

FAZEKAS KÁROLY – OZSVALD ÉVA

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

Recesszióban csökken a foglalkoztatottak száma, 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 meghaladja az Egyesült Államokban mért értéket, az OECD-átlag felé közelít. 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. A szerzőpáros szerint 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 a perifériális helyzetűek váltak, akiknek aránya tendenciaszerűen 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 érték el a rendszer magját: a hagyományos japán modell megszűnőben van, de az új még nem alakult ki.*

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 (*Vestál* [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 volt¹ – még ha az ismert hatékonyságbeli veszteségekkel járt is. A hatvanas években a gazdaság 10 százalékos 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.

* 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, A 1594/I. számú OKTK kutatási program is támogatta.

¹ Az 1966-os foglalkoztatási alaptörvény például arra kötelezte a munkaügyi minisztériumot, hogy közép-távú tervekben dolgozzák ki a teljes foglalkoztatás melletti munkaerő-keresleti és -kínálati feltételeket (*Dore* [1986]).

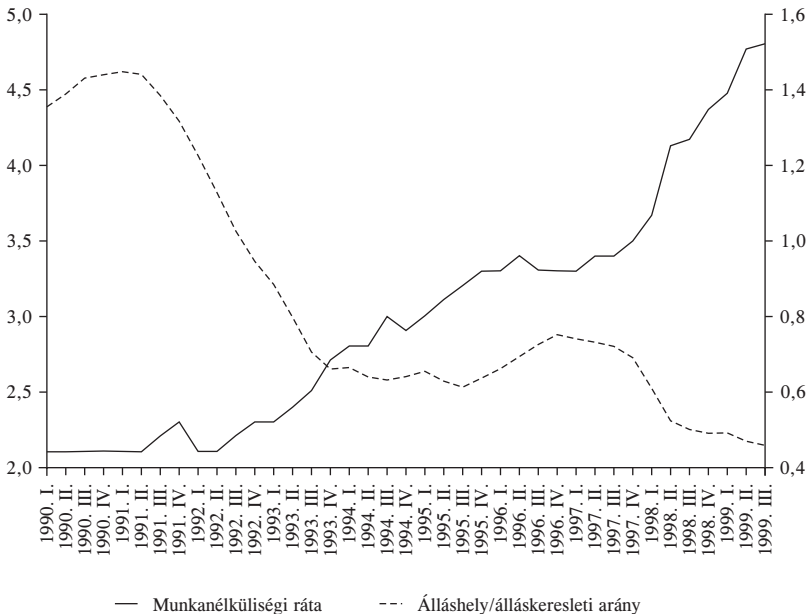
Az első komoly – és sikeresen teljesített próbatételre – az első olajválságot követő recesszióban került sor. A világ ekkor figyelt fel a japán gazdaság rendkívüli alkalmazkodóképességére, amelyen belül a makro- és mikroszintű foglalkoztatáspolitikának kiemelt szerep jutott. Ettől kezdve a Japánról szóló elemzések gyakran közhelyként ismételték a „japán stílusú foglalkoztatási gyakorlat”² jelentőségét az ország gazdasági eredményeiben. Ezt követően szívesen boncolgatták azt a kérdést is, hogy a gazdaság érettségének és nyitottságának növekedése a későbbiekben nem vezet-e elkerülhetetlenül a japán modell foglalkoztatási pillérének erodálásához, 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 milliőről 3,3 millióra, a 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. ábrát.)

A munkanélküliségi ráta 1998 végén – Japán háború utáni történetében első ízben – meghaladta az Egyesült Államokban mért értéket. Bár a mutató alatta marad az európai OECD-országok többségében mért százalékoknak, a tény lélektani hatása nem vitatható,

1. ábra

A munkanélküliségi ráta és az álláshely/álláskereső arány alakulása



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

² 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.

hiszen a japán teljesítmények viszonyításakor sok területen az Egyesült Államok mutatói számítanak a legfontosabbnak.

A munkanélküliségnek az utóbbi évben tapasztalt gyors növekedését elsősorban a munkaerő-kereslet gazdasági visszaeséshez kapcsolódó csökkenése indukálja. Ez a jelenleg szintén 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 lelegezetebb rétegei természetesen korábban is láthatók 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 ingyenebédre 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 szerzőtársai [1997], Whittaker-Kurosawa [1998], Dore [1998]*). Tanulmányunk eredeti célja az volt, hogy utánajárjunk annak a sokszor hangoztatott állításnak, miszerint a munkaerőpiac fentiekben vázolt fejleményei szoros összefüggésben vannak a japán stílusú foglalkoztatási rendszer felbomlásával. Először is a múltat vizsgáltuk azért, hogy megmagyarázzuk: 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 kezdett 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 a változások csak a legutóbbi időben kezdték elérni a centrális csoportba tartozó, privilegizált helyzetben lévő munkaerő-piaci csoportokat.

A foglalkoztatottság, a munkanélküliség és az inaktivitás jellemzői a Japán gazdaságban az elmúlt évtizedekben

Szint, változékonyság 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 figyelmet (*Ito [1992]*).³ A *szintek* mellett fontos jellemzője a munkaerőpiacnak e változók *változékonysága, illetve rugalmassága*

³ 1998-ban a foglalkoztatottak aránya a 15–64 év közötti népességben Japánban 69,5, az EU-országokban 61,1, az európai OECD-országokban 60,1 százalék volt. Ugyanebben az évben a munkanélküliségi ráta Japánban 4,1, az EU-országokban 10,5, az európai OECD-országokban 9,7 százalék volt (*OECD [1999]*).

ga. Japánban a magas foglalkoztatottsági szint alacsony változékonysággal, a nagyon alacsony munkanélküliségi szint nagyon alacsony változékonysággal 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 nem munkanélkülivé, hanem inaktívvá vált. 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 azt mutatja, hogy az adott gazdaságban az adott időszakban a bruttó nemzeti termék hány százalékos éves változása jár együtt a munkanélküliség egyszázalékos változásával (erre a későbbiekben részletesen kitérünk). 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 egyszázalékos változásához.

A hatvanas, hetvenes és nyolcvanas évek japán gazdaságára jellemző Okun-koefficiens nemzetközi összehasonlítására vonatkozó számítások szerint (Hamada–Kurosaka [1984], Kurosaka–Goto [1987]) a japán foglalkoztatási és munkanélküliségi szint valóban rendkívül rugalmatlanul reagált a termelés ingadozására. Az 1960–1985 közötti időszakra számított koefficiens értéke Japánban 36,9 volt, míg az Egyesült Államokra 2,7, NSZK-ra pedig 3,6 volt a számított érték (Tachibanaki–Sukarai [1991] 1583. o.).⁴

A nagyon alacsony és nagyon rugalmatlan munkanélküliségi ráta lehetséges okai

A japán munkaerőpiac nemzetközi összehasonlításával foglalkozó elemzések (Tachibanaki [1996a], [1996b], Argy–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 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 Egyesült Államok munkanélküliségi rátájával, ha a munkanélküliekre ugyanazt a definíciót alkalmazták volna mindkét országban.⁵ Az Egyesült Államok munkanélküliségi statisztikájában szereplő kritériumok

⁴ Hasonló következtetésre jut Moosa [1997] a G7 országokra jellemző Okun-koefficiensek összehasonlítása során.

⁵ Taira [1983] a következő különbségeket sorolja fel Japán és az Egyesült Államok munkanélküliségi definícióit illetően: a) Japánban a honvédelmi szolgálatot teljesítők foglalkoztatottnak minősülnek, míg az Egyesült Államokban nem számítanak bele az aktív munkaerő állományba. b) A heti 15 óránál kevesebbet dolgozó, nem fizetett családi munkavállalók foglalkoztatottnak számítanak, míg az Egyesült Államokban

alkalmazása elsősorban a – döntően női – *bátortalan* munkanélküliek⁶ számbavétele miatt növelte volna Japánban a munkanélküliségi rátát. Taira számításait többen is (Tomita [1984], Sorrentino [1984]) megkérdőjelezték. Ez utóbbi közgazdászok szerint a munkanélküliség amerikai definíciójának következetes alkalmazása csak kis mértékben módosítaná felfelé a hivatalos japán rátát.

Tachibanaki és Sakurai elemzései azt mutatják, hogy a *bátortalan* munkanélküliek számbavétele a ráta 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-féle koefficiens pedig 33,9 volt szemben a hivatalos rátával számított 67,6-es 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 változékonysága 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 változékonysága 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 hetvenes és nyolcvanas évekre volt jellemző.

A munkahely-megszüntetést tabuként kezelő vállalati magatartást *Hamada–Kurosaka* [1984, [1986], *Tachibanaki* [1987], *Kurosaka* [1988] elemzései egybehangzóan alátámasztják. Itt kell megemlítenünk azt is, hogy Japánban erős a társadalmi normáknak való megfelelési kényszer – 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 a követelménynek az erősítésében.

nem részei az aktív munkaerő állományának. c) Azok, akiknek nincs állásuk és 30 napnál kevesebb ideje keresnek munkát, az Egyesült Államokban munkanélkülinek számítanak, míg Japánban nem részei a munkaerő-állománynak. d) Az ideiglenesen elbocsátottak az Egyesült Államokban munkanélkülinek, míg Japánban foglalkoztatottnak számítanak. e) Az Egyesült Államokban mindazok, akiknek nincs munkájuk, és a felvételt megelőző négy héten 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 rész-munkaidős állást kereső háztartásbeli nők.)

⁶ *Bátortalan* munkanélkülieknek nevezzük azokat, akik munkaképes korban vannak, nincs munkájuk, szeretnének elhelyezkedni, de valamilyen ok miatt nem keresnek munkát a statisztikai számbavételhez szükséges intenzitással.

A tartalékok vagy a felesleges munkaerő nagyságának meghatározásához vállalati szintű vizsgálatokra lenne szükség. Ilyet nem találunk, mint ahogy tudásunk 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 eltéréséből vonnak le következtetéseket. Így például Ito [1992] 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 körülbelül 50 százalékkal mérséklődne.

A japán vállalatokra jellemző alkalmazkodási politika a társadalmi kötelezettségek teljesítése mellett a belső munkaerőpiacok logikájából fakad. A vállalaton belüli, vállalatspecifikus ismereteket nyújtó képzési rendszerek jelentősen megdrágítják a munkaerő elbocsátásának és újrafelvételének költségeit, és csökkentik az elbocsátott munkaerő újra-elhelyezkedési 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, 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 csökkentenék 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 mikroökonómiai 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 változékonyságát legalábbis részben az inaktivitás nagyfokú ingadozása magyarázza. Ez azt is jelenti, hogy a viszonylag kis számban, de mégis bekövetkező munkaerő-piaci státuszváltások jellemzően 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–Kurosaka [1984] szerint az első olajválságot követő recesszióban 350 ezer férfi és 840 ezer női munkavállaló vonult ki a munkaerőpiacról, míg ugyanezen idő alatt 220 ezer férfi és 100 ezer nő vált munkanélkülivé.

A makro- és mikroökonómiai összefüggések mellett szólnunk kell még a foglalkoztatottak összetételéhez kapcsolódó hatásról, nevezetesen: a fiatalok viszonylag alacsony részvételi rátájáról, és az önfoglalkoztatók és kisegítő családtagok viszonylag magas arányáról. Japánban a 15–25 éves korosztályok részvételi 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 részvételi rátája – más tényezőket változatlanak tekintve –, annál magasabb az adott országban a munkanélküliség. Ito ([1992]) számításai szerint 1975 és 1982 között az Egyesült Államok és Japán munkanélküliségi rátái közötti különbség 20–30 százaléka abból adódott, hogy az amerikai fiatalkorúak részvételi rátája lényegesen magasabb, mint az azonos korcsoportoké Japánban.

Japánban a második 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. Ez utóbbival kezdjük 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. 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 kilencvenes években a munkanélküliség szintjének ingadozása sokkal szorosabb kapcsolatban van a termelés szintjének ingadozásával, mint a korábbi időszakokban. A munkanélküliség rugalmasságának növekedését az Okun-koefficiens kilencvenes 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. táblázatban található értékeket a harmadik módszer alapján számítottuk ki a következő levezetés alapján:

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

ahol

n_t a foglalkoztatottsági ráta,

n_f a foglalkoztatottsági ráta teljes foglalkoztatás esetén,

Q_t a tényleges GNP és Q_f a potenciális GNP a t -edik évben.

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

$$Q_t = Q_0 e^{rt},$$

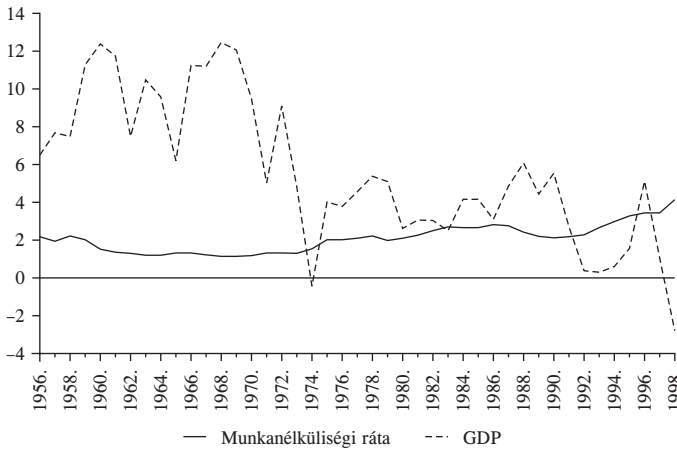
amiből:

$$\ln Q_t = \ln Q_0 + rt. \quad (2)$$

Ezt behelyettesítve és átrendezve:

$$\ln n_t = \ln(n_f/Q_0^a) + a \ln Q_t - art. \quad (3)$$

2. ábra
A munkanélküliségi ráta és a GDP alakulása Japánban



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

Kihasználva, hogy $n_t \approx 1 - u_t$ valamint, hogy $\ln(n_t / Q_0^a) = \text{konstans}$, az Okun-koefficiens becslése a következő egyenlet alapján történhet:

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

ahol

u a munkanélküliségi ráta,

t az időtrend,

β_1 az a paraméter becslése.

β_2 az ar időkoefficiens becslése,

$1/\beta_1$ az Okun-féle koefficiens becslött értéke és

β_2/β_1 a potenciális GNP növekedési rátája.

Az 1. táblázatból látható, hogy az Okun-koefficiens valóban jelentősen csökkent a kilencvenes években. Megjegyezzük azonban, hogy még így is felette van az Egyesült Államokban vagy Németországban mért értékeknek.⁷

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 állásnélküliek növekvő száma és a rugalmas-

⁷ Az Okun-koefficiens csökkenése már a nyolcvanas években is megfigyelhető volt. Tachibanaki–Sakurai [1991] által az 1980–1986 közötti évekre kiszámított koefficiens lényegesen alacsonyabb volt a hatvanas, hetvenes 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 [1996a] 228–229. o.).

1. táblázat

Az Okun-koefficiens becslése a különböző időszakokban

Időszak	Konstans	Ln GNP	Időtrend	R ²	Standard hiba	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

ság 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 meglepően hosszú ideig változatlanok maradtak. A vállalatok az évtizedekkel ezelőtt kialakult szokásoknak megfelelően elsősorban a munkaidő hosszával (mindenekelőtt 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 elbocsátáshelyettesítő eljárásokhoz (korai nyugdíjazás, a felvételek leállítás, az önkéntes kilépések ösztönzése, áthelyezések) folyamodtak.⁸

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

Véleményünk szerint a választ a japán munkaerőpiac szerkezeti átalakulásában lehet megtalálni. 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–Gordon [1975], Piore [1975], Gordon és szerzőtársai [1982], Friedman [1977]) kipróbáltak 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 státusváltások valószínűségére vonatkozó empirikus vizsgálatok alátámasztják a centrális és perifériális csoportok közötti eltérésekre vonatkozó hipotéziseket. Néhány elemzés ugyanakkor rámutat arra, hogy a

⁸ A munkaügyi minisztériumi 1993-as japán – ezer vállalatra kiterjesztett – felmérése szerint ezen vállalatok háromötöde csökkentette bérköltségeit, de mindössze 1,5 százalékuknál volt ennek eszköze a munkás-elbocsátás. Az esetek döntő többségében a bónuszokat és a túlóradíjakat csökkentették, aminek következtében 1993-ban a reálbérek átlagosan 0,2 százalékkal csökkentek.

hagyományosan a perifériális munkavállalói csoportba sorolt munkavállalók egy részének jellemzői jelentősen 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.

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

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

A 2. táblázatban a termeléshez 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 egyszázalékos növekedése a férfi állandó alkalmazottak egyharmad százalékos növekedését vonja magával. 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 az ugyanazon státusú női munkavállalókénak, nagyjából fele a férfi és egyharmada a női nem állandó munkavállalók foglalkoztatási rugalmasságának.

2. 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)
R^2	0,445	0,061
Nők		
Termelés	0,5570 (4,49)	0,9149 (3,11)
Konstans	-0,0291 (-2,16)	-0,0283 (-0,89)
R^2	0,406	0,236

Forrás: Chalmers [1989].

Az egyes csoportok foglalkoztatási jellemzőiről kialakuló képet tovább árnyalják *Tachibanaki–Taki* [1996] vizsgálatai, akik a nemi hovatartozás mellett a vállalati nagyságot is bevonták az eltéréseket magyarázó változók közé. Ismereteink szerint a szerzőpáros hívta fel elsőként a figyelmet arra, hogy a foglalkoztatás és munkanélküliség jellemzői nem érthetők meg az önfoglalkoztatók és a kisegítő családtagok speciális jellemzőinek figyelembevétele nélkül. A 3. táblázat az általuk vizsgált csoportok munkaerő-piaci státusváltoztatásának 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. táblázat

A munkaerő-piaci státus megváltozásának valószínűsége

		Munkaerő-piaci státus 1982-ben		
		foglalkoztatott	munkanélküli	inaktív
Munkaerő-piaci státus 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 családtagok	magas	nagyon alacsony	nagyon alacsony

Forrás: Tachibanaki-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 vizsgálható. 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 ipari és szolgáltatási vállalkozások számára. Ezek a vállalkozások rugalmasan hozzá tudták igazítani a foglalkoztatottak számát a termelés munkaerő-igényeihez 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 foglalkoztatottak nem kettő, hanem három 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 meghatározásakor 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.⁹

⁹ A továbbiakban foglalkoztatottakon 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.

1. A sokat emlegetett japán foglalkoztatási gyakorlat alapvetően a *centrális csoportra* jellemző, amelynek 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 hetvenes és a nyolcvanas években – azaz, még az aranykorban is legfeljebb a munkavállalók egynegyede építhetett az életre szóló foglalkoztatás biztonságára és az ehhez kapcsolódó előmenetelre, 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 ötvenes és hatvanas években a japán munkaerőpiacot az egyértelmű dualitás jellemezte (élethosszig tartó foglalkoztatás a nagyvállalatokban 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.

2. A *perifériális helyzetű munkavállalók csoportjába* soroltuk az 500-nál kevesebb főt foglalkoztató vállalatokban dolgozó nőket és férfiakat, a nagyvállalatokban foglalkoztatott részmunkaidős vagy határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott férfiakat, a nagyvállalatokban foglalkoztatott nőket és a nem teljes munkaidőben vagy határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott férfiakat. E csoport tipikus tagjának munkaerő-piaci státusára az a jellemző, hogy viszonylag magas az állásváltoztatás és a munkanélkülivé válás valószínűsége.¹⁰

1997-ben a perifériális csoport a foglalkoztatottak 64 százalékát tette ki. A csoportba tartozók 84 százaléka 500 fő alatti vállalatban dolgozott, mindössze 3 százalék volt a nagyvállalatokban foglalkoztatott férfi részmunkaidősök aránya, 10 százalék volt a nagyvállalatokban foglalkoztatott nők aránya és 3 százalék volt a kormányzati szervezetben dolgozó részmunkaidősök aránya. Mivel az 500 fő alatti vállalatoknál dolgozók és az 500 fő feletti vállalatokban dolgozó nők csoportjában is viszonylag sok részmunkaidős dolgozott, a 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 ciklusokat. A perifériális csoportban a nők aránya 47 százalék, lényegesen magasabb az átlagos 40,6 százaléknál.

3. 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.

¹⁰ Ez természetesen a többi japán munkaerő-piaci csoporttal való összehasonlításban értendő. Nemzetközi összehasonlításban a perifériális csoportok munkanélkülivé válási és elbocsátási valószínűsége egyaránt alacsony.

Az alcsoportok arányváltozása

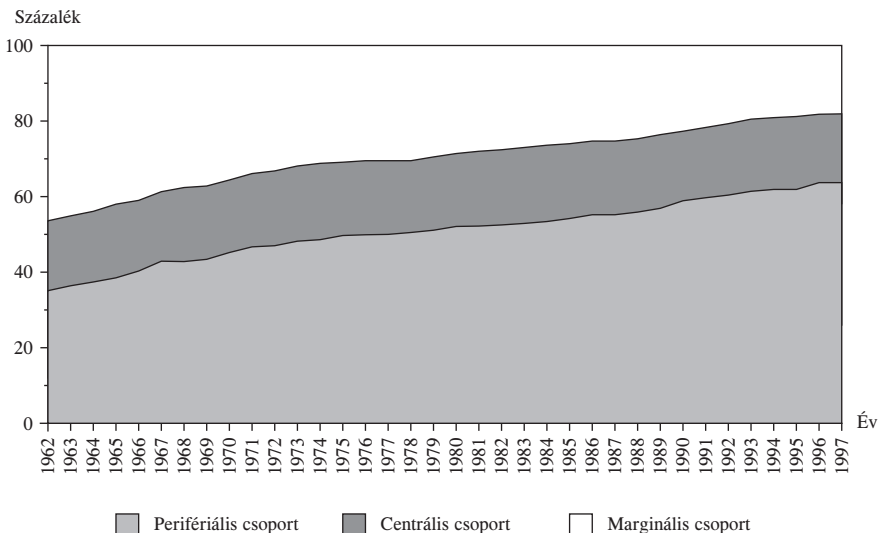
A három csoport arányának alakulása jelentősen befolyásolja mind a munkanélküliség mértékét, mind a munkaerőpiac rugalmasságát. Minél nagyobb az első és a harmadik szegmens aránya, annál rugalmatlanabb a munkaerőpiacon a termelés és a foglalkoztatás, illetve a munkanélküliség kapcsolata, és annál kisebb 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 átalakulása hatásá-*

3. ábra

A foglalkoztatottak megoszlásának alakulása a három munkaerő-piaci csoport szerint



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

ra összességében növekedett a viszonylag magas munkanélkülivé válási valószínűségű 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 *összetételhatásból*, részben pedig a *japán nagyvállalatok változó foglalkoztatási politikájából* adódott.

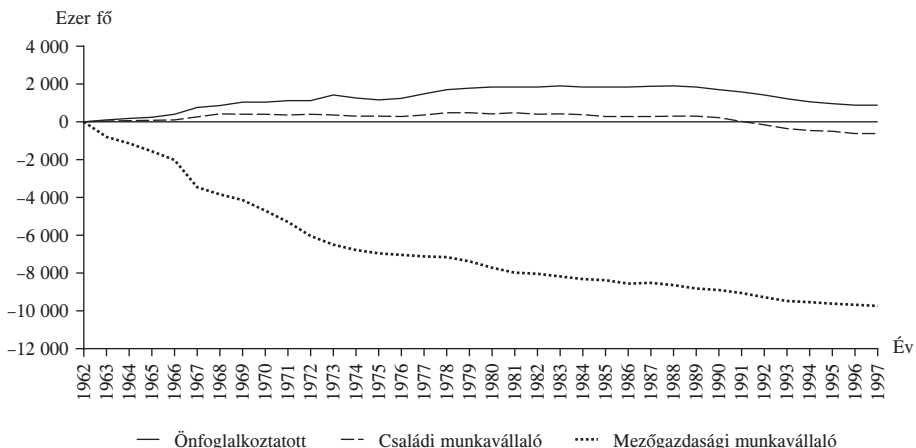
1966 és 1997 között – miközben a foglalkoztatottak száma 47 milliőről 64,5 millióra növekedett – a marginális csoport létszáma 19,6 milliőről 11,5 millió főre csökkent Japánban. A 4. ábra e csoporton belül a *mezőgazdaságban dolgozók*, az *önfoglalkoztatók* és a *családi munkavállalók* létszámának alakulását 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 csak lehet – perifériális munkaerővel: részmunkaidősökkel, munkaerő-

4. ábra

A három marginális csoport létszámának alakulása, 1962–1997



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

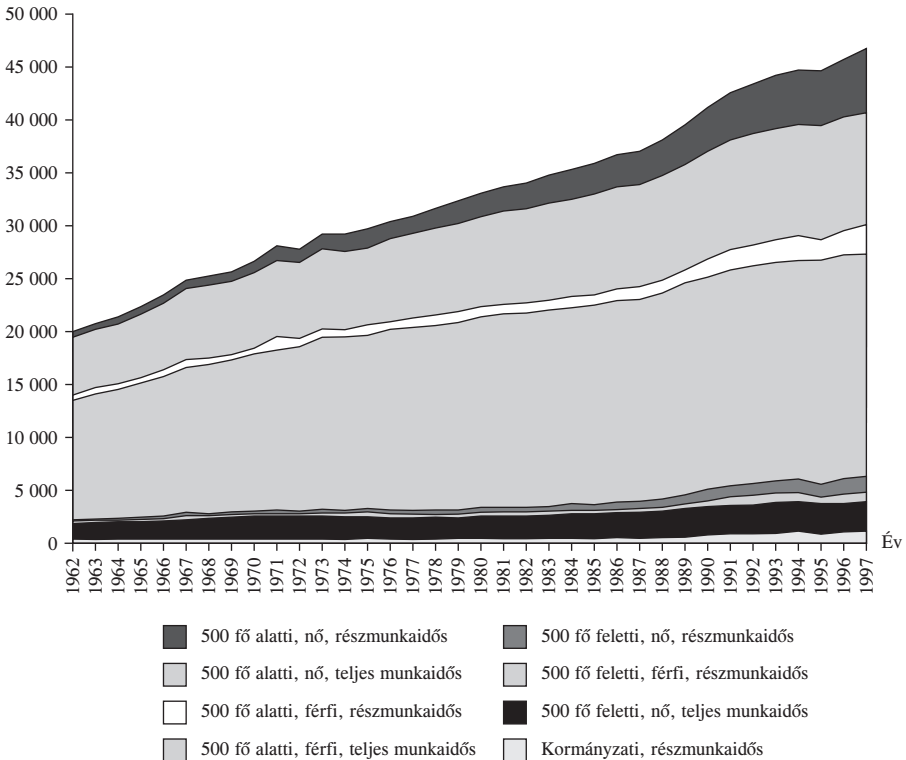
ügynökségektől bérelt munkaerővel, határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakkal elégítsék ki. Így a termelés csökkenésének időszakában a perifériális csoport olyan puffert jelentett a vállalatnak, amelynek létszáma a centrális csoporthoz képest sokkal könnyebben csökkenthető.

Osawa–Kingston [1996] felhívják a figyelmet arra, hogy a részmunkaidősök arányának a 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 élet-hosszig 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-, nem pedig 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. Gyor-

5. ábra

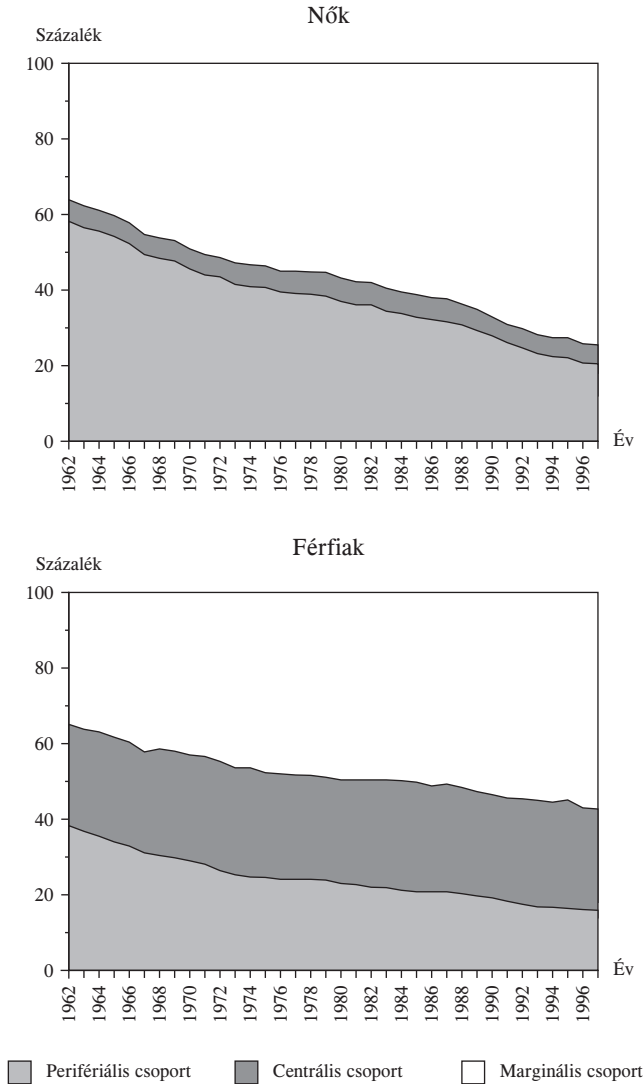
A perifériális csoport összetételének alakulása



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

6. ábra

A női és férfi foglalkoztatottak összetételének alakulása



san 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?

1999 őszén egyre több olyan információ érkezett Japánból, ami egyrészt azt jelezte, 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 reagált a társadalom olyan érzékenyen az európai szemögből nem túl jelentős, néhány százalékpontos munkanélküliségi ráta növekedésre is.

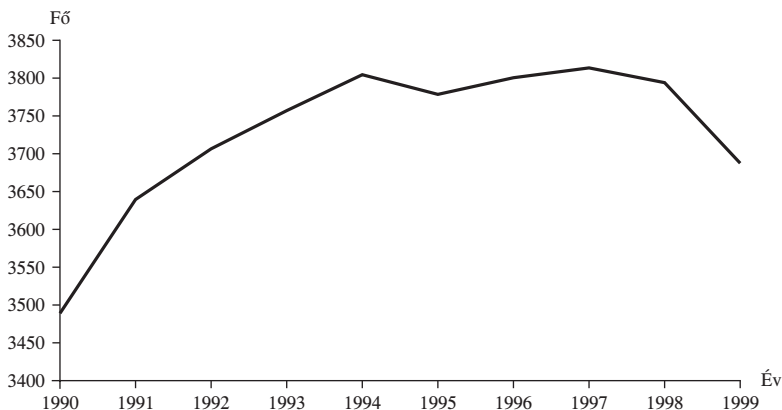
A japán munkaügyi minisztérium negyedévenként vizsgálja a kereslet és a kínálat alakulását és ennek keretében azt, hogy a japán vállalatok miképpen válaszolnak a gazdasági ciklusokhoz kapcsolódó keresletingadozásokra. A jelentésekből az tűnik ki, hogy az elmúlt hónapokban – mindenekelőtt a feldolgozóiparban – 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 sorolható – 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. ábra a

7. ábra

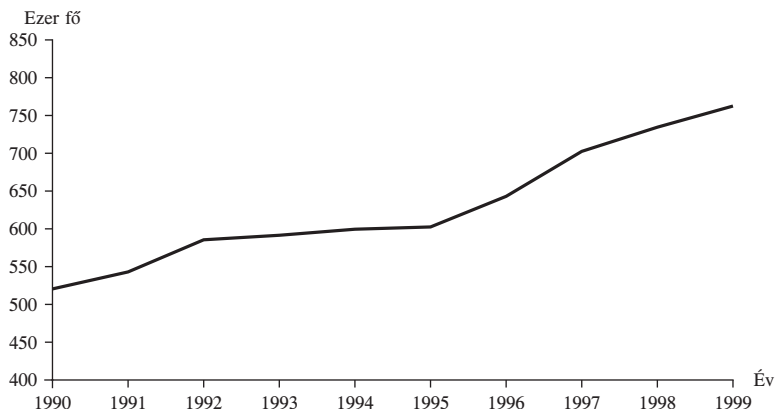
Az állandó alkalmazottak létszámának alakulása, 1990–1999



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.

naprakész állapotot nem tükrözi. Más forrásokból viszont tudjuk, hogy 1998–1999-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 részmunkaidősök és alkalmi munkavállalók, akiknek az állandó munkavállalóknál nagyobb esélyük van az elbocsátásra – s e csoporton belül is különösképpen a nők – létszáma tovább növekedett.¹¹ (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 maradottakra jellemző még, hogy 1. megemelkedett a vállalati csődök, felszámolások miatt elbocsátottak aránya,¹² 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 védel-

¹¹ A japán munkaügyi minisztérium által készített speciális munkaerő-felvétel szerint 1998. február és 1999. február között 540 ezer fővel csökkent az alkalmazottak létszáma, ezen belül az állandó alkalmazottak száma 1060 ezer fővel lett kisebb, a nem állandó alkalmazottak (részmunkaidősök, alkalmi munkavállalók) száma 520 ezer fővel növekedett.

¹² 1999 februárjában a munkanélküliek 69 százaléka a foglalkoztatásból került a munkanélküliségbe. Az e csoportba tartozók 47,2 százaléka pedig nem önkéntesen vált meg munkahelyétől.

mében hagyományosan erős volt. A radikális 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 ún. főbank körül szerveződő vállalatcsoportok, a *keiretsuk*, a protekcionizmus számos eleme és nem utolsósorban az a foglalkoztatási gyakorlat, amelynek néhány összetevőjét a tanulmányban 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 vállalatspecifikus 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 mindenekelőtt a profitmotívum vezérli a létszámgazdálkodásban, 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 előrelépés 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 ezer milliárd jent irányoz elő a különböző munkahelyteremtő és átképző programokra. Némi koncepcionális változás is tapasztalható: 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 egybehangzón 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 országtanulmánya 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*. Free Press, Glencoe.
- ARGY, V.–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, New York.
- CHUMA, H. [1998]: *Is Japan's Long-term Employment System Changing?* Megjelent: *Ohashi, I.–Tachibanaki, T.*: *Internal Labour Markets, Incentives and Employment*. Macmillan, 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. sz. 773–787. o.
- EDWARDS, R. C.–REICH, M.–GORDON, D. M. (szerk.) [1975]: *Labour Market Segmentation, Heaths and Company*, Lexington.
- 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, március, 13–45. o.
- GORDON, D. M.–EDWARDS, R. C.–REICH, M. [1982]: *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labour in the United States*. Cambridge University Press, Cambridge.
- HAMADA, K.–KUROSAKA, Y. [1984]: *The Relationship between Production and Unemployment in Japan*. European Economic Review, 25. North-Holland, 71–94. o.
- HAMADA, K.–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*, Tokió.
- KUROSAKA Y.–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. o.
- MOOSA, I. A. [1997]: *A Cross-Country Comparison of Okun's Coefficient*. Journal of Comparative Economics, 24, 335–356. o.
- OECD [1999]: *OECD Employment Outlook*. OECD, Párizs.
- OKUN, A. M. [1962]: *Potential GNP: Its Measurement and Significance*. Megjelent: *Proceedings of the Business and Economic Statistic Section, American Statistical Association*: Újtanyomva: *Okun A. M.* [1970]: *The Political Economy of Prosperity*, Brookings Institution. 132–145. o.
- OSAWA, M.–KINGSTON, J. [1996]: *Flexibility and Inspiration: Restructuring and the Japanese Labor Market*. Labour Bulletin. Vol. 35-No. 1. január. Japan Institute of Labour. Tokió.
- PIORE, M. J. [1975]: *Notes for a Theory of Labour Market Segmentation*, Megjelent: *Edwards, R. C.–Reich M.–Gordon, D. M.* (szerk.): *Labour Market Segmentation, Heaths and Company*, Lexington.
- SATO, H. [1997]: *Still Going! Continuity and Change in Japan's Long-Term Employment System*. Social Science Japan, No. 10. augusztus.
- SORRENTINO, C. [1984]: *Japan's Low Unemployment: An In-depth Analysis*. Monthly Labour Review, vol. 107, No. 3. 18–27. o.
- TACHIBANAKI, T. [1987]: *Labour Market Flexibility in Japan in Comparison with Europe and the U.S.*, European Economic Review, Vol. 3. 1, sz., 647–684. o.
- TACHIBANAKI, T. [1996a]: *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. (szerk.) [1994]: Labour Market and Economic Performance. Europe, Japan and the USA. St. Martin's Press, New York.
- TACHIBANAKI, T.–SAKURAI, K. [1991]: Labour Supply and Unemployment in Japan, *European Economic Review*, 35. 1575–1587. o.
- TACHIBANAKI, T.–TAKI, A. [1996]: The Effect of Individual Characteristics and of Parametric and Non-Parametric Approaches on Job Duration in Japan. Megjelent: *Schettkat, R.* (szerk.): The Flow Analysis of Labour Markets, Routledge. London. 132–151. o.
- TAIRA, K. [1983]: Japan's Low Unemployment: Economic Miracle or Statistical Articraft. *Monthly Labor Review*, Vol. 106. No. 7, 3–10. o.
- YAHATA, S. [1997]: Structural Change and Employment Adjustment in the Post-bubble Recession, *Japan Forum*, Vol. 9., 2. sz.
- YAHATA, S. ÉS SZERZŐTÁRSAI [1997]: Structural Change and Employment Adjustment in the Post-bubble Recession. *Japan Forum*. Vol. 9., 2. sz.
- 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. Megjelent: *Johnson, J. H.–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.–KUROSAWA, Y. [1998]: Japan's Crisis: Evolution and Implications. *Cambridge Journal of Economics*, 22. sz.