazdálkodását, a konjunkturális ingadozásokhoz való alkalmazkodását vizsgáló felmérések is azt mutatják, hogy az alkalmazkodás alapvető jellemzői a meglepően hosszú ideig változatlanok maradtak. A vállalatok az évtizedekkel ezelőtt kialakult szokásoknak megfelelően elsősorban a munkaidő hosszával (mindenek előtt a túlórák ingadozásával) és a bérek szintjével (döntően az évente kétszer fizetett bónuszok nagyságának változtatásával) alkalmazkodtak a termelés és a nyereség ingadozásaihoz. Ha a japán vállalatok mégis rákényszerültek a létszám csökkentésére, akkor nem az utcára küldték alkalmazottaikat,

hanem különböző elbocsátás-helyettesítő eljárásokhoz (korai nyugdíjazás, a felvételek leállítása, az önkéntes kilépések ösztönzése, áthelyezések) folyamodtak.¹⁰

Ha viszont a japán stílusú foglalkoztatási gyakorlat központi elemei a legutóbbi időkig ilyen rendíthetetlenül tartották magukat, akkor hol keressük a nagyobb rugalmasság, mobilitás és ezekkel együtt a növekvő munkanélküliségi ráta okait?

Véleményünk szerint a válasz a japán munkaerőpiac szerkezeti átalakulásában keresendő. Abból indultunk ki, hogy a japán munkaerőpiac erőteljesen szegmentált és a különböző csoportok foglalkoztatási jellemzői markánsan eltérnek egymástól. A centrális és perifériális helyzetű dolgozókat megkülönböztető munkaerő-piaci elméletek (*Edwards, Reich és Gordon 1975; Piore 1975, Gordon és társai 1982, Friedman 1977*) kipróbáltan jól alkalmazhatók Japánra. Az általánosan elfogadott kritériumok alapján a nagyvállalatok állandó munkaviszonyban lévő, teljes munkaidőben dolgozó férfi munkavállalói a centrális, míg a többi foglalkoztatott a perifériális csoportba tartozik. A centrális csoportba tartozók esetében általában érvényesültek a japán foglalkoztatási gyakorlat elvei, míg a perifériális csoportra ez kevésbé volt jellemző.

A foglalkoztatás rugalmasságára, a munkaerő-piaci státuszváltások valószínűségére vonatkozó empirikus vizsgálatok alátámasztják a centrális és perifériális csoportok közötti eltérésekre vonatkozó hipotéziseket. Néhány elemzés ugyanakkor rámutat arra, hogy a hagyományosan a perifériális munkavállalói csoportba sorolt munkavállalók egy részének jellemzői jelentős mértékben eltérnek a csoport egészére jellemző vonásoktól. Ezért, mint látni fogjuk, a növekvő munkanélküliség és munkaerő-piaci rugalmasság okának feltárásához szükség van még egy harmadik, általunk marginálisnak nevezett munkaerő-piaci csoport elkülönítésére.

¹⁰ Egy 1993-as, Munkaügyi Minisztériumi, 1000 vállalatra kiterjesztett felmérés szerint ezen vállalatok 3/5-e csökkentette bérköltségeit, de mindössze 1,5 százalékuknál volt ennek eszköze a munkáselbocsátás. Az esetek döntő többségében a bónuszokat és a túlóra-díjakat csökkentették, aminek következtében 1993-ban a reálbérek átlagosan 0,2%-kal csökkentek.

A munkaerő-piaci mobilitás jellemzői az egyes munkaerő-piaci csoportokban

A foglalkoztatás rugalmasságának eltéréseit illusztrálja a 2. sz. táblázat, amely a foglalkoztatottak számának a termelés ingadozására vonatkozó érzékenységet mutatja be a feldolgozóiparban a nemek és a foglalkoztatottak státusza szerint képezett csoportokban.

A táblában a „termelés”-hez tartozó koefficiens a termelés és a foglalkoztatás kapcsolatának rugalmasságára utal. A férfi állandó alkalmazottakhoz – tehát az előzőekben tárgyalt centrális munkaerőhöz – tartozó 0,3121-es koefficiens azt jelenti, hogy a termelés 1 százalékos növekedése a férfi állandó alkalmazottak egyharmad százalékos növekedését vonja magával a mért időszakban. Ezzel szemben a nem állandó alkalmazottak – döntő részt a részmunkaidősök – foglalkoztatásának rugalmassága mindkét nemre vonatkozóan meghaladja az állandó alkalmazottakét. Ugyanakkor a férfi centrális munkaerő foglalkoztatásának rugalmassága körülbelül háromnegyede ugyanazon státuszú női munkavállalóké, nagyjából fele a férfi, és egyharmada a női nem állandó munkavállalók foglalkoztatási rugalmasságának.

2. sz. táblázat

A foglalkoztatottak számának érzékenysége a termelés ingadozására

	Koefficiens	Állandó alkalmazottak	Nem állandó alkalmazottak és alkalmi munkavállalók
Férfiak	Termelés	0,3121 (4,84)	0,6152 (1,68)
	Konstans	-0,0102 (-1,47)	-0,0482 (-1,22)
	R2	0,445	0,061
Nők	Termelés	0,5570 (4,49)	0,9149 (3,11)
	Konstans	-0,0291 (-2,16)	-0,0283 (-0,89)
	R2	0,406	0,236

Forrás: Chalmers, 1989.

Az egyes csoportok foglalkoztatási jellemzőiről kialakuló képet tovább árnyalják *Taki* és *Tachibanaki* vizsgálatai, akik a nemi hovatartozás mellett a vállalati nagyságot is bevonták az eltéréseket magyarázó változók közé. Ismereteink szerint ők hívták fel elsőként a figyelmet arra, hogy a foglalkoztatás és munkanélküliség jellemzői nem érthetők meg az önfoglalkoztatók és a kisegítő családtagok speciális jellemzőinek figyelembe vétele nélkül. A 3. sz. táblázat az általuk vizsgált csoportok munkaerő-piaci státusz megváltoztatásának valószínűségeit foglalja össze. Látható, hogy az önfoglalkoztatók és a kisegítő családtagok – akiket általában a perifériális munkaerő-piaci csoportba sorolnak – mobilitási jellemzői eltérnek a mind a nők, mind a kisvállalatokban dolgozó férfiak jellemzőitől, hiszen a centrális csoportba tartozó nagyvállalatokban dolgozó férfiakhoz hasonlóan nagyon kis eséllyel kerülnek ki a foglalkoztatásból és esetükben nagyon alacsony az inaktívvá vagy munkanélkülivé válás valószínűsége.

3. sz. táblázat
A munkaerő-piaci státusz megváltozásának valószínűsége

		Munkaerőpiaci státusz 1982-ben		
		Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív
Munkaerőpiaci státusz 1981-ben	Kisvállalatban alkalmazott férfi	Közepes	Közepes	Nagyon alacsony
	Nagyvállalatban alkalmazott férfi	Magas	Nagyon alacsony	Nagyon alacsony
	Kisvállalatban alkalmazott nő	Viszonylag kicsi	Viszonylag magas	Közepes
	Nagyvállalatban alkalmazott nő	Viszonylag kicsi	Viszonylag magas	Közepes
	Közalkalmazott	Magas	Nagyon alacsony	Nagyon alacsony
	Önfoglalkoztató és kisegítő családtag	Magas	Nagyon alacsony	Nagyon alacsony

Forrás: Tachibanaki és Taki 1996.

Az önfoglalkoztatókon és a családi munkavállalókon kívül még egy harmadik csoport, nevezetesen a mezőgazdaságban dolgozó munkavállalók munkaerő-piaci mobilitásának jellemzői is jelentősen eltérnek a perifériális csoport általános jellemzőitől. Chalmers (1989) megállapítja, hogy a

mezőgazdaságban dolgozók munkaerő-piaci helyzete valójában nem az egyének, hanem a mezőgazdasági háztartások szintjén vizsgálhatók. A mezőgazdasági háztartások döntő többsége ugyanis vegyes háztartás, amelyben a háztartás legalább egy tagjának a jövedelme nem a mezőgazdaságból származik. A mezőgazdasági foglalkoztatottként regisztráltak jelentős része valójában kétlaki mezőgazdasági-ipari munkás.

A vegyes mezőgazdasági háztartásokban élő kétlakiak tehát jelentős pufferként szolgáltak az őket foglalkoztató ipar és szolgáltatási vállalkozások számára. Ezek a vállalkozások rugalmasan hozzá tudták igazítani a foglalkoztatottak számát a termelés munkaerő keresletéhez anélkül, hogy a csökkenő kereslet idején a vállalkozásokból kikerülő kétlaki munkaerő munkanélkülivé vált volna.

A japán munkaerőpiac működésére vonatkozó empirikus vizsgálatok alapján tehát megállapítható, hogy a hagyományosan perifériális csoportba tartozó foglalkoztatottak két eltérő munkanélküliségi valószínűséggel rendelkező csoportba sorolhatók. Ennek megfelelően kutatásunk során a japán dolgozókat a rájuk jellemző munkaerő-piaci mobilitás alapján három kategóriába – *centrális, perifériális és marginális* helyzetű munkavállalói csoportba osztottuk, majd megvizsgáltuk az egyes csoportok munkaerő-piaci részesedésének időbeli alakulását. A konkrét besorolási kritériumok meghatározásánál arra törekedtünk, hogy az egyes csoportokba sorolt munkavállalók száma hosszú időn keresztül nyomon követhető legyen a japán munkaügyi statisztikákban. Az egyes csoportok jellemzői ezek alapján a következőkben foglalhatók össze:¹¹

A centrális csoport

A sokat emlegetett japán foglalkoztatási gyakorlat alapvetően erre a csoportra jellemző, mely csoportnak tipikus munkavállalója az 500 fő feletti nagyvállalatoknál dolgozó állandó munkaviszonyban lévő, teljes munkaidőben dolgozó férfi alkalmazott. Ebbe a csoportba soroltuk még a teljes munkaidőben dolgozó közalkalmazottakat. A legtöbb becslés szerint a centrális csoport a japán munkavállalók 20–25 százalékát tette ki a 70-es és a 80-as években – azaz, még az aranykorban is legfeljebb a munkavállalók egynegyede építhetett az életre szóló foglalkoztatás

¹¹ A továbbiakban foglalkoztatottak alatt a munkában lévő (ideiglenesen nem elbocsátott) foglalkoztatottakat értjük. Japánban az ideiglenesen elbocsátott foglalkoztatottakat nem sorolják a munkanélküliek közé. Számuk 1960 és 1997 között megduplázódott, 520 ezer főről 1 millió 40 ezer főre emelkedett, ekkor ebbe a kategóriába tartozott az összes foglalkoztatott 1,6 százaléka.

biztonságára és az ehhez kapcsolódó előmenetelre és javadalmazásra. 1997-ben a nagyvállalatoknál heti 35 óránál többet dolgozó férfiak az összes foglalkoztatott 11,3 százalékát, a heti 35 óránál többet dolgozó közalkalmazottak az összes foglalkoztatott 6,6 százalékát tették ki.

A kép teljességéhez hozzátartozik az is, hogy míg az 50-es és 60-as években a japán munkaerőpiacot az egyértelmű dualitás jellemezte (élethosszig tartó foglalkoztatás a nagyvállalatoknál és nagyfokú mobilitás minden más szektorban), a hetvenes évektől a nagyvállalati foglalkoztatási modell többé-kevésbé követésre talált a közép- és kisebb vállalatok körében is. A foglalkoztatás nagyfokú biztonsága – ismételten hangsúlyozzuk, hogy csak a férfiakra érvényesen – társadalmi normává vált.

A perifériális helyzetű munkavállalók csoportja

Ebbe a csoportba soroltuk az 500-nál kevesebb főt foglalkoztató vállalatoknál dolgozó nőket és férfiakat, a nagyvállalatoknál foglalkoztatott részmunkaidős, vagy határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott férfiakat, a nagyvállalatoknál foglalkoztatott nőket és a nem teljes munkaidőben vagy határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott férfiakat. E csoport tipikus tagjának munkaerő-piaci státuszára az a jellemző, hogy viszonylag magas az állásváltoztatás és a munkanélkülivé való válás valószínűsége.¹²

1997-ben a perifériális csoport a foglalkoztatottak 64 százalékát tette ki. A csoportba tartozók 84 százaléka 500 fő alatti vállalatnál dolgozott, mindössze 3 százalék volt a nagyvállalatoknál dolgozó férfi részmunkaidősök aránya, 10 százalék volt a nagyvállalatoknál dolgozó nők aránya és 3 százalék volt a kormányzati szervezetben dolgozó részmunkaidősök aránya. Mivel az 500 fő alatti vállalatoknál dolgozók és az 500 fő feletti vállalatoknál dolgozó nők csoportjában is viszonylag sok részmunkaidős dolgozott, perifériális csoport egészében a részmunkaidősök aránya elérte a 32 százalékot. A perifériális csoportban dolgozott az összes részmunkaidős 89 százaléka. A részmunkaidős foglalkoztatást korábban, a gyors növekedés időszakában a munkaerőhiány kiváltotta átmeneti jelenségnek tartották. A részmunkaidőben foglalkoztatottak száma az elmúlt évtizedekben folyamatosan növekedett, mindenekelőtt a szolgáltatási szférában, ingadozása pedig többé-kevésbé követte a növekedési

¹² Ez természetesen a többi japán munkaerő-piaci csoporttal való összehasonlításban értendő. Nemzetközi összehasonlításban a perifériális csoportok munkanélkülivé válási és elbocsátási valószínűsége egyaránt alacsony.

ciklusokat. A perifériális csoportban a nők aránya 47 százalék, lényegesen magasabb az átlagos 40,6 százaléknál.

A marginális csoport

1997-ben a marginális csoport a foglalkoztatottak 18 százalékát tette ki. Többségük (51,2 százalék) mezőgazdasági foglalkoztatott volt. A nem mezőgazdasági önfoglalkoztatók és a kisegítő családtagok a marginális csoportban 27,4 illetve 21,4 százalék volt. A nők aránya a marginális csoportokban általában meghaladja a foglalkoztatottak teljes körében mért 40,6 százalékos átlagot. 1997-ben a mezőgazdasági foglalkoztatottak 48,1 százaléka, a nem mezőgazdasági önfoglalkoztatók 31,6 százaléka, a nem mezőgazdasági kisegítő családtagok 81 százaléka volt nő.

Megítélésünk szerint a három csoport arányának alakulása jelentős mértékben befolyásolja mind a munkanélküliség mértékét, mind a munkaerőpiac rugalmasságát. Minél nagyobb az első és a harmadik szegmens aránya, annál rugalmatlanabb a munkaerőpiacon a termelés és a foglalkoztatás, illetve a munkanélküliség kapcsolata, és annál kisebb a munkanélkülivé válás valószínűsége a recessziós periódusokban. A perifériális csoport arányának emelkedése pedig értelemszerűen ahhoz vezet, hogy a foglalkoztatás rugalmasabban követi a termelés ciklikus ingadozásait, illetve, hogy a gazdasági visszaesés és pangás időszakában a munkanélkülivé válás valószínűsége jelentősen emelkedik.

A 3. ábra a három munkaerő-piaci szegmens arányának alakulását mutatja az elmúlt negyedszázad során. Látható, hogy a közhiedelemmel ellentétben a centrális helyzetű munkavállalói csoport aránya az időszak egészében csak kismértékben változott, arányuk 19,9 százalékról 18 százalékra csökkent. Ugyanakkor a vizsgált időszakban a perifériális csoportok aránya 47,2 százalékról 64,9 százalékra emelkedett és a marginális csoportok aránya 32,8 százalékról 18 százalékra csökkent. Ez a folyamat – mármint az, hogy a mezőgazdaságban dolgozók, az önfoglalkoztatók és a kisegítő családtagok aránya csökken – már a hetvenes évektől kibontakozott és a nőket nagyobb arányban érintette, mint a férfiakat. Az alkalmazottá válás a nők esetében azonban azt jelentette, hogy döntően nem az élethosszig tartó foglalkoztatás biztonságos és relatíve jól fizető kategóriájába mentek át, hanem a részmunkaidősök táborát növelték. Ebben a csoportban nem jellemző a munkahely biztonsága, – az órabérek viszont alacsonyabbak (a bónuszok még inkább) az állandó alkalmazottakéhoz képest, a heti munkaidő hossza viszont nem feltétlenül rövidebb.

Ha tehát az előzőekben bemutatott centrális-perifériális-marginális csoportosítást alkalmazva vizsgáljuk a japán munkaerőpiac átalakulását, megtaláljuk a rugalmasság hosszú távú növekedésének meghatározó elemét. *A munkaerőpiac szerkezeti átalakulásának eredményeként összességében növekedett a viszonylag magas munkanélkülivé válási valószínűséggel rendelkező perifériális helyzetű munkavállalók aránya, de ez nem a centrális, hanem a marginális helyzetű csoportok arányának csökkenése miatt következett be.*

A kérdés most már az, hogy miért csökkent a marginális és miért növekedett a perifériális csoport aránya az elmúlt évtizedekben Japánban?

A marginális csoport arányának csökkenése, a perifériális csoport arányának növekedése részben a gazdasági szerkezet átalakulásából adódó *összetétel-hatásból*, részben pedig a *japán nagyvállalatok változó foglalkoztatási politikájából* adódott.

1966 és 1997 között – miközben a foglalkoztatottak száma 47 millióról 64,5 millióra növekedett – a marginális csoport létszáma 19,6 millióról 11,5 millió főre csökkent Japánban. A 4. ábra e csoporton belül a *mezőgazdaságban dolgozók*, az *önfoglalkoztatók* és a *családi munkavállalók* létszámának alakulását mutatja ez idő alatt. A marginális csoport létszámának csökkenése döntő részben a mezőgazdasági foglalkoztatottak számának fogyása miatt következett be. A mezőgazdaságon kívüli önfoglalkoztatók és családi munkavállalók száma egészen a nyolcvanas évek végéig, ha lassan is, de növekedett. A kilencvenes években azonban már mind a három csoport létszáma csökkent.

A perifériális csoport létszámának növekedése jelentős részben a vállalatoknál foglalkoztatott női részmunkaidős létszám növekedéséhez kapcsolódott. Ez döntően a gazdaság szerkezeti átalakulására vezethető vissza. Japánban az elmúlt évtizedekben jelentősen emelkedett a szolgáltatásokban dolgozó aránya – ebben a szektorban pedig eleve magasabb a kis és közepes vállalatoknál dolgozók, a nők, illetve a részmunkaidősök aránya.

Az 5. ábrán látható, hogy – különösen 1990 után – a nagyvállalatoknál dolgozó perifériális csoport létszáma is növekedett, elsősorban a részmunkaidős nők létszámnövekedésének köszönhetően. A nagyvállalatok esetében a részmunkaidősök létszámnövekedése a vállalatoknak a

megtorpant növekedés, majd a hosszan tartó recesszió hatására megváltozott foglalkoztatási magatartására vezethető vissza. Miután a profitáldozat előbb-utóbb korlátokba ütközik, a nagyvállalatok számára a gazdasági racionalitás már a kilencvenes évek válsága előtt is azt diktálta, hogy többlet-munkaerőigényüket ne csak a hagyományos módon, a pályakezdő teljes munkaidős állandó munkavállalók felvételével, hanem, ha lehet, perifériális munkaerővel: részmunkaidősökkel, munkaerő-ügynökségektől bérelt munkaerővel, határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakkal elégítsék ki. Így a termelés csökkenésének időszakában a perifériális csoport olyan puffert jelentett a vállalatnak, melynek létszáma a centrális csoporthoz képest sokkal könnyebben csökkenthető.

Osawa és Kingston (1996) felhívják a figyelmet arra, hogy a részmunkaidős-arány növekedése egyben eszköz arra, hogy a centrális munkaerő számára továbbra is fenntartható legyen a foglalkoztatás biztonsága és a szenioritáson alapuló bérezés. A szerzőpáros úgy látja, hogy a japán vállalatok formálisan elkötelezték magukat az élethosszig tartó foglalkoztatás intézménye mellett, ám a gyakorlatban egyre rugalmasabbá vált a foglalkoztatási politikájuk. A részmunkaidős foglalkoztatás növekedését tehát mindenekelőtt a piaci alkalmazkodás kényszere váltotta ki, különösen a női munkavállalók részéről. A jövedelemadó-politika és a különböző munkavállalói kedvezményekre való jogosultság szabályai miatt a kétkeresős családban élő nők számára előnyösebb, ha rész- és nem teljes munkaidőben helyezkednek el.

Külön kell elemezzük a női munkaerőpiacot, mert az, mint azt eddig is láttuk, jelentősen eltér a férfiakétól. Japánban a nemek közötti egyenlőtlenség – a diszkrimináció szót nyugodtan használhatjuk – a nyugati országokhoz képest igen nagy. A japán nők foglalkoztatási szintjében az elmúlt harminc évben nem következtek be drámai változások. A 6. ábrán azonban látható, hogy a stagnáló foglalkoztatottsági színvonal mögött a férfiakénál sokkal jelentősebb szerkezeti átalakulás zajlott le a női munkaerőpiacon. Gyorsan csökkent a marginális és gyorsan növekedett a perifériális csoport aránya. A vizsgált időszakban a nőknek mindössze 5–6 százaléka tartozott a centrális csoportba és ez az arány nem változott jelentősen az évek során, ugyanakkor a viszonylagos foglalkoztatási biztonságot élvező marginális csoport aránya közel 60 százalékról 20 százalékra csökkent és a viszonylag magas elbocsátási, kilépési valószínűségekkel rendelkező perifériális csoport aránya közel 38 százalékról 78 százalékra emelkedett. Az adatok ugyanakkor azt mutatják,

hogy a nők munkanélküliségi rátájának emelkedése nem haladja meg lényegesen a férfiak munkanélküliségi rátájának emelkedését. Ennek magyarázata a japán nők és férfiak gyökeresen eltérő munkaerő-piaci magatartásában rejlik. A japán nők között ugyanis igen magas az úgynevezett bátortalan munkanélküliek aránya.

A LEGÚJABB FEJLEMÉNYEK: A VÉG KEZDETE?

Az utóbbi hónapokban egyre több olyan információ érkezik Japánból, ami egyrészt azt jelzi, hogy a munkanélküliség növekedése gyorsul, másrészt pedig azt, hogy növekszik a bizonytalanság a centrális munkacsoportba tartozók körében is. Tehát nem csupán a munkanélküliség emelkedése aggasztó, hanem az is, hogy változik a munkanélküliek szociológiai összetétele. Részben ez magyarázza, miért reagál mostanában a társadalom olyan érzékenyen az európai szemszögből nem túl jelentős, néhány százalékpontos munkanélküliségi ráta növekedésre is.

A japán Munkaügyi Minisztérium negyedévenként vizsgálja a kereslet és a kínálat alakulását és ennek keretében azt, hogy a japán vállalatok miképpen reagálnak a gazdasági ciklusokhoz kapcsolódó termelésingadozásokra. A jelentésekből az tűnik ki, hogy az elmúlt hónapokban, mindenekelőtt a feldolgozóiparban, valóban jelentősen növekedett azon vállalatok aránya, amelyeknél saját bevallásuk szerint is munkaerő-felesleg halmozódott fel és amelyek valamilyen foglalkoztatási intézkedésre kényszerültek a létszám és a munkaerőigény összehangolására.

A vállalatok nagyobbik részére továbbra is az jellemző, hogy a munkaidő csökkentésével vagy közvetett módon, az új dolgozók felvételétől való tartózkodással, illetve az „önkéntes kilépések” ösztönzésével, a felesleges létszám átcsoportosításával próbálnak alkalmazkodni. A létszám átcsoportosítása nem csupán vállalaton belül, a részlegek és telephelyek között történik, hanem a vállalat és a beszállító kisvállalatok között. A japán gazdaság közismert intézménye a vállalatok és beszállítóik közötti rendkívül szoros, kooperatív kapcsolat. Az ebből a kapcsolatból adódó, munkaügyeket érintő lehetőség különösen fontos a nagyvállalatok számára, hiszen a vállalatcsoporton belüli áthelyezéssel megszabadulnak az életre szóló foglalkoztatás hatálya alá tartozó centrális csoportba tartozó alkalmazottaiktól, anélkül, hogy elbocsátanák őket. Az átcsoportosítottak azonban a kis és közepes vállalatokhoz átkerülve már nem tartoznak a

centrális csoportba és vagy ők szorítanak ki másokat a foglalkoztatásból vagy őket bocsátják el a kereslet csökkenése idején (*Wiltshire* 1990, 1995).

Az 1997 utáni időszakra már nem rendelkezünk a centrális, perifériális és marginális csoportok létszámának kiszámításához szükséges bontásban az adatokkal, így a 3. sz. ábra a naprakész állapotot nem tükrözi. Más forrásokból viszont tudjuk, hogy 1998–99-ben megindult a centrális csoport létszámának csökkenése. A 7. ábrán látható, hogy az állandó munkavállalók számának növekedése 1998-ban megtört és a létszám ezt követően csökkent. Vegyük észre azt is, hogy eközben a perifériális csoportba tartozó, az állandó munkavállalóknál nagyobb elbocsátási eséllyel rendelkező részmunkaidősök és alkalmi munkavállalók – e csoporton belül is különösképpen a nők – létszáma tovább növekedett¹³ (8. ábra). E jelenség fő oka a munkaerő-kereslet szerkezeti átalakulása: az állandó munkavállalókat nagyobb arányban foglalkoztató ágazatok (mindenekelőtt a feldolgozóipar) súlya csökkent, míg a részmunkaidősöket hagyományosan preferáló ágazatok munkaerő-kereslete növekedett.

Az utóbbi évben állás nélkül maradtakra jellemző még, hogy 1. megemelkedett a vállalati csődök, felszámolások miatt elbocsátottak aránya.¹⁴ 2. növekedett a munkanélküliek között a 35 éven felüliek és a családfenntartók aránya és 3. bővült a hosszú távú munkanélküliek tábora.

ZÁRÓGONDOLATOK

A legújabb, a most már valóban a japán foglalkoztatási gyakorlat folytathatóságát megkérdőjelező fejlemények ellenére a japán nagyvállalatok jelentős részét még mindig kihasználatlan kapacitások és felesleges munkaerő terheli. Mint láttuk, az évtized első felében tömeges elbocsátásokra csak visszafogottan került sor, egyrészt mert akkor még széles körben bíztak abban, hogy a visszaesést hamarosan fellendülés követi, másrészt pedig a vállalatokra nehezedő társadalmi és kormányzati elvárás a munkahelyek védelmében hagyományosan erős volt. A radikális

¹³ A japán Munkaügyi Minisztérium által készített speciális munkaerő felvétel szerint 1998 február és 1999 február között 610 ezer fővel az alkalmazottak létszáma ezen belül az állandó alkalmazottak száma 1.060 ezer fővel csökkent, a nem állandó alkalmazottak (részmunkaidősök, alkalmi munkavállalók) száma 520 ezer fővel növekedett.

¹⁴ 1999 februárjában a munkanélküliek 69 százaléka a foglalkoztatásból került a munkanélküliségbe. Ezeknek pedig 47,2 százaléka nem önkéntesen vált meg munkahelyétől.

megoldásokkal szembeni averzió nyilvánvalóan gátolta a rugalmas piaci alkalmazkodást, a strukturális megújulást, ugyanakkor jótékonyan hatott a társadalmi stabilitásra: a munkanélküliség nem vált a belpolitika neuralgikus pontjává.

A kilencvenes évek második felének fejleményei azonban nem igazolták azokat, akik a recesszió ciklikus jellegében reménykedtek. 1997-re nyilvánvalóvá vált, hogy a japán gazdaság deflációs krízisbe került és az addig kezeletlen strukturális válság akadályozza a fenntartható növekedés pályájára való visszatérést. A kínálati oldal hatékonyságának növelése pedig a rendszer alapjait érintő reformokat tesz szükségessé. Számos olyan intézmény vált túlhaladottá, a megújulást gátló tényezővé, amelynek oroszlánrészt tulajdonítottak a korábbi japán sikerekben. Ide tartozik a bürokrácia és a nagyvállalati vezetés összefonódása, a tőkepiaci funkciók korlátozása, az un. főbank körül szerveződő vállalatcsoportok, a *keiretsuk*, a protekcionizmus számos eleme és nem utolsósorban az a foglalkoztatási gyakorlat, amelynek néhány összetevőjét a fentiekben alaposabban megvizsgáltuk.

A deregulációs és liberalizációs reformok, továbbá a pénzügyi rendszer anomáliái miatt a vállalatok költségérzékenysége jelentősen emelkedett és így egyre korlátozottabb a munkaerő-tartalékolás lehetősége. Nem véletlen tehát, hogy a nagyvállalaton belüli munkaerő-mozgásokkal szemben felértékelődött a külső munkaerőpiac. Ha a foglalkoztatás rugalmassága és a munkaerő mobilitása növekszik, akkor értelemszerűen csökken a vállalat-specifikus ismereteket közvetítő belső szakképzés jelentősége. Ez pedig előbb-utóbb ki fogja kényszeríteni a régi rendszer céljait szolgáló oktatási rendszer reformját is.

Ha a jövőben az alkalmazottak könnyebben változtatnak munkahelyet, a vállalatvezetést pedig a korábbi gyakorlattól eltérően mindenek előtt a profitmotívum vezérli a létszámgazdálkodásban, nos akkor a lojalitás és a paternalizmus is lejjebb kerül a japán társadalom értéklistáján, az olyan kvalitások viszont mint az önállóság, az egyéni teljesítmény, a kreativitás - felértékelődnek.

Az egyéni vállalkozások jövedelmezősége és különösen presztízse a hetvenes évektől kezdve csökkent Japánban. Elismerést kiváltó, követendő karriernek (persze, csak a férfiak számára) a nagyvállalatokba való bekerülés és a vállalati ranglétrán való folyamatos előrejutás számított. Az „új” Japánban azonban a vállalkozói szellem újraéledésére számítanak –

ezért is került előtérbe például a kis- és középvállalatok sokoldalú támogatása.

A munkanélküliség növekedésének visszafogása továbbra is élen jár a gazdaságpolitikai prioritások között. Az 1998-as gazdaságélénkítő csomagterv és az 1999-es költségvetés együtt 1 ezermilliárd yent irányoz elő a különböző munkahelyteremtő és átképző programokra. Változik azonban a kormányzat koncepciója: míg korábban az állami támogatás célja a munkahelyeknek a változatlan struktúrában való fenntartása volt, mostanában már támogatják a munkaerőnek az új vagy dinamikusan fejlődő ágakba való átirányítását és átképzését is.

Az előrejelzések többsége a munkanélküliség további növekedésével számol. A közvélemény-kutatások egybehangzóan mutatják, hogy a japán lakosság rendkívül érzékenyen reagál a munkahelyek biztonságának csökkenésére. A társadalom legnehezebben a középkorú férfiak munkanélkülivé válását fogadja el és a munkahely-elvesztés miatt elkövetett, riasztó ütemben növekedő öngyilkosságokat egy mélyülő válság szimptomájának tekinti.

A teljes foglalkoztatottság szertefoszlása azonban nem csupán az egyének és a családok számára jelent alkalmazkodásra kényszerítő új helyzetet. Amint azt az OECD 1998-ban készített ország tanulmánya is felvetette: a japán kormányzatnak szembe kell néznie azzal a ténnyel is, hogy a munkanélküliség kezelésére hivatott eszközök: a munkanélküli- és a hozzá kapcsolódó szociális segélyrendszer, az aktív foglalkoztatáspolitikai módszerek jelenlegi méretükben és formájukban aligha alkalmasak a növekvő munkanélküliség és különösképpen a növekvő hosszú távú munkanélküliség kezelésére.

HIVATKOZÁSOK

- Abegglen, J.C. [1958]: *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*. Glencoe, Free Press
- Argy, V. and Stein, L. [1997]: *The Japanese Economy*, St Martin's Press, New York
- Chalmers, N. J. [1989]: *Industrial Relations in Japan. The Peripheral Workforce*, Routledge, London and New York
- Chuma, H. [1998]: Is Japan's Long-term Employment System Changing? In: Ohashi, I.–Tachibanaki, T.: *Internal Labour Markets, Incentives and Employment*. Macmillan Press LTD. London.
- Dore, R. [1986]: *Flexible Rigidities. Industrial Policy and Structural Adjustment in the Japanese Economy 1970–80*. The Athlone Press, London
- Dore, R. [1998]: Asian Crisis and the Future of the Japanese Model. *Cambridge Journal of Economics*, 22. 773–787.
- Friedman, A. L. [1977]: *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, Macmillan, London
- Gordon, D.M. [1982]: Why U.S. Wage and Employment Behaviour Differs from That in Britain and Japan, *Economic Journal* 92, no. 365, March, 13–45.
- Gordon, D. M., Edwards, R. C. and Reich, M. [1982]: *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labour in the United States*. Cambridge University Press, Cambridge
- Hamada, K. and Kurosaka, Y. [1984]: The Relationship between Production and Unemployment in Japan. *European Economic Review*, 25. 71–94. North-Holland.
- Hamada, K. and Kurosaka, Y. [1986]: Trends in Unemployment, Wages and Productivity: The Case of Japan. *Economica*, vol. 53. 210, supplement.

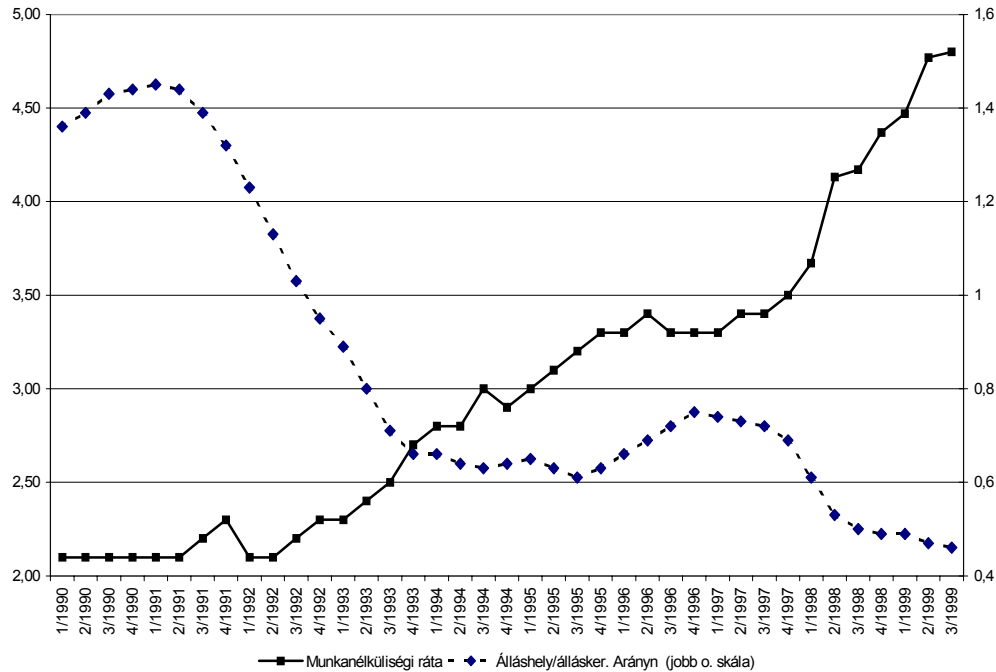
- Hashimoto, M. [1990]: The Japanese Labor Market in Comparative Perspective with the United States. A Transcription-Cost Interpretation, Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo.
- Ito, T. [1992] The Japanese Economy, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London.
- Kurosaka, Y. [1988]: Macroeconomics and Japan's Labour Market, Tokyo
- Kurosaka Y. and Gotto, M. [1987]: An International Comparison of the Slopes in the Total Supply Functions. *Keizai Kenkyu* 38, no.2.
- Mairesse, J. [1984]: Comments on K. Hamada and Y. Kurosaka, *European Economic Review*, 25. 99–105.
- Moosa, I.A. [1997]: A Cross-Country Comparison of Okun's Coefficient. *Journal of Comparative Economics*, 24, 335-356.
- OECD [1999]: OECD Employment Outlook. OECD. Paris.
- Okun, A.M. [1962]: Potential GNP: Its Measurement and Significance. In: Proceedings of the Business and Economic Statistic Section, American Statistical Association: reprinted in A. M. Okun [1970]: The Political Economy of Prosperity, Brookings Institution. pp. 132–145.
- Piore, M. J. [1975]: Notes for a Theory of Labour Market Segmentation. In: Edwards, R. C. and Reich M. and Gordon, D. M. (eds.): Labour Market Segmentation, Heath's and Company Lexington
- Sato, H. [1997]: Still Going! Continuity and Change in Japan's Long-Term Employment System. *Social Science Japan*, No. 10. August.
- Sorrentino, C. [1984]: Japan's Low Unemployment: An In-depth Analysis. *Monthly Labour Review*, vol. 107, no. 3. Pp. 18-27.
- Tachibanaki, T. [1987]: Labour Market Flexibility in Japan in Comparison with Europe and the U.S. *European Economic Review*, vol. 31, pp. 647–684.
- Tachibanaki, T. and Sakurai, K. [1991]: Labour Supply and Unemployment in Japan, *European Economic Review*, 35. p. 1575–1587.
- Tachibanaki, T. (ed). [1994]: Labour Market and Economic Performance. Europe, Japan and the USA, New York, St. Martin's Press.
- Tachibanaki, T. [1996]: Public Policies and the Japanese Economy. Savings, Investments, Unemployment, Inequality. Macmillan Press, London

- Tachibanaki, T. [1996b]: Wage Determination and Distribution in Japan. Clarendon Press, Oxford.
- Tachibanaki, T. and Taki, A. [1996]: The Effect of Individual Characteristics and of Parametric and Non-Parametric Approaches on Job Duration in Japan. In: Schettkat, R. (ed.): *The Flow Analysis of Labour Markets*, Routledge. London. pp. 132–151.
- Taira, K. [1983]: Japan's Low Unemployment: Economic Miracle or Statistical Artifice. *Monthly Labor Review*, vol. 106. No. 7, pp. 3–10.
- Yahata, S. [1997]: Structural Change and Employment Adjustment in the Post-bubble Recession, *Japan Forum*. Volume 9. no. 2.
- Vestal, J. [1993]: *Planning for Change: Industrial Policy and Japanese Industrial Development, 1945–1990*. Oxford University Press. Oxford.
- Wiltshire, R. [1990]: Employee Movement in Large Japanese Organisations. In: Johnson, J.H. and Salt, J.: *Labour Migration. The Internal Geographical Mobility of Labour in the Developed World*. David Fulton Publishers. London.
- Wiltshire, R. [1995]: *Relocating the Japanese Worker. Geographical Perspectives on Personal Transfers, Career Mobility and Economic Restructuring*. Japan Library. Richmond
- Whittaker, H. and Kurosawa, Y. [1998]: Japan's Crisis: Evolution and Implications, *Cambridge Journal of Economics*. 22. 761–771.

ÁBRÁK

1. ábra

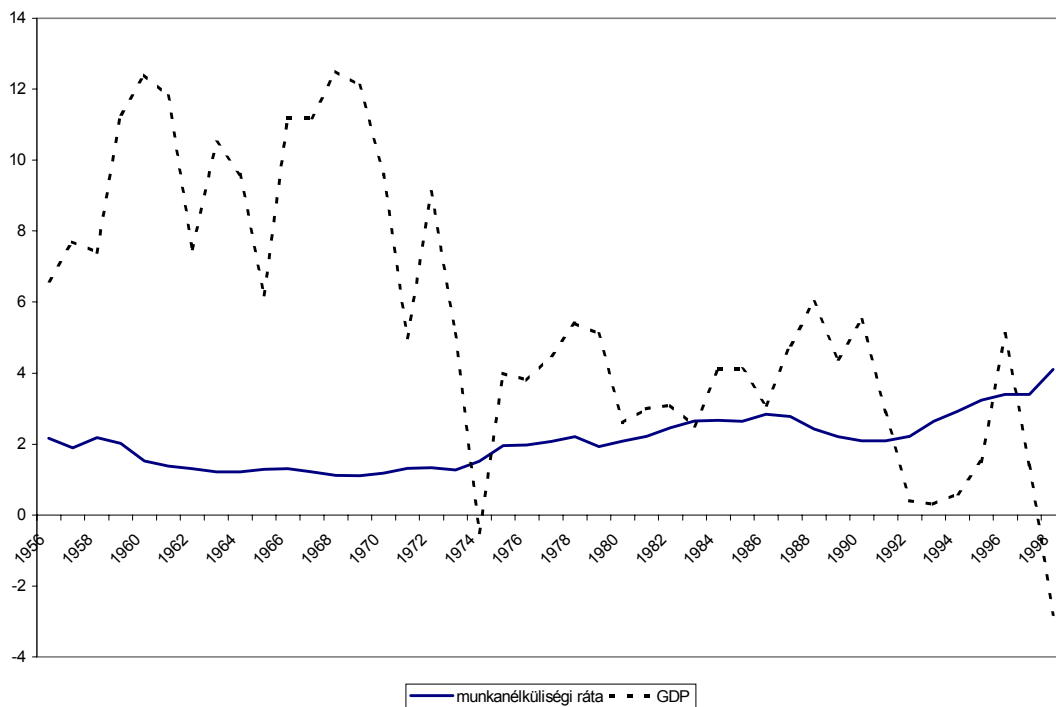
A munkanélküliségi ráta és az álláshely/álláskereső arány alakulása



Forrás: Japán Munkaügyi Minisztérium. Munkaerőfelvétel. 1990–1999.

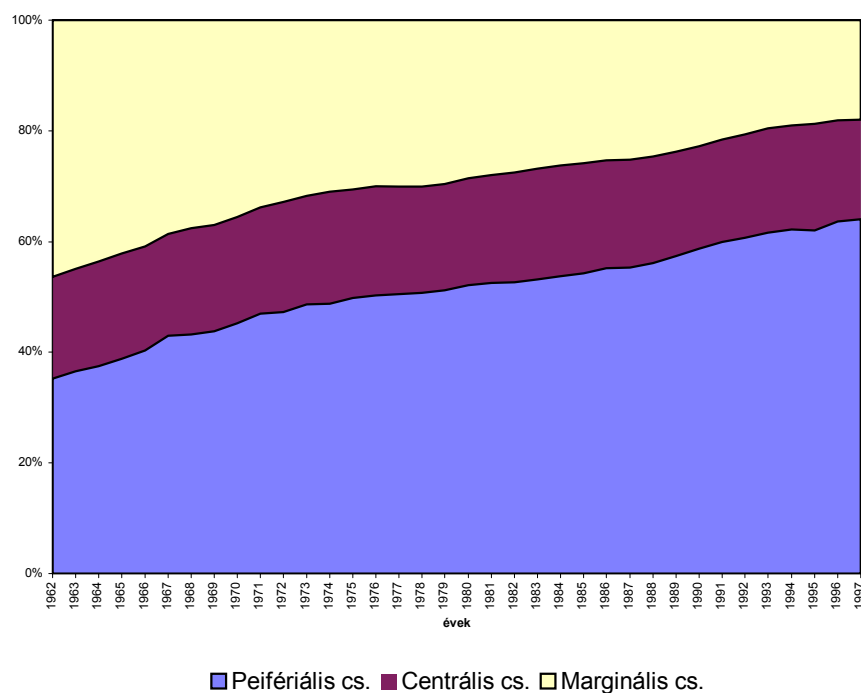
2. ábra

A munkanélküliségi ráta és a GDP alakulása Japánban



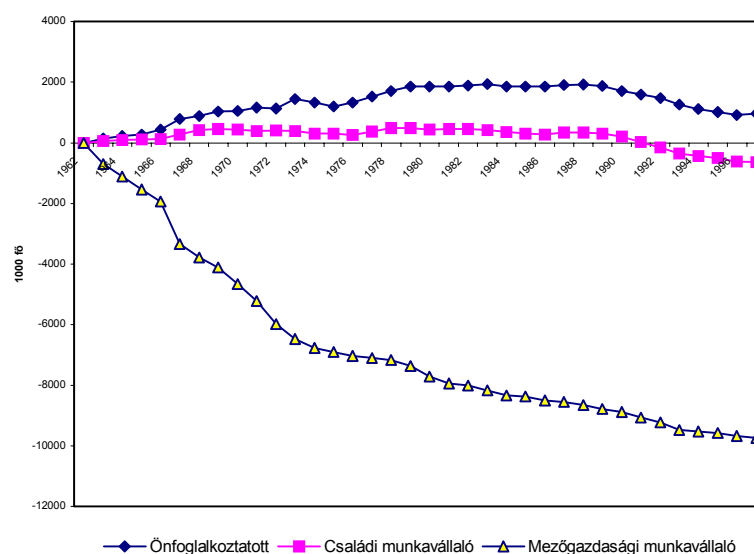
Forrás: Japán Munkaügyi Minisztérium. Munkaerő-felvétel, EPA adatbázis.

3. ábra
A foglalkoztatottak megoszlásának alakulása a
három munkaerő-piaci csoport szerint



Forrás: Japán Munkaügyi Minisztérium. Munkaerő felvétel, 1962–1997.

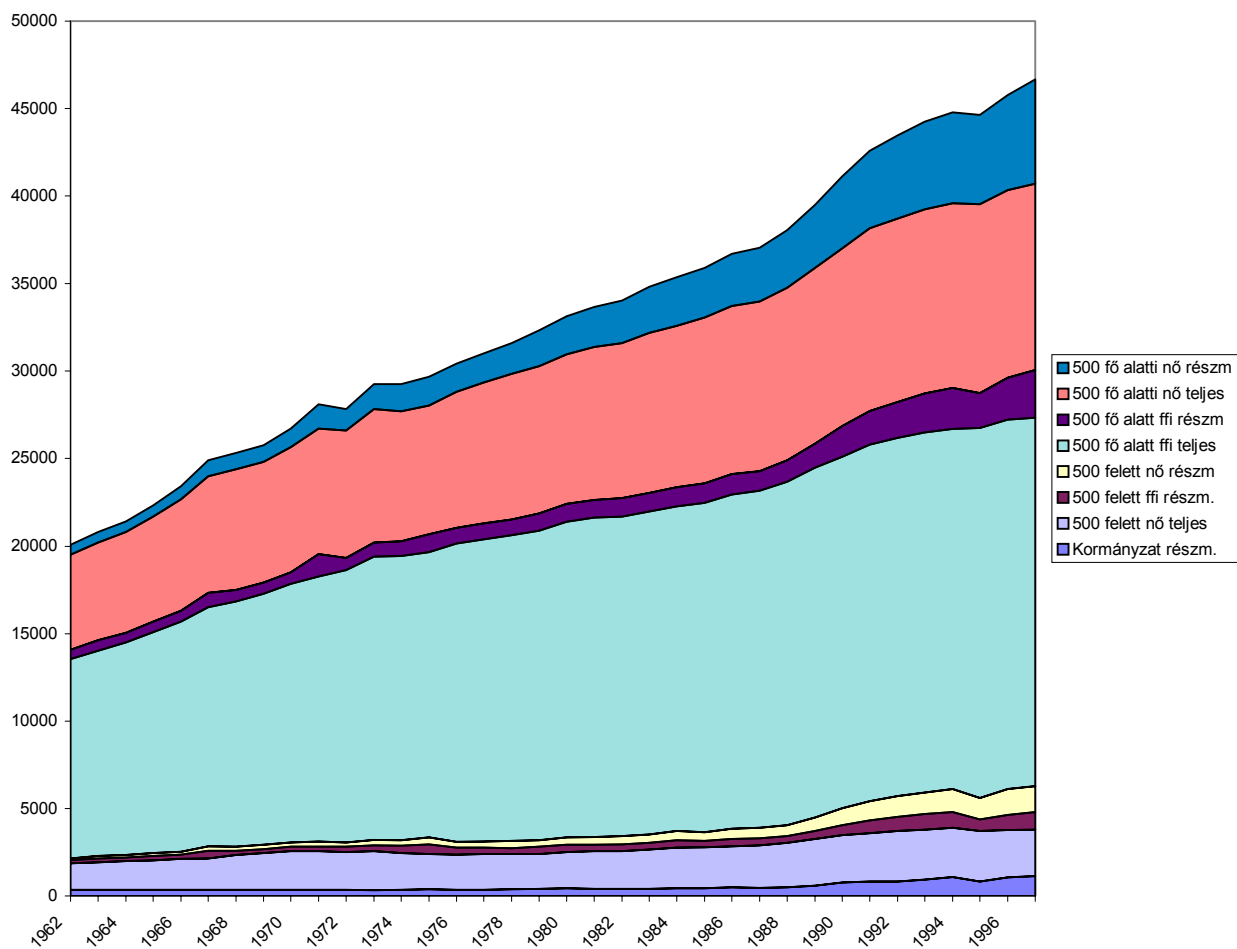
4. ábra
A három marginális csoport létszámának alakulása
1962–1997



Forrás: Japán Munkaügyi Minisztérium. Munkaerő felvétel, 1962–1997.

5. ábra

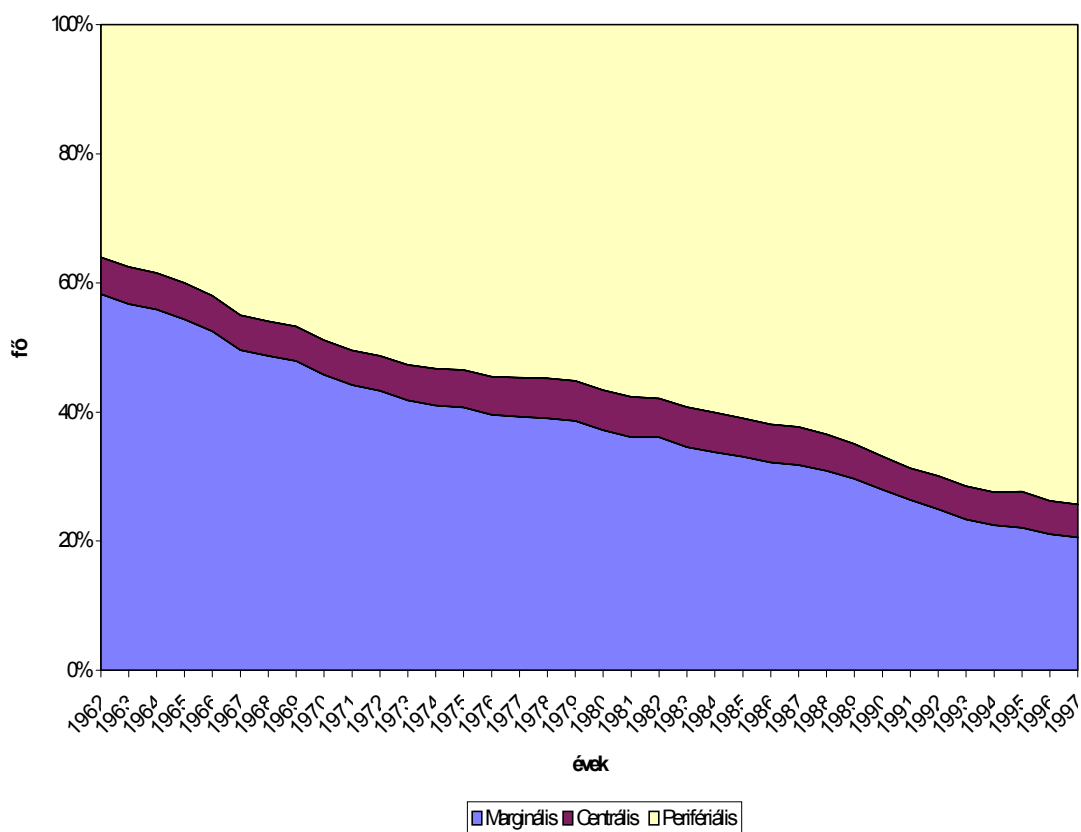
A perifériális csoport összetételének alakulása



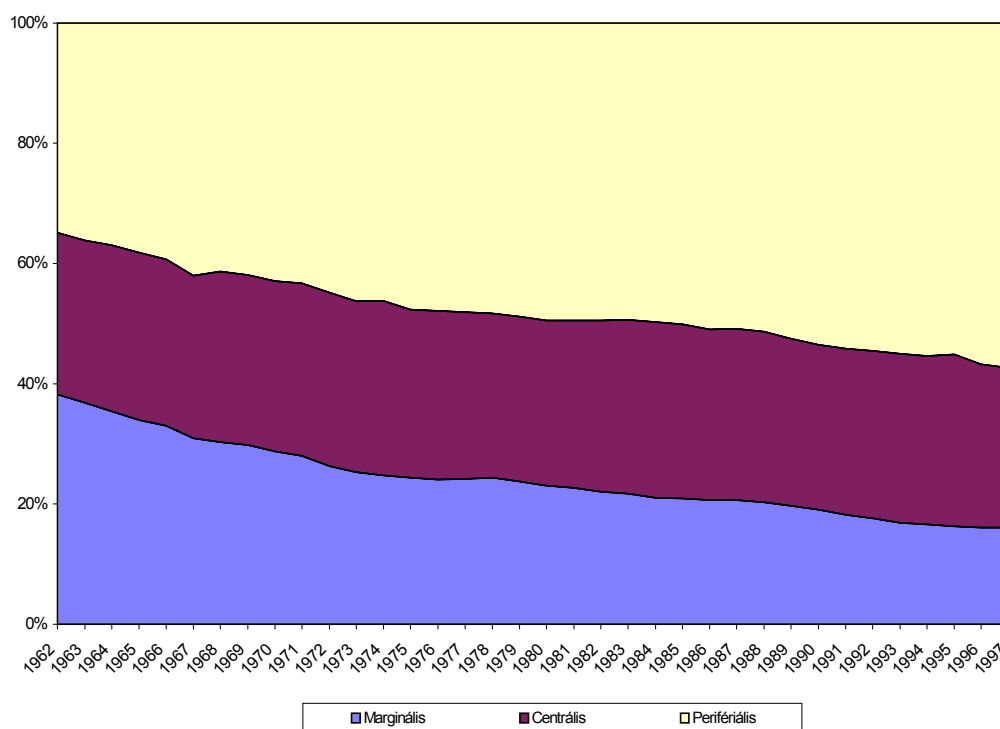
Forrás: Japán Munkaügyi Minisztérium. Munkaerő felvétel, 1962–1997.

6. ábra A női és férfi foglalkoztatottak összetételének alakulása

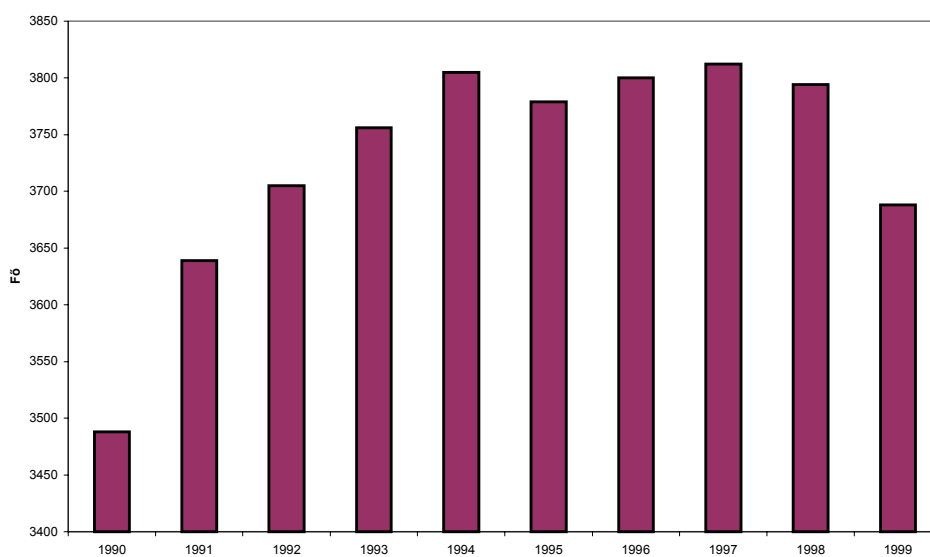
Nő k



Férfiak

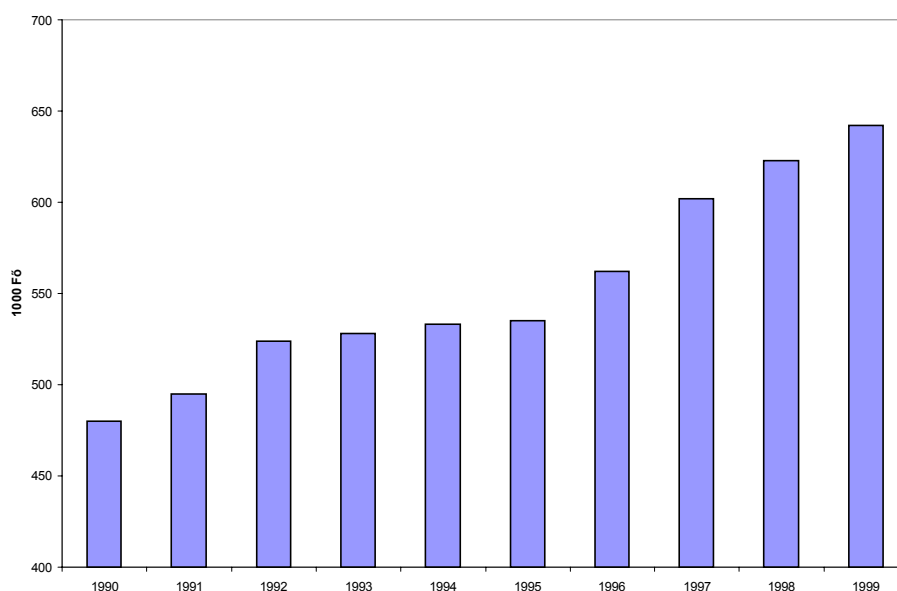


7. ábra
Az állandó alkalmazottak létszámának alakulása
1990–1999



Forrás: Japán Munkaügyi Minisztérium. Munkaerő felvétel, 1962–1997.

8. ábra
A részmunkaidős nők létszámának alakulása a 90-es években



Forrás: Japán Munkaügyi Minisztérium. Munkaerő felvétel, 1962–1997.