

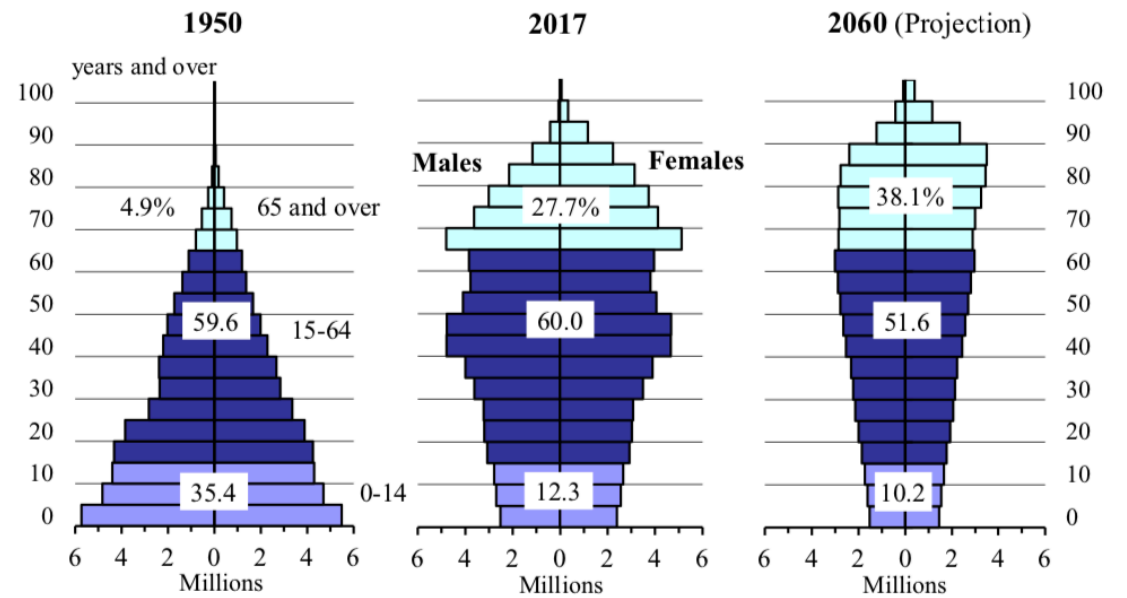
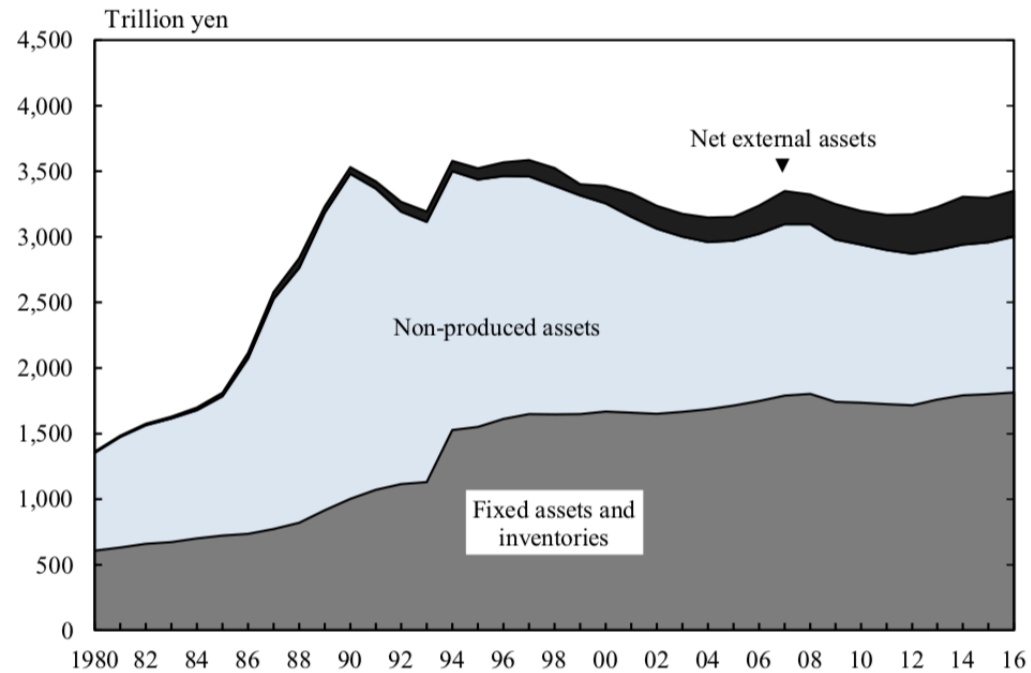
Инвестиции в человеческий капитал в Японии на фоне активного долголетия



Аникин Василий Александрович
Кандидат экономических наук, Ph.D. in Sociology
Доцент, старший научный сотрудник



Япония: экономика и демография



Источник: Statistics Bureau, 2018.

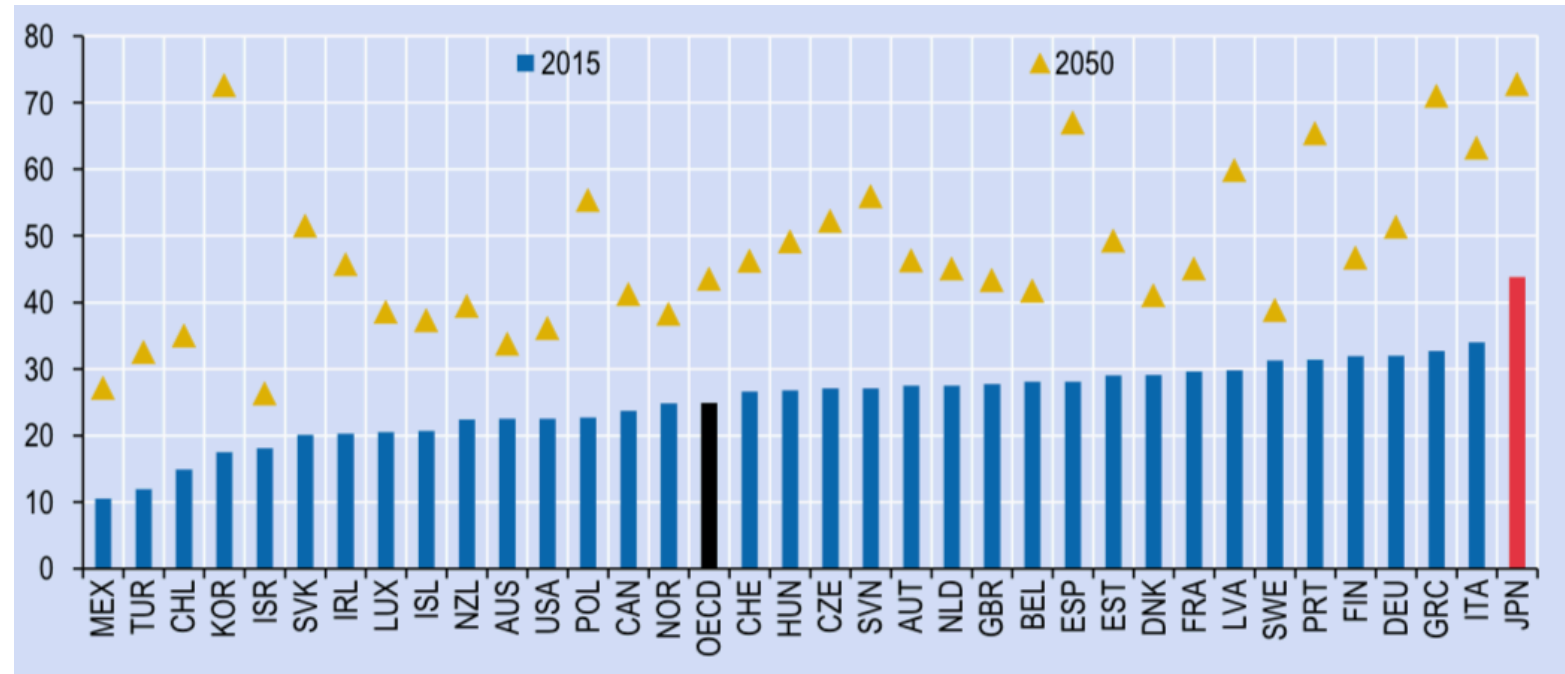
Япония: общий контекст

- В 2013 году Премьер-министром Японии Шинзо Абэ была запущена программа экономических реформ, рассчитанных на стимулирование экономического роста, гибкую фискальную и монетарную политики. «Абеномика» (Abenomics) принесла плоды:
 - Годовой рост среднедушевого ВВП сменился с 0,8% в 1990-2012 на 1,4% в 2013-2017.
 - Однако цель в 2% так и не была достигнута
- Тем не менее, прогнозы неутешительные – к 2050 году численность старшего поколения достигнет $\frac{3}{4}$ трудового населения.
 - Стагнирующий рост производительности труда с 1990 г несмотря на высокую образованность населения
 - Главная проблема – растущий дефицит трудовых ресурсов
- Следовательно, ключевая задача – **«использование всех доступных талантов на рынке труда»** (OECD, 2018):
 - Создание лучших условий труда для молодежи
 - Стимулирование занятости старшего поколения
 - Привлечение иностранной рабочей силы
 - Сокращение гендерного разрыва в доступе к высокооплачиваемым рабочим местам целях повышения социальной инклюзии женщин

Демографические вызовы Японии

- К 2050 численность населения опустится ниже 100 млн (сейчас 126,8 млн)
- Демографическая нагрузка пожилыми людьми увеличится с 44% в 2015 до 73% в 2050 году
- Как следствие, снизится ВВП на душу населения
- Вырастет нагрузка на расходную часть бюджета и усилит фискальные проблемы Японии

Население Японии является и останется самым «возрастным» среди стран ОЭСР



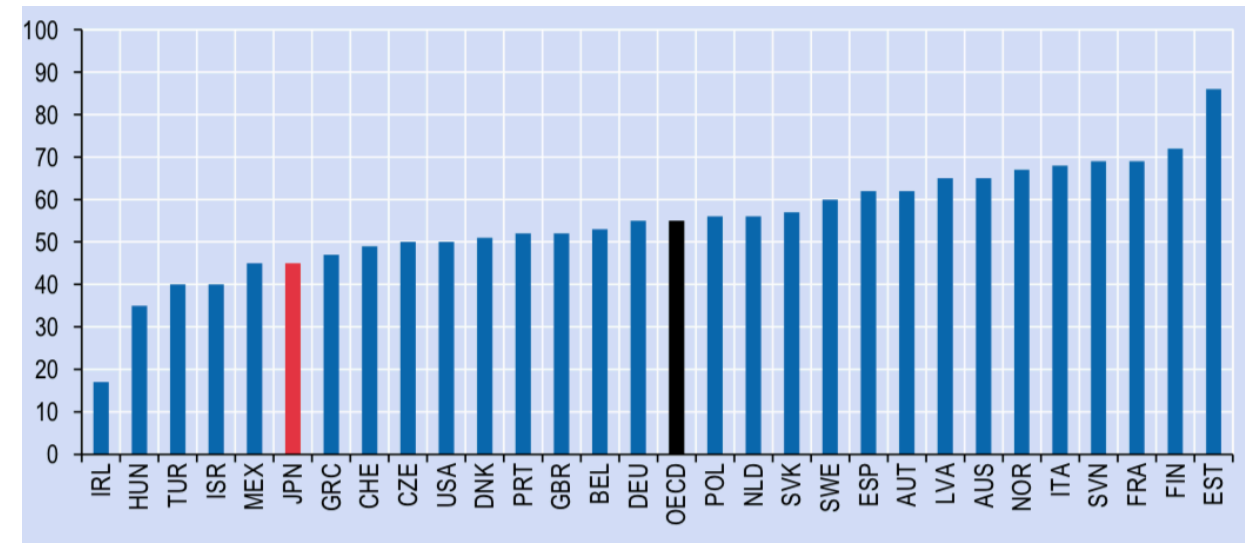
Доля старшего населения (в возрасте 65 и старше) как % от населения трудоспособного возраста (15-64 лет)

Источник: OECD (2018); OECD Demography and population database

Япония: План новой экономической политики

- Был запущен в декабре 2017 года
- Цель – удвоить рост производительности труда с 0,9% до 2% к 2020
- Инструменты:
 - Снижение бремени образовательных расходов на семьи, в том числе за счет бесплатного ухода за детьми в возрасте от 3 до 5 лет
 - Финансовая поддержка инвестиций в ИКТ, осуществляемые МСБ + налоговые льготы при инвестициях в цифровизацию и продукты цифровой защиты
 - Реформы в сфере корпоративного управления
 - Регуляторные механизмы = создание инкубаторов и развитие цифровой инфраструктуры для постиндустриальной революции

*Производительность малого бизнеса в Японии
меньше, чем у крупных компаний*

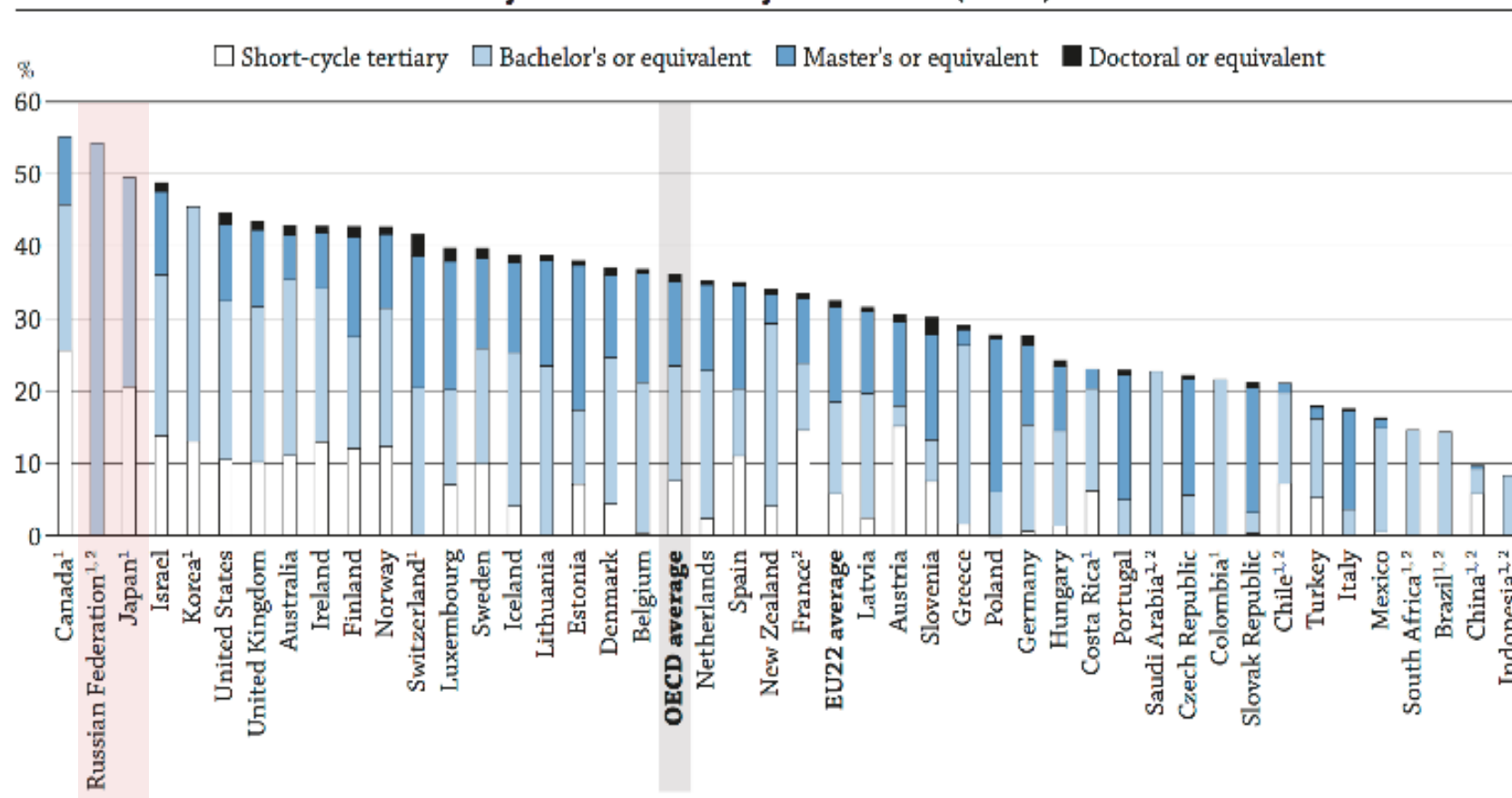


Добавленная стоимость на 1 работника в малой фирме (10-49 работников) по отношению к крупной (более 250 работников), 2013

Источник: OECD (2018; 2016)

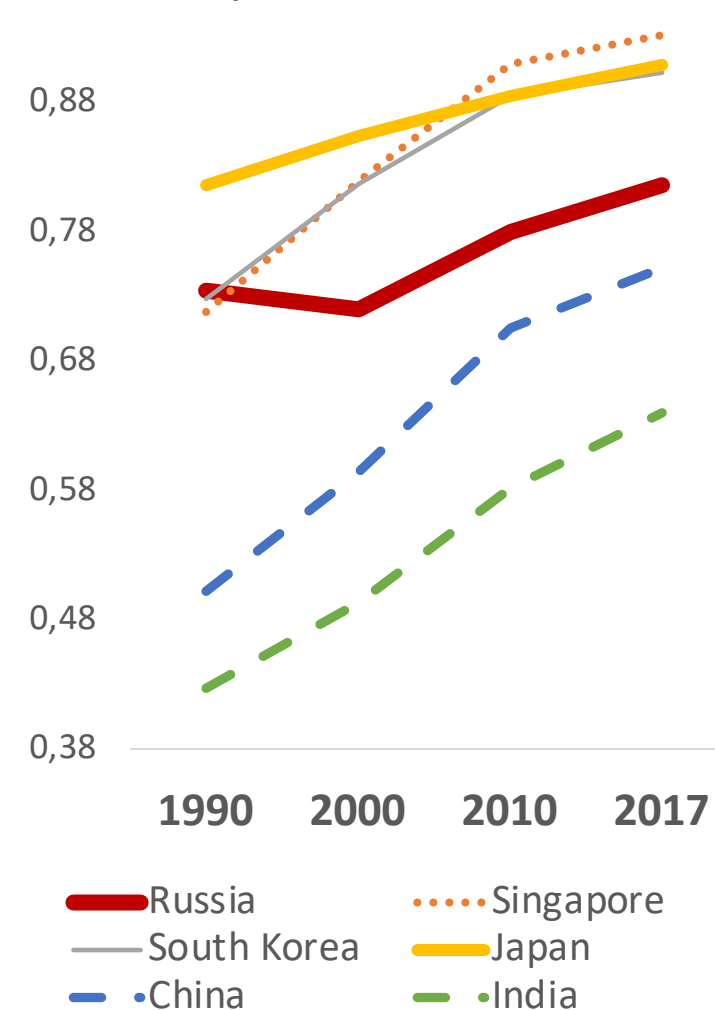
Образованность и человеческий потенциал Японии

Figure A1.4. Percentage of 25-64 year-olds with tertiary education, by level of tertiary education (2015)



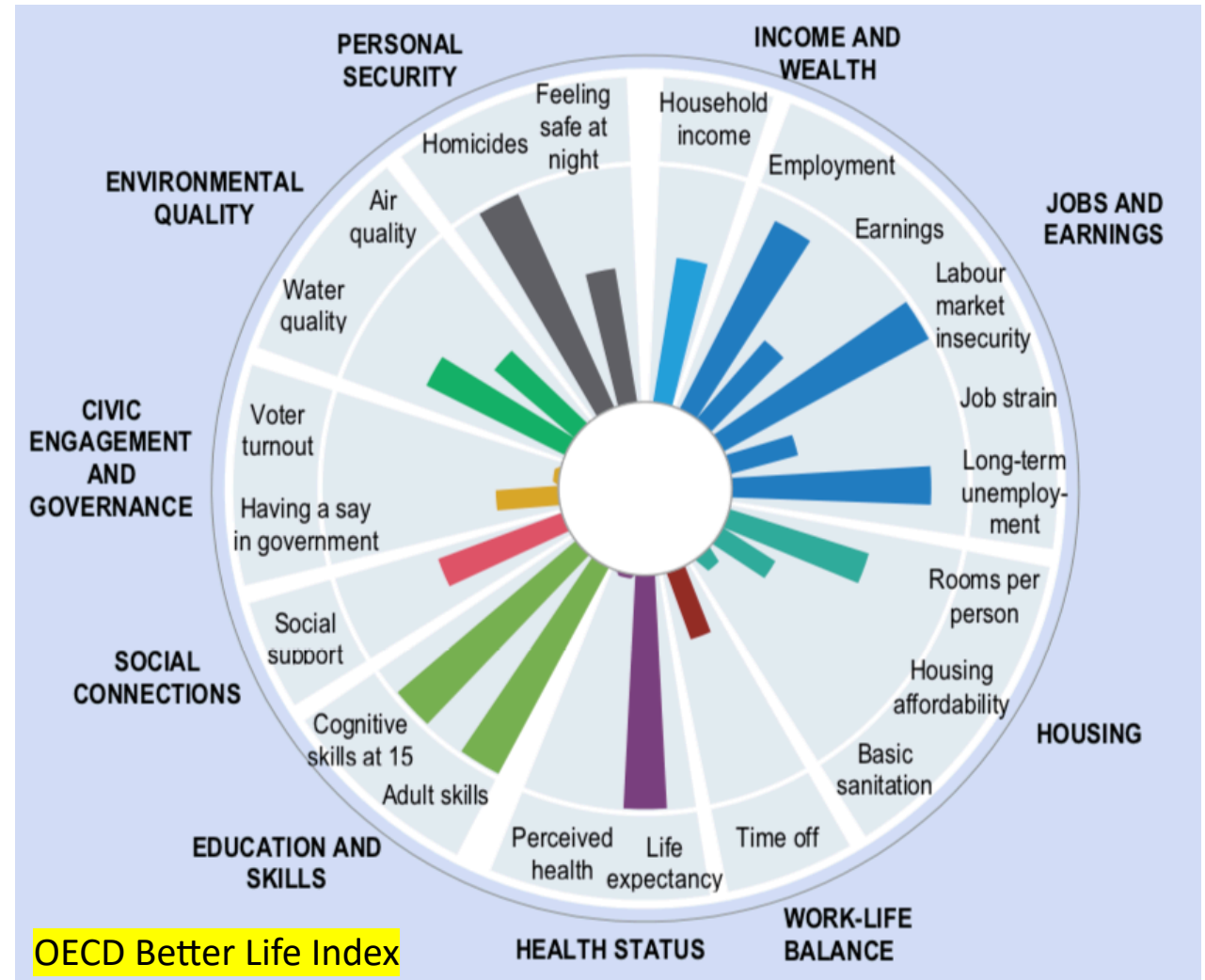
Источник: OECD (2016)

HDI, 1990-2017



Образованность в контексте других жизненных сфер

- Человеческий капитал в части накопления когнитивных навыков является самой гомогенно развитой сферой жизни японского общества
- Япония имеет самую высокую долю лиц с лучшими показателями в науке и математике по PISA



Источник: OECD (2018; 2017)

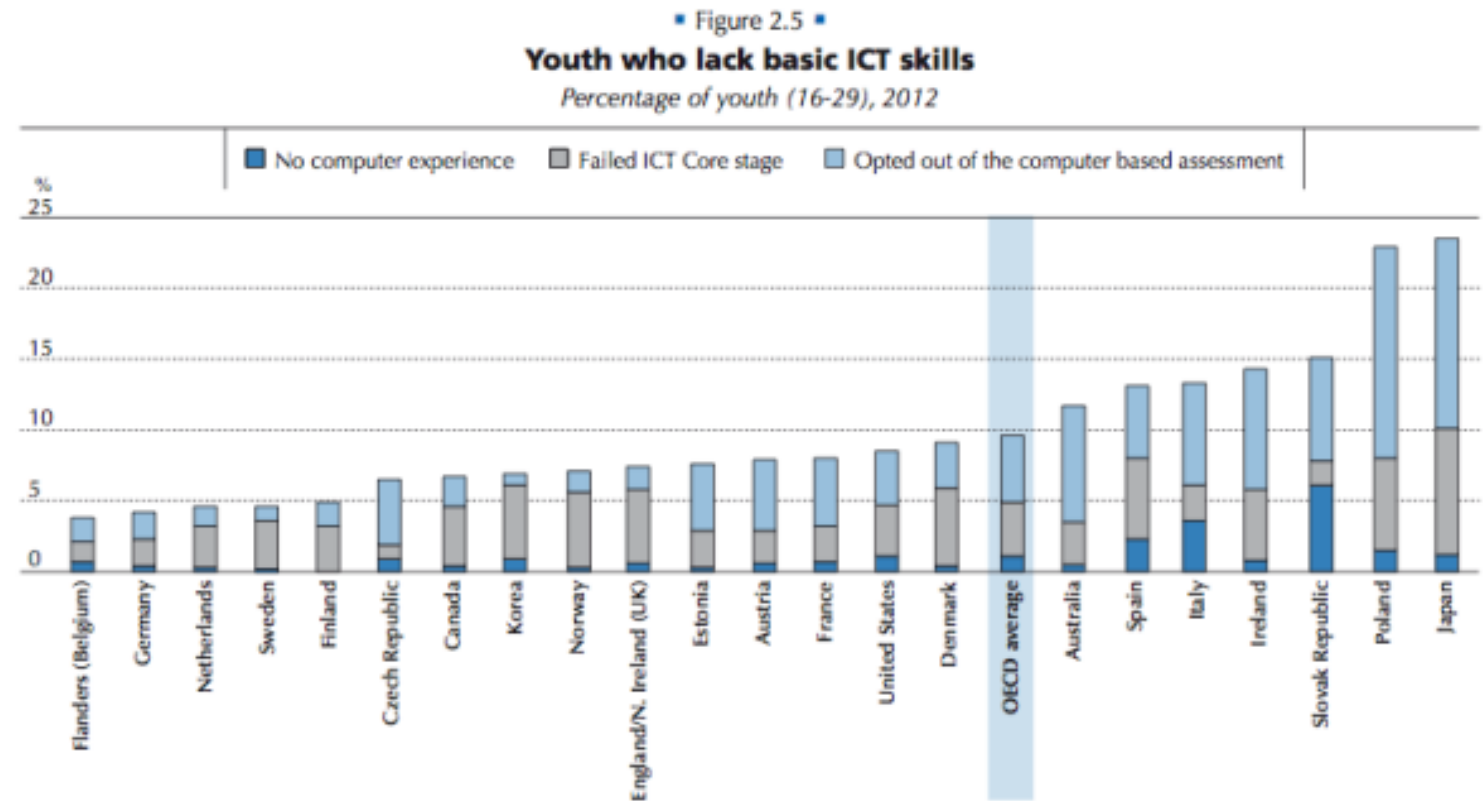
Показатели ЧК в Японии по сравнению со странами ОЭСР

- В Японии хорошо развиты базовые когнитивные навыки (чтение и математического счета)
- В старших возрастных когортах наблюдается снижение базовых когнитивных навыков
- Нарботка навыков ИКТ является следствием индивидуального психологического выбора старшего поколения (Umeturo, Shirokane, 2003)
- Незрелость системы непрерывного образования

	Providing the necessary skills to the next generation	A limited share of individuals lacking basic skills		A meaningful share of well-rounded individuals	Everyday exposure and use	Labour market exposure	Workers at risk	Effective ICT integration in schools	Teachers' preparation and training needs	Lifelong learning systems		
		16-29	55-65							Initial education	Advanced education	Learning outside of formal education
Hungary		..	..	..	X	..	..		..		..	..
Iceland	X	..	..	..	X	..	..		..		..	..
Ireland	X								X			
Israel					X							
Italy									X			
Japan					X							
Korea					X							
Latvia	X	..	..	..	X	..	..		X		..	..
Lithuania	X								X			
Luxembourg	X	..	..	..	X	..	..		..		..	..
Mexico	X	..	..	..	..	..	..		X		..	..
Netherlands												
New Zealand	X				X							
Norway								..				
Poland	X								X			
Portugal		..	..	..	X	..	..		X		..	..
Slovak Republic												
Slovenia									X			
Spain									X			
Sweden												
Switzerland	..	..	..	..	X	..	..		..		..	..
Turkey					X			..	X			
United Kingdom												
United States					X			..	X			

Неразвитость базовых навыков ИКТ у японской молодежи

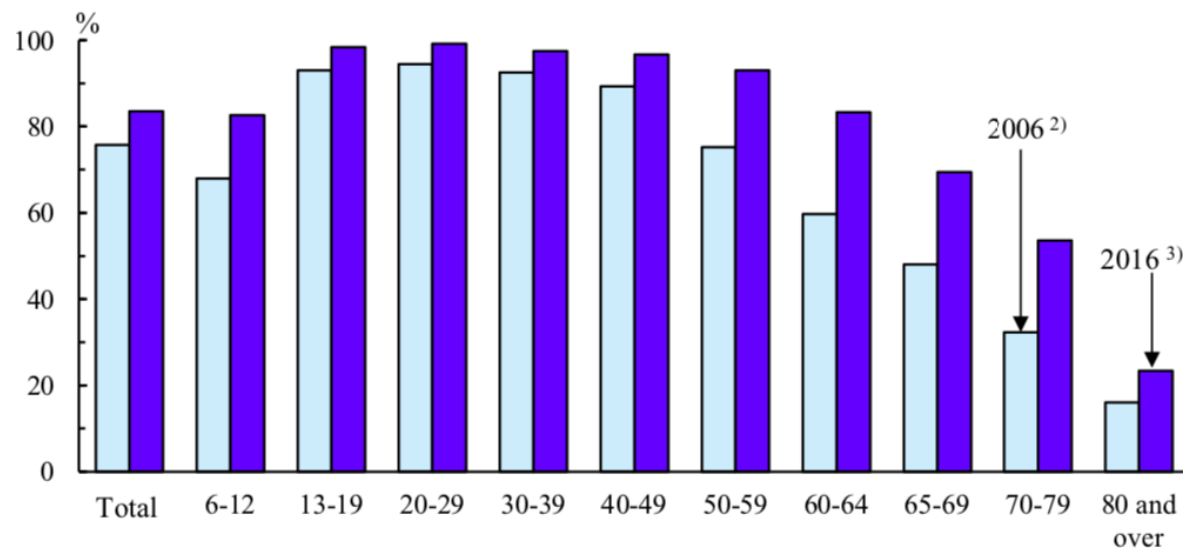
- 25% японской молодежи (16-29 лет) характеризуются либо полным отсутствием, либо слабой развитостью базовых ИКТ-навыков
- Несмотря на хорошее оснащение японских школ и университетов компьютерами, в основном это старая техника, не способствующая развитию современных навыков



Источник: OECD (2015)

Использование интернета

- Интеграция в ИКТ растет опережающими темпами среди старших возрастных когорт (60-79 лет)
- Возрастная когорта 20-29 лет является самой интегрированной в ИКТ, а более 90% из них пользуются смартфонами
- То есть эта интеграция обеспечивается за счет повседневной сферы



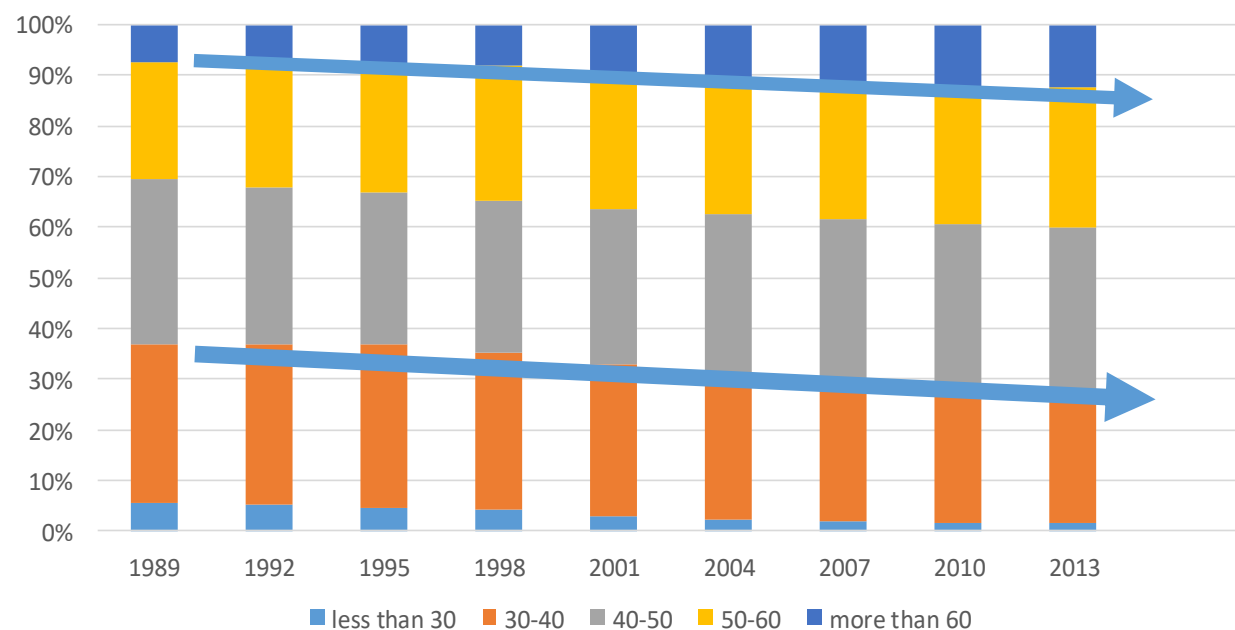
Источник: Ministry of Internal Affairs and Communications, Japan

Исходное сильное образование – условие необходимое, но не достаточное

- Работники должны быть готовы к тому, чтобы они могли извлечь выгоды из цифровой экономики и адаптироваться к новым и неожиданным профессиям и спросу на квалификацию
- Слабые звенья инвестиций в человеческий капитал в современной Японии:
 - Стареющая возрастная структура преподавательского состава
 - Более скромные по сравнению с другими развитыми странами показатели непрерывного образования
 - Низкие стимулы к инвестициям в цифровые навыки
 - Громадный поколенческий разрыв у женщин
- Менее 40% работающего населения достигают средних или высоких показателей в решении задач в условиях высокотехнологичной среды
- Женщины в возрасте 55-56 – 4%
- Женщины в возрасте 25-34 – 56%

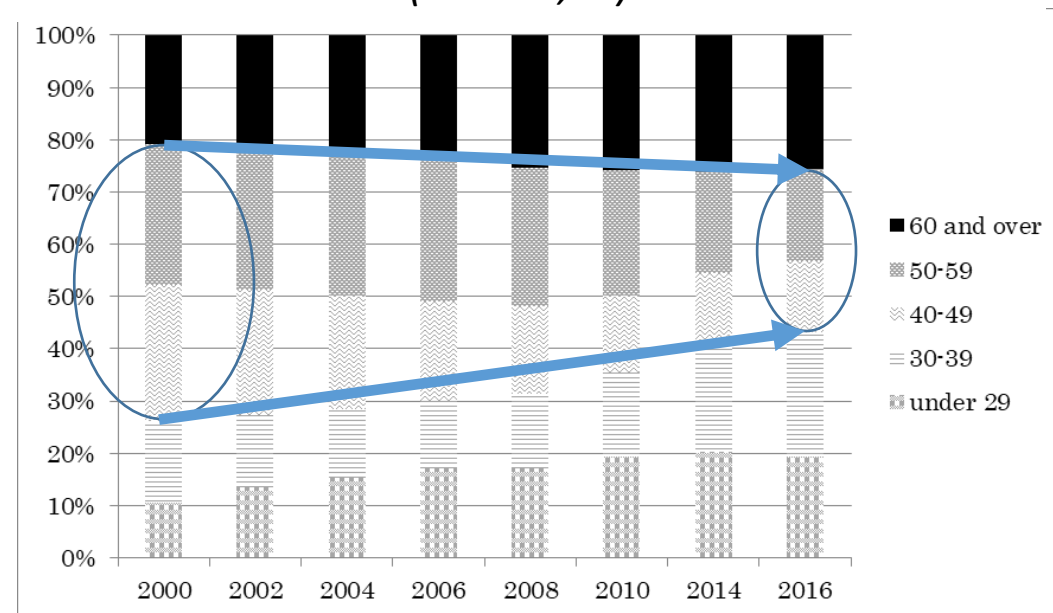
Влияние стареющего общества на возрастной состав научно-педагогических кадров

Возрастная структура университетских преподавателей
(Япония, %)



Источник: MEXT, Japan, адаптировано по Mizobata (2018)

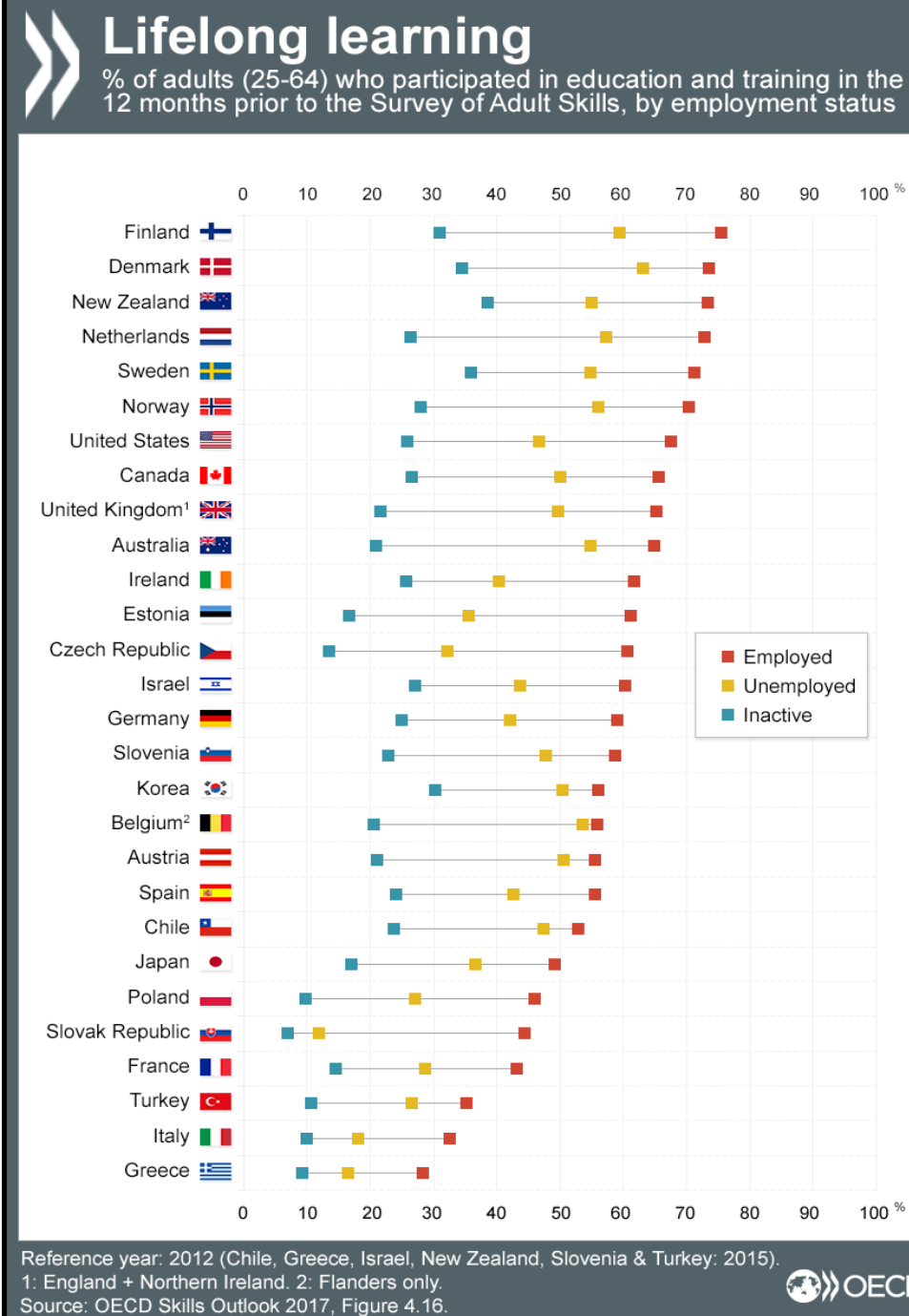
Возрастная структура исследователей НИОКР
(Россия, %)



Источник: White Paper of Innovation, адаптировано по Mizobata (2018)

Непрерывное образование

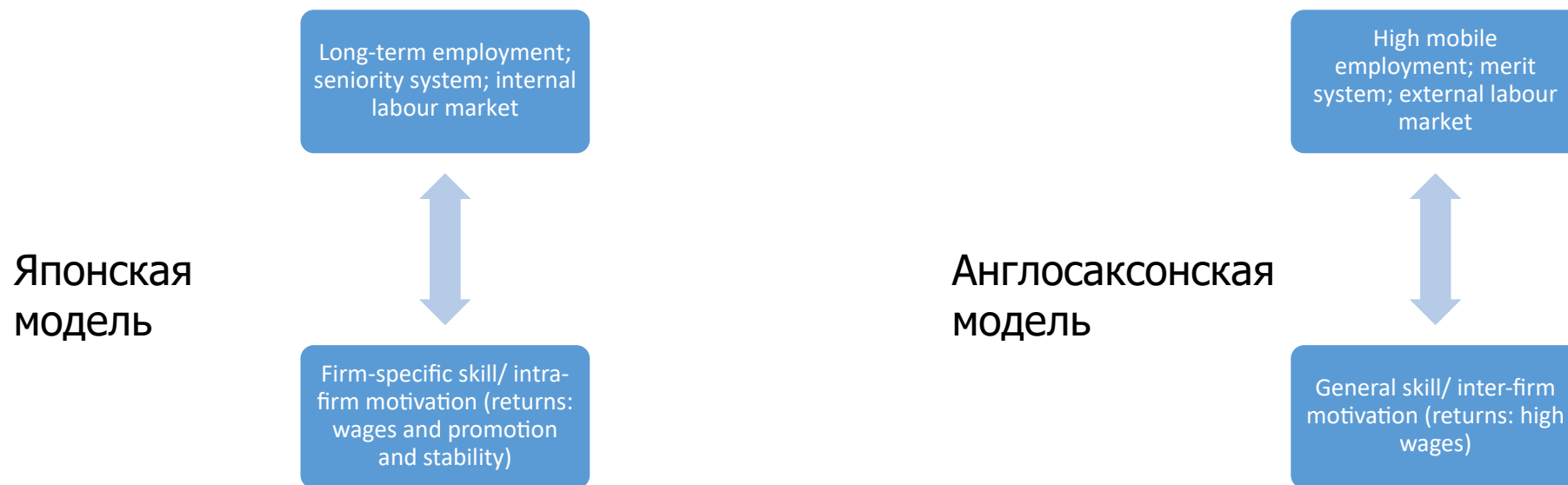
- Несмотря на то, что японское общество является одним из самых образованных среди стран ОЭСР, вовлечение японского населения в непрерывное образование составляет не более 50%
- Япония возглавляет нижнюю четверть рейтинга стран ОЭСР по этому показателю
- При этом лишь 17% экономически неактивного населения Японии вовлечены в систему непрерывного образования



Одна из причин – в Японии доминирует модель дискретного образования в части накопления общей компоненты человеческого капитала

- Образование рассматривается всеми агентами в основном как способ «подготовить к жизни», а не как «сама жизнь»
- Выпускники вузов воспринимаются работодателями как эксперты и готовые специалисты
- Поэтому курсы повышения квалификации, ориентированные на развитие *общей компоненты* человеческого капитала, или ДПО для молодых специалистов рассматриваются как что-то чуждое и даже «стыдное» в их статусе и возрасте
- Отсюда возникает резистентность бизнеса по отношению к непрерывному образованию: если работник пошел в университет, значит еще не эксперт, еще не готов, не достоин
- Поскольку развитие цифровых навыков у старшего поколения требует фундаментальных инвестиций в ЧК, многие избегают этого, наращивая другие компетенции и ресурсы (например, социальные сети, аппаратный вес)

Модели накопления человеческого капитала



Источник: Mizobata (2018)

Инвестиции в обучение, осуществляемые японской фирмой, рассматриваются в качестве средства наращивания ее совокупных профессиональных навыков как единого сообщества. Этим обеспечивается высокая внутрифирменная концентрация человеческого капитала и непрерывность накопления его специфической части

Источник: Dore (1997)

В США и Великобритании навыки считаются собственностью индивида. Навыки, приобретенные в одной фирме, часто переносятся в другую. Силиконовая долина не существовала бы без «отпочковывания» предприятий и навыков от корпораций Intel, TI, Hewlett Packard и IBM

Немонетарные стимулы японской модели капитализма

- Продолжительность трудовой жизни мужчин (Денисенко 2018)
 - Япония - 45,2 г.
 - Россия - 33,8 г.
- Источник трудовых ресурсов – внутренний рынок труда, причем не только для менеджеров среднего звена, но и для СЕО
- По оценкам экспертов, внутренний рынок функционировал эффективно в японских фирмах
- Гибкость системы занятости достигается за счет варьирования между постоянными и временными контрактами

- Внутренний оборот управленческих кадров в Японии, %

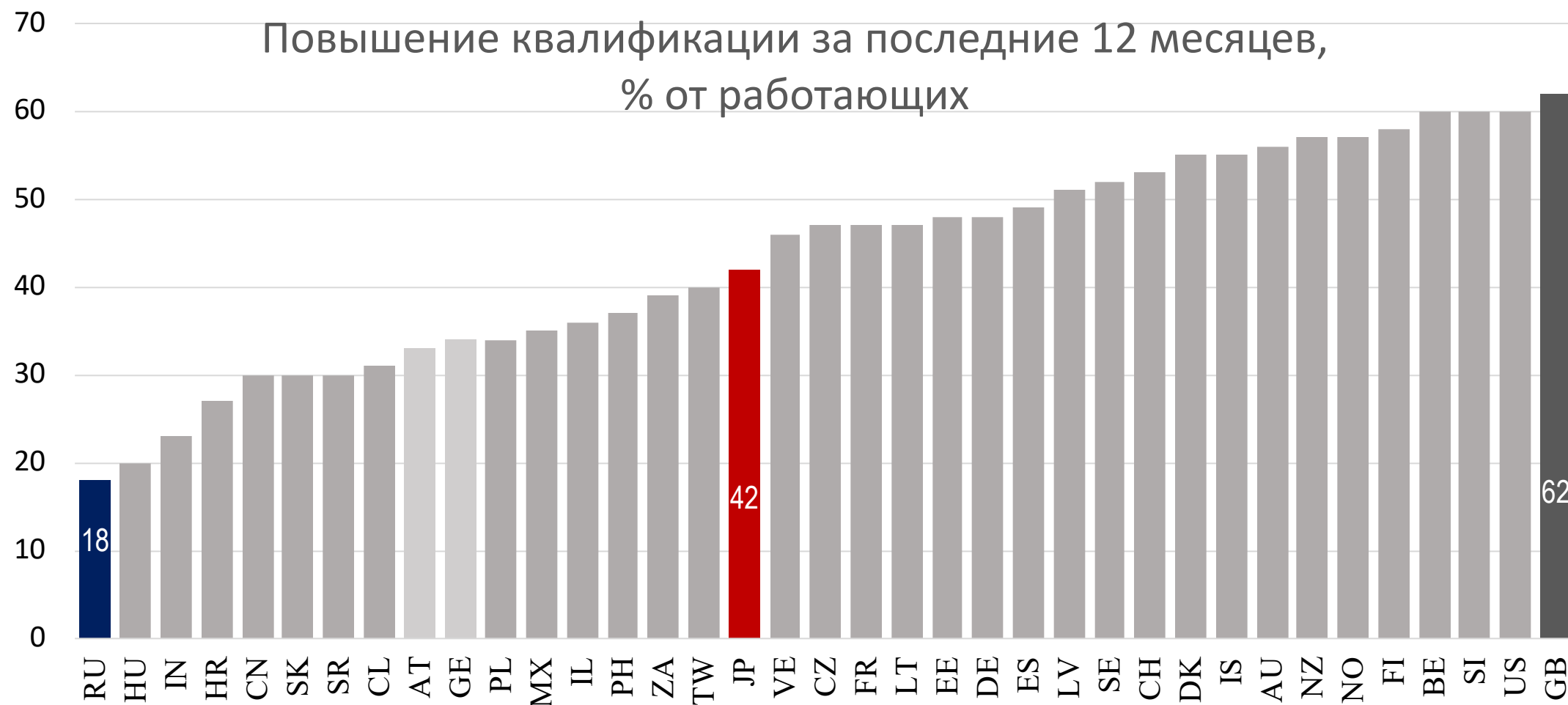
1954	29.4
1974	60.8
1991	61.4

Источник: Mizobata (2018)

Работа в жизни японцев на фоне других стран, самооценки, 2015

- Япония:
 - Уровень защищённости на рабочем месте выше среднего
 - Мало рабочих мест с хорошими возможностями карьерного роста и высоким доходом
 - Средний уровень вовлечения рабочей силы в повышение квалификации – в основном через механизмы внутрифирменной неформальной передачи навыков от старшего поколения работников к более молодым
- Скандинавская и либеральная модель:
 - В целом высокая значимость работы и низкое инструментальное отношение к работе
 - Низкое ощущение усталости от физической работы (за исключением США)
 - Гибкость занятости и трудовой нагрузки
 - Ощущение активного участия женщин в рынке труда
 - Широкое включение в практики повышения квалификации, в основном вне рабочего места
- Страны бывшего соцлагеря + ряд развивающихся стран:
 - Низкая общая значимость работы (особенно в России)
 - Выше среднего ощущение усталости от физической работы (Польша, США, Индия)
 - Мало рабочих мест с высокими доходами (за исключением России)
 - Низкая вовлеченность в повышение квалификации, как формальное, так и неформальное (Россия и Индия)

Повышение квалификации, самооценки японцев, 2015



Источник: ISSP 2015 Work Orientation Survey.

Особенность традиционной японской модели – обучение на рабочем месте

- Фундаментальный элемент японской компании – «квази-общинность» компаний, организованных в интересах работника (“quasi-community firm” или “employee community/entity”) – вполне осознанно сохраняется на всех уровнях, в том числе на уровне культуры
- В 2000 г. 46,2% фирм предлагали свои образовательные программы для всех регулярно занятых белых воротничков, а 80,8% компаний обучали своей персонал преимущественно на рабочем месте.
- Однако доля фирм, которые планировали продолжать эту практик в будущем была уже 72,3%. При этом доля фирм, которые планировали использовать внешние курсы для своих работников увеличилось до 22,5%
- *Несмотря на то, что сегодня наблюдается трансформация этой модели и профессиональные навыки работника все больше рассматриваются как зона его личной ответственности, особенно в системе МСБ, о сломе системы говорить пока не приходится.*

Другие черты японской модели инвестиций в ЧК

Японская модель – performance-focused
Англосаксонская – promotion-focused

- Выдерживается принцип **узкой специализации при квалификационной универсальности**: работник получает опыт и обучение на разных позициях – он должен быть эффективен в разных точках предприятия, причем это касается как директоров, так и молодого персонала. При этом внутренняя структура остается стабильной – каждый остается на своем месте
- Более того, наличие такого опыта является одним из условий выхода на управляющие позиции. Например, в компании OMRON молодых специалистов могут послать в международную стажировку или в другой департамент, после которой их вес в компании должен увеличиться
- В МСБ поощряется внедрение рационализаторских идей (*kaisu*), продуктов и решений (например, MITSUMOTO) – это является главной целью курсов повышения квалификации – новый метод, процесс, деталь или организационная схема
- Внедрение новых продуктов «сверху» происходит также в процессе курсов повышения квалификации. Это позволяет выявить брак до запуска в производство. Поэтому японская модель обладает низкой резистентностью изменениям

Кейс MITSUMOTO

- Приз DELL как лучшая фирма среди МСБ, есть ISO9001; статья производства – уникальное оборудование
- После кризиса 1995 года реорганизация – развитие атмосферы (кафе, комната отдыха, музыка) и наем работников с опытом, выпуск уникальной продукции
- Их рабочие отдыхают 120 дней со средней зарплатой в 5 млн йен в год (то есть 1.2 млн рублей по паритету покупательной способности)
- У Компании нет долгов и при сбережениях в 300 млн йен и доходностью 8-9% их клиентами являются Nissan, Honda, Toshiba, а также компании из Германии, Нидерландов и других европейских стран (доходность 6-8%)
- Модель инвестиций в человеческий капитал больше напоминает англосаксонскую модель – формального требования к повышению квалификации не предъявляется, однако компания готова оплачивать внешние курсы, если работник применит полученные знания на производстве
- Собственник ведет блог уже 13 лет, а 8-ми-часовой рабочий день работников начинается с его церемониальной речи, а заканчивается обязательным "рационализаторским предложением» (*kaisu*) от какого-то из рабочих (согласно ранее установленному графику)
- Это малый бизнес с 23 работниками (!)



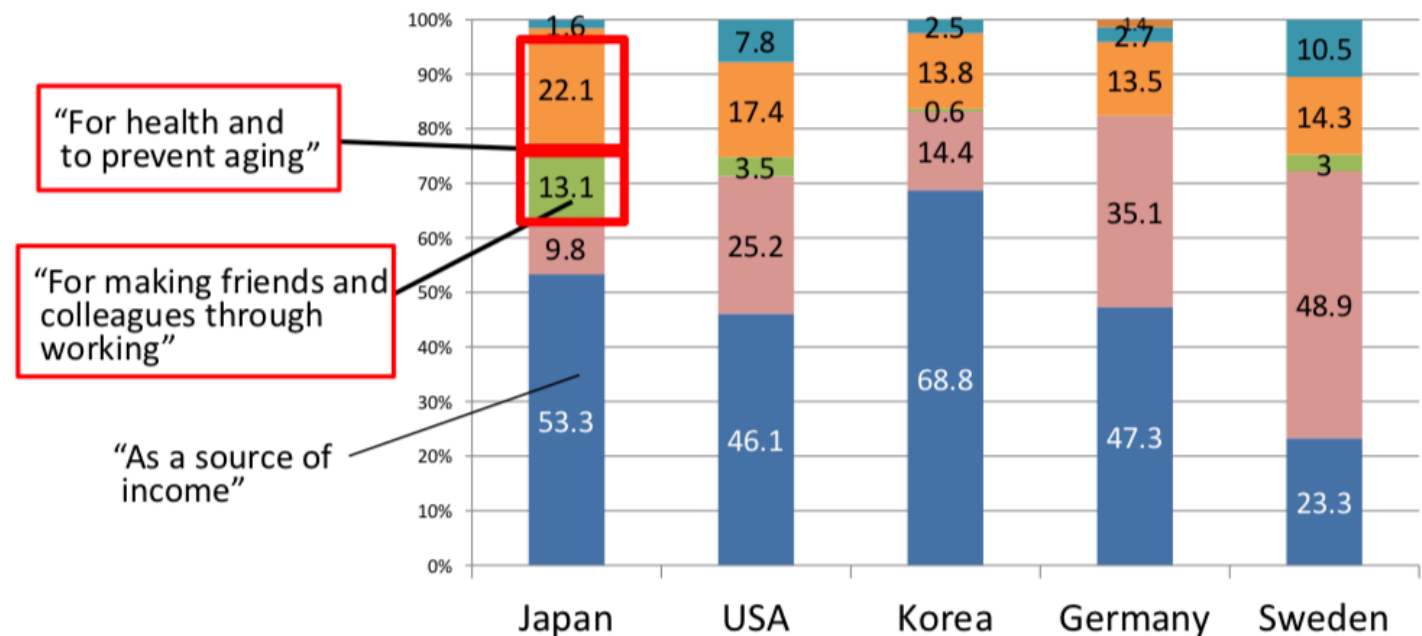
Что происходит по достижении пенсионного возраста?

- Официальный возраст выхода на пенсию, при котором работник может претендовать на 100% пенсионного социального страхования, – 65 лет (но его собираются повысить до 70 лет). Существует финансовый бонус за отсрочку пенсии. Пока максимальный бонус – 132% пенсии – предоставляется при отсрочке выхода на пенсию до 70 лет (при досрочном выходе на пенсию, соответственно, применяются понижающие коэффициенты)
- В возрасте 65 лет работнику предлагается бонус в размере двухгодичной зарплаты. Если человек работает на руководящей позиции в бюджетной организации ему придется покинуть свой пост после 65
- При этом работники (как белые воротнички, так и синие) переводятся на *временные контракты*. Если работы нет, их могут уволить, если есть – они продолжают работать, получая максимум 2/3 от своего прошлого заработка за ту же работу. Обоснование – лишь частично экономическое.
- Их опыт используется либо в передаче знаний, либо в починке роботизированных средств производства (MITSUBISHI motors). Межпоколенный трансфер знаний – основа японских организаций

Почему старшее поколение хочет работать?

- Основная причина – это доход
- Однако, в Японии больше, чем в других странах работа воспринимается старшим поколением именно как способ *повысить качество жизни* за счет интеграции вне локального сообщества и сохранения активной фазы долголетия

Ответ безработного старшего поколения (более 60 лет) на вопрос о причинах, по которым они пошли бы работать в будущем



Источник: Source: Cabinet Office "7th International Comparison Survey on Elderly Life and Attitude 2010" .

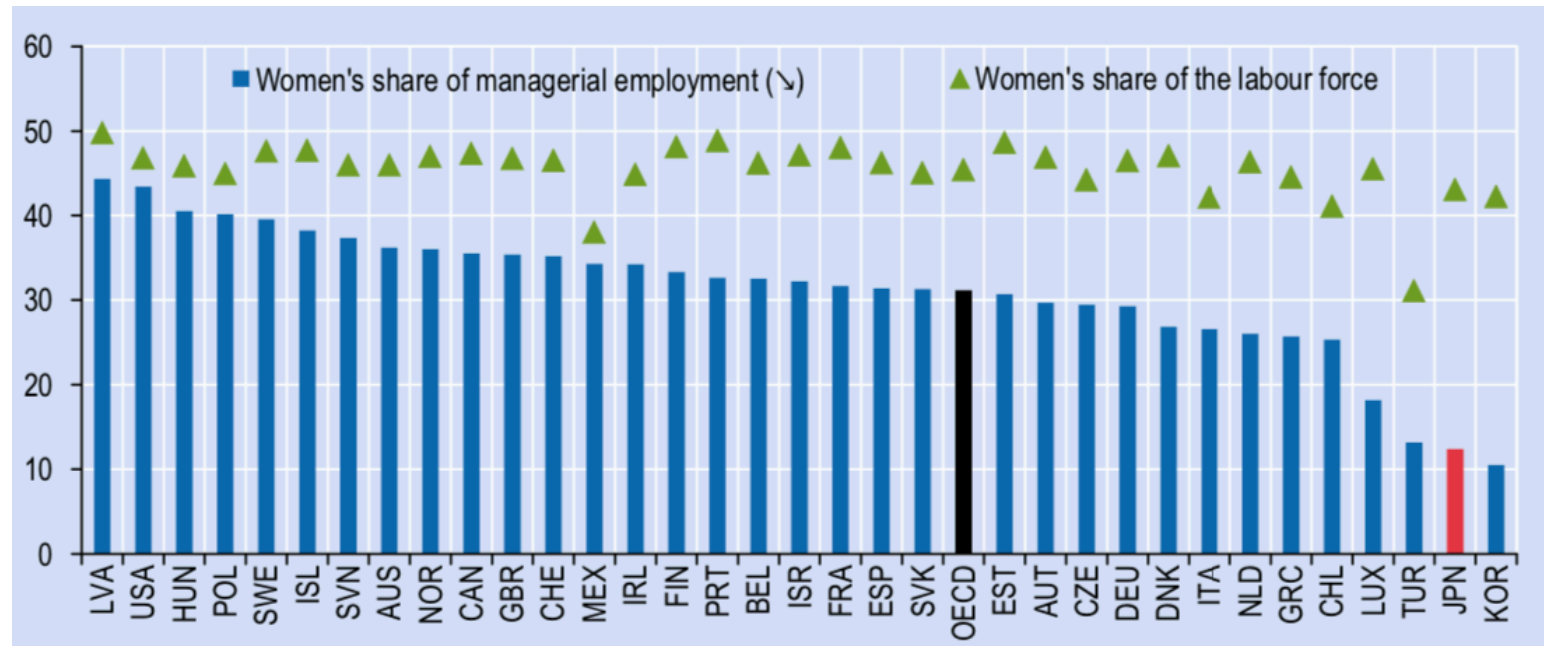
Социально-экономическая ситуация в Японии может быть значимым фактором торможения инвестиций в ЧК

- Высокое доходное и немонетарное неравенство:
 - Высокая дисперсия трудовых доходов значительно опережает дисперсию производительности
 - Доходы верхних 20% домохозяйств в 6 раз больше доходов нижних 20%
 - Разрыв в доходах мужчин и женщин достигает 25% (3 место по ОЭСР)
 - Женщины в три раза чаще занимают низкооплачиваемые рабочие места и концентрируются во вторичном секторе занятости
 - Женщины часто работают на временных контрактах, поэтому лишены части привилегий
 - Менеджмент как правило в одностороннем порядке принимает решение о найме человека на временные контракты
 - Система вознаграждения привязана к возрасту (удваивается каждые 15 лет вне зависимости от типа работы)
- Уровень относительной бедности высокий:
 - 6-е место среди стран ОЭСР

Вымывание женщин из руководящих позиций

- Женщины, находящие в отпуске по уходу за ребенком получают от 67% их заработка в первые 180 календарных дней и 50% - в оставшиеся месяцы, пока ребенку не исполнится 1 год
- На раннее развитие и образование (ЕСЕС) Японское правительство тратит лишь менее 0,5% от ВВП в 2015 году – то есть менее половины некоторых Европейских стран
- Уровень зачисления детей от 0 до 2 лет в ясли в 2014 был около 30%, в то время как во Франции это 50%, а в Дании и Исландии аж 60%

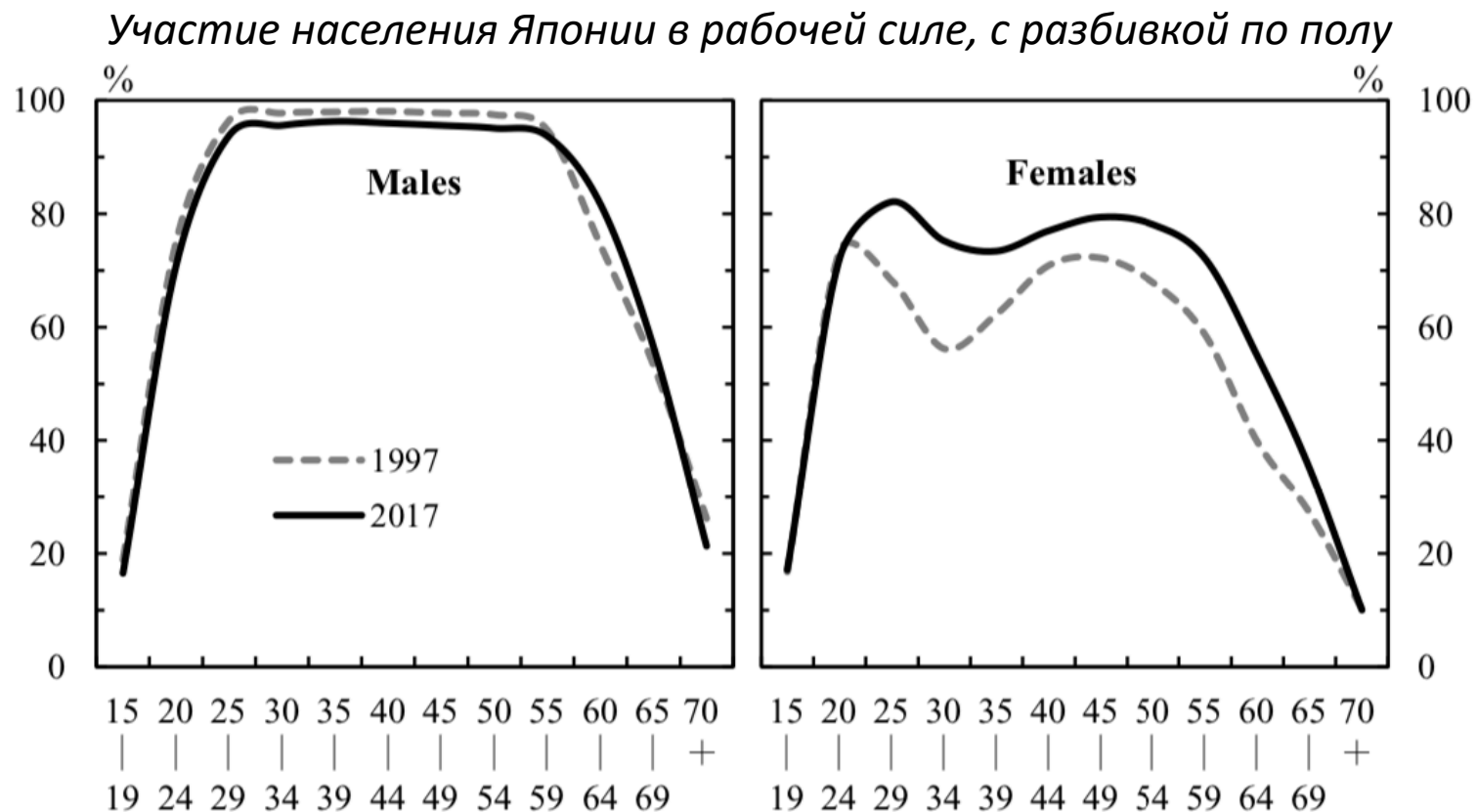
Доля женщин на руководящих и обычных позициях, 2015



Источник: OECD (2018; 2017)

Дискриминация женщин на рынке труда постепенно выравнивается

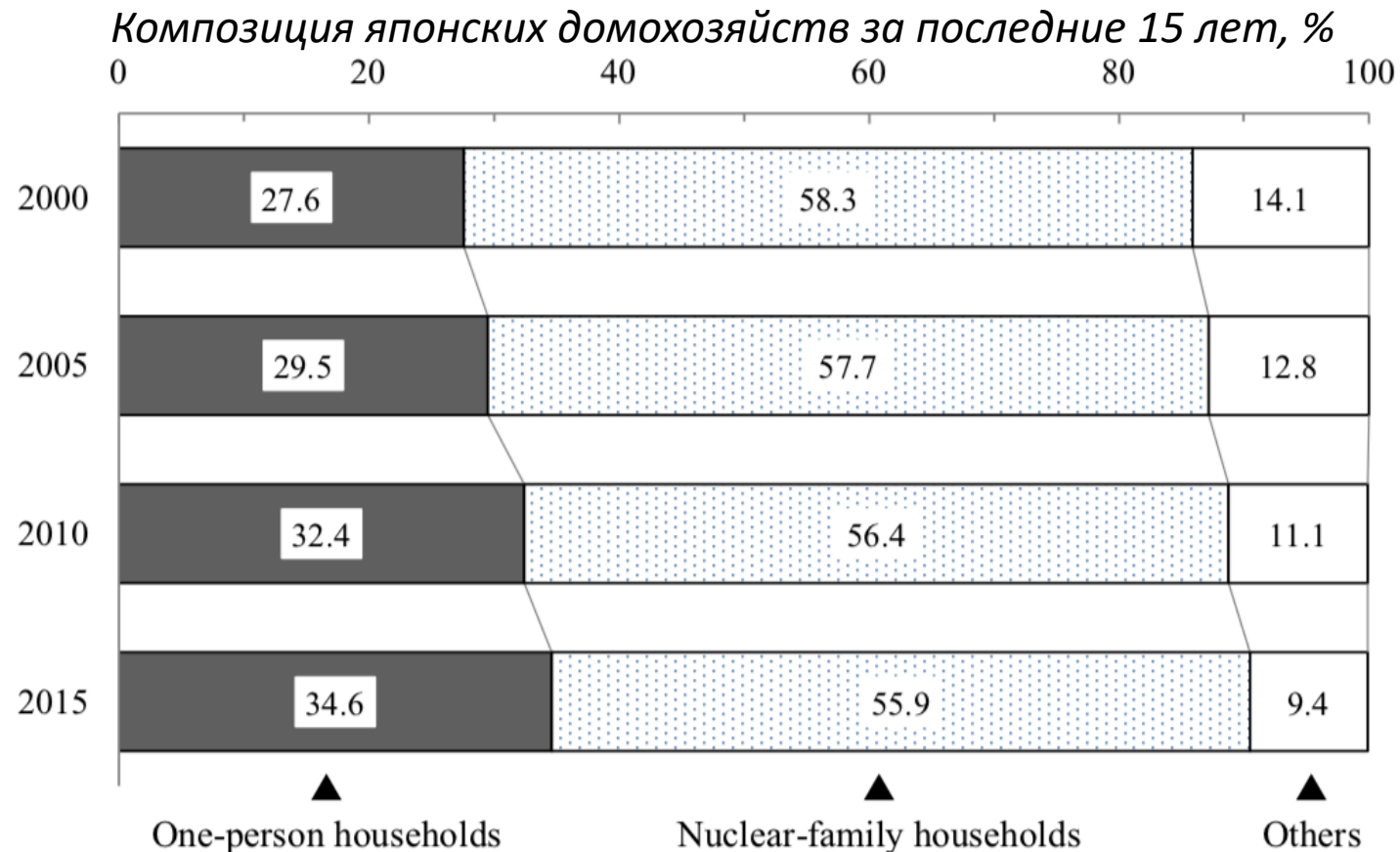
- Однако дорогой ценой – за счет более поздних браков и отложенного деторождения
- Несмотря на это, участие женщин в рабочей силе до сих пор остается намного ниже, чем у мужчин



Источник: Statistics Bureau, MIC

Динамика композиции японских домохозяйств

- С 1920 по 1950 средний размер домохозяйства был около 5 человек
- С 1960-х стали развиваться тенденции атомизации
- В итоге, средний размер домохозяйства сократился в 1970 году до 3,41.
- В 2015 –уже 2,33.
- Поскольку средний размер домохозяйства изменяется медленно, прогнозируется рост общего числа домохозяйств на фоне сокращения населения
- Пиковое значение численности домохозяйств будет достигнуто к 2023 году, после чего начнется снижение



Источник: Statistics Bureau, MIC

Стремление к производительности и совершенству – элемент национальной японской культуры

- Стандарты требования рабочих мест к квалификации как правило ниже, чем в Западных компаниях
- Однако японцы компенсируют этот разрыв постоянным обучением, в результате чего вдохновение начинает опережать пот (перефраз знаменитого выражения нобелевского лауреата Пола Кругмана об азиатской модели роста «*perspiration rather than inspiration*»)
- Эксперты всерьез говорят о роли рисовой культуры, самурайских традициях и традиционной каллиграфии – требуется усидчивость и постоянное совершенствование своих профессиональных навыков
- Начальник – это гуру, учитель, задача которого, научить работника подходу к работе, специальности. При этом учитель является непререкаемым авторитетом для ученика.
- Питаясь десакрализированными нормами древнего культа предков и почитания старших, японцы верят в то, что старшее поколение в целом более **опытное, мудрое и даже более продуктивное**. Практикуется почтительное и уважительное отношение к старшим. В японской культуре старик будет эталоном для подражания. Это доказывается более высокой отдачей на человеко-часы в компаниях, где превалирует возрастная рабочая сила

Почитание старших в контексте УБАСУТЭ («оставление старой женщины в отдаленном месте для умирания»)

- Это скорее красивый миф, который нашел свое отражение в японском фольклоре – в буддийских апокрифах. Документальных следов этого «обычая» не наблюдается. В то же время традиции системы социальной поддержки старших, напротив, уходят своими корнями аж в VIII век н.э. и хорошо задокументированы (например, закон «Yoro Ritsuryo» 718 г., предполагающий совместную помощь старшим на уровне сообщества (Источник: *Social Security in Japan, 2014*))
- Позже эта легенда проникла в массовую культуру – через роман «Легенда о Нараяме» 1956 Шичиро Фуказавы и три одноименных фильма, наиболее известным из которых оказалась картина 1983 года, снятая японским режиссером Сёхэйем Имамурой
- Тиражирование данного мифа в массовой культуре породило множество необоснованных и ложных стереотипов о сицидальной жертвенности стариков во имя молодых и якобы архитипичной готовности японской культуры пожертвовать своими стариками
- Сицид действительно является одной из черт национальной японской культуры, распространённой в разных группах, в том числе в старших возрастах, что, однако, больше связывается с депрессивным состоянием, характерным для этих возрастных когорт и поэтому подлежащим постоянному мониторингу и соответствующей профилактике со стороны муниципальных центров социальной поддержки
- Однако статистика говорит об обратном. Во-первых, сегодня уровень сицида находится на самом низком за последние 40 лет. Во-вторых, в группе риска находится как раз молодое поколение, включая подростков (Источник: *National Police Agency Suicide statistics*)



Убасуте но тсукэ (Луна убасутэ), 1892
автор Цукйюка Йошитоши

Общие выводы

- Специфику японской модели накопления человеческого капитала можно выразить краткой формулой:

дискретность в накоплении базового образования и навыков
+
непрерывность в накоплении специфических навыков

- Дискретная модель высшего образования препятствует осознанию работником устаревания своего образования. Это содействует блокировке циркуляции общего человеческого капитала в экономике и накопления старшим поколением новых профессиональных навыков, которые требуют фундаментального образования, например, продвинутых навыков в информационно-коммуникационной среде (ИКТ).
- Вместе с тем, японская модель накопления человеческого капитала, заточенная на неформальную передачу опыта на рабочем месте, а также квалификационную универсальность, позволяет компенсировать негативные последствия этой модели за счет непрерывного совершенствования японскими работниками своих профессиональных навыков.
- Центральным драйвером японской модели капитализма является исторически уважительное и почтительное отношение к старшим. Это отношение выражается во всесторонней и системной заботе, оказываемой старшему поколению не только в семье, но и на уровне компаний, муниципалитетов, национальном уровне. Такое отношение формирует у них чувство востребованности и нужности, что благоприятным образом сказывается на мотивации, производительности и активном долголетии.
- Отдельное направление современных реформ – это всесторонняя поддержка детей в возрасте от 0 до 3 лет для облегчения тяжелой участи женщин, находящихся в декрете, и стимулирования их занятости.
- Для поддержания инклюзивного экономического роста и компаний, которые работают в сфере ИКТ, Япония реализует всестороннюю финансовую поддержку инвестиций в ИКТ, осуществляемых малым и средним бизнесом (МСБ), а также налоговые льготы при инвестициях в цифровизацию и продукты цифровой защиты.

Уроки для России – 1

- Необходимо создание ИКТ-песочниц (с развитыми социальными сетями ИКТ-компаний) и развитие цифровой инфраструктуры для обеспечения 4-й индустриальной революции.
- Важной составляющей политики, направленной на повышение продолжительности жизни является уважительное и дружественное отношение к старшему поколению.
- Такой переход в политике и культуре возможен при ориентации национальных целей развития на концепцию активного долголетия. Японская модель в развитии экономики знаний ориентируется на низкие разрывы в оплате труда менеджмента организаций и высококвалифицированных сотрудников и включает в эту группу работников с ученой степенью, учителей, имеющих государственные награды, инженеров и рабочих высших разрядов, а также автоматически всех работников, имеющих трудовой стаж не менее 30 лет.

Уроки для России – 2

- Японская модель межпоколенческой солидарности опирается на активную интеграция старшего и молодого поколения на всех этапах жизненного цикла – через детские сады, медицинские учреждения, школы, университеты корпорации. Это повышает циркуляцию человеческого капитала и доверие между поколениями. Дети видят, что старшее поколение в почете и что ему есть что «сказать», что с ним может быть интересно. Один из возможных механизмов стимулирования интереса школьников и студентов – это привлечение молодежи для монетизации навыков старшего поколения, получаемых, например, в рамках программ типа «Московское долголетие».
- Накоплению человеческого капитала значимо содействуют новые механизмы входа молодежи на рынок труда, создаваемые за счет нестандартной и множественной занятости, а также возможностей для (со)инвестирования в необходимое им образование.
- Японская социальная политика подтверждает эффективность инвестиций в раннее развитие детей (в возрасте от 0 до 3 лет).