

Балакаева Л.Т.<sup>1</sup>, Шынтасова К.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>к.и.н., доцент, Казахский Национальный университет им. Аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан

<sup>2</sup>бакалавр специальности «Востоковедение: японский язык  
Казахский Национальный Университет им. Аль-Фараби,  
г. Алматы, Казахстан

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ЯПОНИИ НА ТРУДОВОМ РЫНКЕ В ОТНОШЕНИИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ И ИНВАЛИДОВ.

### Аннотация

В данной статье рассматривается государственная политика Японии на рынке труда в отношении пожилых людей и инвалидов в условиях изменения демографической ситуации, связанной с уменьшением рождаемости, старением населения и сокращением трудоспособного населения страны. На фоне увеличения расходов на социальные нужды, правительство пытается решить проблему нехватки кадров путем увеличения занятости пожилых людей, конечно на добровольной основе. Показаны меры правительства по увеличению пенсионного возраста и по сокращению дистанции между пенсионным возрастом и максимально допустимым возрастом пребывания работников на службе (тэйнен). Приводятся данные по изменению структуры занятости работников после достижения тэйнен. Раскрывается политика по привлечению людей с ограниченными возможностями на рынок труда с целью повышения их социального статуса, улучшения условий жизнедеятельности и позитивного влияния на экономическую ситуацию. Отмечаются как достижения, так и недостатки в решении данного вопроса.

**Ключевые слова:** политика, демография, пенсионеры, тэйнен, инвалиды, законодательство, рынок труда

Л.Т. Балакаева<sup>1</sup>, К.Шынтасова<sup>2</sup>

<sup>1</sup>т.ғ.к., доцент, Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық Университеті

Алматы қ., Қазақстан

«Шығыстану: жапон тілі» мамандығының бакалавры

Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық Университеті

Алматы қ., Қазақстан

## ЖАПОНИЯНЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ҚАРТТАР МЕН МҮГЕДЕКТЕРГЕ ҚАТЫСТЫ ӘЛЕУМЕТТІК САЯСАТЫ

### Аңдатпа

Мақалада Жапонияның еңбек нарығындағы қарттар мен мүгедектерге қатысты мемлекеттік саясаты туу деңгейінің төмендеуімен, халықтың қартайуымен байланысты демографиялық жағдайдың өзгеруіне байланысты қарастырылады. Әлеуметтік шығындарды көбейту аясында үкімет жұмыс күшінің жетіспеушілігі проблемасын егде жастағы адамдардың жұмыспен қамтылуын арттыру арқылы шешуге тырысуда, әрине ерікті түрінде өтуде. Үкіметтің зейнетке шығу жасын ұлғайту және қызметкерлердің зейнетке шығу жасы мен рұқсат етілген шекті жұмыс жасының арасындағы арақашықтықты азайту жөніндегі (тэйнен) шаралары көрсетілген. Тэйнен жеткеннен кейін жұмысшылардың жұмыспен қамтылу құрылымындағы өзгерістер туралы мәліметтер келтірілген. Мақалада мүгедектерді әлеуметтік мәртебесін арттыру, тұрмыс жағдайын жақсарту және экономикалық жағдайға оң ықпал ету мақсатында оларды еңбек нарығына тарту саясаты ашылған. Бұл мәселені шешуде жетістіктер мен кемшіліктер де атап өтілді.

**Түйінді сөздер:** саясат, демография, зейнеткерлер, тэйнен, мүгедектер, заңнама, еңбек нарығы.

L.T. Balakaeva<sup>1</sup>, K.Shyntasova<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Cand. Sc. (History), Associate Professor, Al-Farabi Kazakh National University  
Almaty, Kazakhstan

<sup>2</sup>Bachelor of Oriental Studies: Japanese language

## **SOCIAL POLICY OF JAPAN IN THE LABOR MARKET FOR OLDER AND DISABLED PEOPLE**

### *Abstract*

*This article examines the state policy of Japan in the labor market for older and disabled people in the changing demographic situation associated with a decrease in the birth rate, an aging population and a reduction in the country's working-age population. Against the background of increasing social spending, the government is trying to solve the problem of labor shortages by increasing the employment of older people, of course on a voluntary basis. The government's measures are shown to increase the retirement age and to reduce the distance between the retirement age and the maximum permissible age of employment of employees (teinen). The data on changes in the structure of workers' employment after reaching teinen are presented. The policy of attracting disabled people to the labor market in order to improve their social status, improve living conditions and positively influence the economic situation is revealed. Both achievements and shortcomings in solving this issue are noted.*

**Keywords:** *politics, demographics, retirees, teinen, disabled people, legislation, labor market.*

**Введение** Япония является одной из лидирующих стран по социально-экономическому благосостоянию пожилых людей и людей с ограниченными возможностями, занимая восьмое место в мировом рейтинге. Япония – первое государство в Азии, которое стали называть страной «благосостояния» наравне с Великобританией и Швецией. Высокие темпы экономического роста, повышение благосостояния народа привели к резкому росту продолжительности жизни. Сейчас страна переживает демографический кризис, доля пожилых людей старше 65 лет превышает одну четверть всего населения Японии, а доля молодых стремительно снижается. Поэтому наибольшую часть расходов государственного бюджета составляют пенсионное и медицинское страхования, и с каждым годом, социальные расходы идут на повышение, что серьезно сказывается на экономическом состоянии Японии. На фоне увеличения расходов на социальные нужды, правительство пытается решить проблему нехватки кадров путем увеличения занятости пожилых людей, конечно на добровольной основе, а также привлекая людей с ограниченными возможностями на рынок труда с целью повышения их социального статуса, улучшения условий жизнедеятельности и позитивного влияния на экономическую ситуацию. Для любого государства вопрос улучшения социального благосостояния своего народа путем исследования опыта других стран является всегда актуальным.

**Целью** данной статьи является рассмотрение особенностей социальной политики Японии в отношении пожилых людей и инвалидов при устройстве на работу.

**Материалы и методы.** Методологической основой исследования послужили теоретические концепции, в частности одна из классификаций и моделей теоретического социального государства – социальное государство либерального типа, примером которого могут служить Австралия, Канада, Швейцария и Япония, законодательная база японской правовой системы по регулированию отношений на трудовом рынке, а также взгляды российских и японских ученых по данной проблеме. При подготовке статьи были использованы описательный, сопоставительный и аналитический методы, а также историко-хронологический метод (описание явлений во временной последовательности).

**Обсуждение.** В Японии большое внимание уделяется социальной политике и это первая азиатская страна, которую стали называть «государством благосостояния».

В настоящее время население Японии быстро стареет на фоне сокращения рождаемости и численности категории людей трудоспособного возраста, вследствие чего возникла экономическая проблема нехватки трудовых ресурсов. В последние годы отмечается тенденция к увеличению расходов на социальное обеспечение в Японии. Основной причиной роста этих показателей является именно быстрое старение населения.

Одним из путей решения данной проблемы правительство видит в увеличении занятости пожилых людей и привлечении людей с ограниченными возможностями на рынок труда, конечно же на добровольной основе. С 2001 г. началось постепенное повышение пенсионного возраста, к 2025 г. он должен быть изменен до 65 лет. В 2013 г. были внесены соответствующие поправки в Закон, предписавшие предприятиям, предоставлять работу всем желающим трудиться после достижения тэйнэн. В феврале 2020 г. Кабинет Министров Японии утвердил законопроекты, призывающие предприятия обеспечивать сотрудников работой до 70 лет. Законопроекты будут вводиться с апреля 2021 г. Т.о. возможности занятости пожилых людей на рынке труда возросли и это привело к росту их экономической активности.

Пожилые люди Японии достаточно обеспечены, размер пенсий и сбережения позволяют чувствовать себя достаточно уверенными в завтрашнем дне. По результатам проведенных социологических опросов среди пожилого населения Японии, помимо экономических определяющими в продолжении трудовой деятельности является то что они хотят трудиться с целью сохранения хорошей физической формы и на благо своего общества.

В Японии за 2018 г., число людей с ограниченными возможностями увеличилось до 8 577 000 человек или около 7% от общего количества населения. Правительство Японии уделяет большое внимание инклюзии инвалидов. Согласно законодательству 2% штата в компаниях с количеством более полстотни человек должны представлять люди с ограниченными возможностями. Так, если в 2014 г. уровень занятости инвалидов составлял 47.2% от их общего количества, в 2016 г. 48.6%. Конечно, существуют определенные проблемы по трудоустройству инвалидов, которые государство решает с помощью различных программ и мер поддержки.

**Результаты исследования.** Социальная политика (совокупность мер, направленных на защиту и поддержку населения) является одним из основных направлений внутренней политики любого государства. В Японии большое внимание уделяется социальной политике и это первая азиатская страна, которую стали называть «государством благосостояния».

Согласно конституции Японии (статья 27 пар.1) государство обязуется защищать права народа на труд и обеспечивать им условия для трудоустройства. Также оно обязано гарантировать существование тем, кто не имеет возможности трудиться и поэтому, не может самостоятельно обеспечивать себя.

Японская правовая система имеет довольно развитую законодательную базу для регулирования отношений на трудовом рынке

В 1947 г. вышел закон, который установил нормы обеспечения безработных – Закон о страховании по безработице. В том же году был принят Закон об обеспечении занятости определивший организационные основы государственной системы трудоустройства. После выхода в 1966 г. Закона о мерах по обеспечению занятости, страна вступила в фазу активного формирования политики занятости. Это требовало дальнейшего развития законодательной базы, и в следующие годы был принят ряд законов для решения поставленных задач. Среди них следует указать Закон о стимулировании занятости инвалидов (1960 г.), Закон о стимулировании развития профессиональных способностей (1969 г.), Закон о занятости лиц старших возрастов (1971 г., дополнен в 1994 г.), Закон о страховании занятости (1974 г.), Закон о равных возможностях полов в области занятости (1985 г.), Закон о перенайме рабочей силы (1985 г., дополнен в 1999 г.), Закон об отпуске по уходу за ребенком (1991 г.).

В настоящее время население Японии быстро стареет на фоне сокращения рождаемости и численности категории людей трудоспособного возраста, вследствие чего возникла экономическая проблема нехватки трудовых ресурсов.

Население Японии сокращается, если в 2010 г. численность составляла – 128 млн 57 тыс. чел./1/ то к концу 2020 г. оно снизилось до 126 млн. 517 тыс. чел., /2/ доля же пожилых людей, наоборот, растет если в 2015 г. их количество в общей численности населения составляло 26.2% /1/ то в 2020 г. уже 28.4%. /3/. По расчетам специалистов в будущем прогнозируется повышение доли пожилых граждан общей численности населения к 2030 г. до 30,4%, к 2055 г. – до 39,4%, к 2060 г. – до 39,9% /1 с.62/.

Если в середине 1970-х годов был отмечен пик рождаемости выше 2 млн., то в 2016 г. на свет появились около 1 млн. детей, а в 2019 г. количество новорожденных составило 864 тыс. /4/

Согласно Концепции социального обеспечения страны каждый гражданин имеет право на достойный уровень жизни в том числе и в старости. Это право реализуется через систему пенсионного обеспечения, медицинского страхования и оказания помощи отдельным категориям граждан.

В последние годы отмечается тенденция к увеличению расходов на социальное обеспечение в Японии. Если, в 1990 г. расходы на социальные нужды составляли 13,6% национального дохода, в 2000 г – 20, 8%, о в 2018 г. - 23,1%. /5 с. 20/ Основной причиной роста этих показателей является именно быстрое старение населения.

В то же время как то разрешить данную проблему и осложняющуюся ситуацию с недостаточностью рабочих кадров, можно именно путем увеличения занятости пожилых людей.

Закон о стабилизации занятости пожилых работников был принят ещё в 1971 г., а затем корректировался, с целью усилить требования к работодателям, чтобы сократить дистанцию между пенсионным возрастом и максимально допустимым возрастом(тэйнен) пребывания сотрудников в данном учреждении. До 1985 г. максимально допустимый возраст составлял 55 лет (уволившиеся с крупных предприятий как правило находили работу в средних и мелких предприятиях, где этот возраст не был рубежным), в 1980 – годы правительство активно проводило политику за увеличение

этого показателя до 60 лет, а в 1998 г. компаниям было запрещено устанавливать тэйнен ниже 60 лет. Это было оформлено законодательно.

С 2001 г. началось постепенное повышение пенсионного возраста, к 2025 г. он должен быть изменен до 65 лет. В результате снова начал образовываться разрыв между тэйнен и возрастом выхода на пенсию. В 2000 г. правительство приняло постановление о «Мерах по обеспечению занятости пожилых работников», в котором предприятиям предлагались меры для урегулирования этой проблемы. В 2006 г. вступили в силу поправки к Закону о стабилизации занятости, сделавшие эти меры неукоснительными к исполнению для всех предприятий. В 2013 г. были внесены соответствующие поправки в Закон, предписавшие предприятиям, предоставлять работу всем желающим трудиться после достижения тэйнен. В 2016 г. Закон о страховании вышел в новой редакции, по которому лица старше 65 лет, продолжающие работать, имеют право быть застрахованными в этой системе, что даёт им определенные преимущества.

Т.о. возможности занятости пожилых людей на рынке труда возросли и это привело к росту их экономической активности. В 2017 г. доля работающих в возрастной категории 60-64 г. составляла 66,2 %, в категориях 65-69 л. – 44,3%, 70-74 г.- 27,2%, 75-79 л. – 9%, что является выше показателей прежних лет. /1 с.63 /.

Конечно структура занятости работников после достижения тэйнен меняется. В возрастной группе 60-64 г характер дальнейшей работы зависит от работодателя. По принятым в Японии законам, сотрудники имеют право трудиться до 65 лет, вместе с тем, дают компаниям определенную свободу в определении формата их дальнейшей деятельности. Большинство японских компаний применяют увольнение с последующим перенаймом, при котором они могут нанять сотрудника по временному контракту или как непостоянного, что конечно отражается на экономическом положении. Или же как постоянного, но с понижением зарплаты. В возрастной группе 65-69 лет наблюдается увеличение сотрудников, работающих на непостоянной основе и сокращение постоянных сотрудников. Около 40% из них занимается семейным бизнесом, принимает участие в волонтерском движении и т.д. В возрасте 70-74 г, и 75-79 лет, доля работающих по найму 45% в первой группе и до менее четверти во второй, но при этом увеличивается доля занятых в семейном бизнесе (до 30% и 45% соответственно), а также тех, кто участвует в деятельности НПО и волонтерских организаций (до 25% и 32%) /1 с.68/.

Пожилые люди Японии достаточно обеспечены, размер пенсий и сбережения позволяют чувствовать себя достаточно уверенными в завтрашнем дне. В Японии пенсии по старости подразделяется на две части: базовую национальную (кокумин нэнкин) и трудовую. Есть два вида трудовой пенсии: – косэй нэнкин – охватывает работников частных предприятий; кёсай кумиай – пенсии ассоциаций взаимопомощи, распространяющиеся на работников государственных и частных школ и университетов /5с.21/. По результатам проведенных социологических опросов среди пожилого населения Японии, экономические мотивы являются определяющими в продолжении трудовой деятельности, но помимо этого они хотят трудиться с целью сохранения хорошей физической формы и на благо своего общества. Японские муниципалитеты активно сотрудничают с людьми предпенсионного возраста для того, чтобы они могли продолжить работу после выхода на пенсию. Также в стране созданы специальные центры которые могут предложить пенсионерам постоянную или временную работу.

В 2018 г. правительство Японии в проекте доклада специальной правительственной комиссии, высказалось о возможности повышения пенсионного возраста с 65 - до 70 лет, чтобы сократить расходы на социальные нужды. Планировался поэтапный переход на новую пенсионную систему /6/. В феврале 2020 г. Кабинет Министров Японии утвердил законопроекты, призывающие предприятия обеспечивать сотрудников работой до 70 лет. Законопроекты будут вводиться с апреля 2021 г. В будущем планируется сделать это условие обязательным для всех предприятий. /7/

В декабре 2019 г. Японская конфедерация профсоюзов (Рэнго) провела социологическое исследование по которому 71.4% одобрили идею о возможности трудиться до 70 лет. В возрастной же категории 65-69 лет этот показатель достиг 87% /8/.

В Японии за 2013 г., общее число людей с ограниченными возможностями составило 7411 тыс. человек или около 5% населения а в 2018 г. их количество увеличилось до 8 577 000 человек или около 7%. В Японии считают, что привлечение людей с различной формой инвалидности на рынок труда позволит повысить их социальный статус, улучшить условия жизнедеятельности а также позитивно повлияет на экономическую ситуацию в стране. При сокращения трудоспособного населения и роста государственных затрат на социальное обеспечение государство заинтересовано в увеличении занятых на рынке труда. Так, по оценкам Министерства здравоохранения, труда и благосостояния Японии, при активизации политики в сфере обеспечения рабочими местами людей пожилого возраста

и людей с различной формой инвалидности сокращение рабочей силы может быть уменьшено - к 2020 г. на 3,5 млн. человек, а к 2030 г. - на 6,3 млн /9/.

Правительство Японии уделяет большое внимание инклюзии инвалидов.

В 2006 году Генеральная Ассамблея ООН приняла конвенцию о правах инвалидов. В 2007 г. Япония подписала данную конвенцию, но лишь в 2014 г. она официально вступила в силу.

В 1960 г. в Японии был принят первый закон, поддерживающий трудоустройство людей с ограниченными возможностями (Закон о трудоустройстве инвалидов), по нему были определены нормы на рабочие места для этой категории населения. По закону 1976 г. установленная норма стала обязательной для всех предприятий. В 1987 г. в закон были внесены определенные поправки, касающиеся распро-странения положений закона не только на граждан с ограниченными физическими возможностями, но и на людей с недостаточными умственными способностями и расстройством психики. В последующем, в ходе эволюции законодательной базы, были введены квоты на трудоустройство для людей с ограниченными умственными возможностями (1998 г.) и расстройством психики (2013 г.) /10 с.318 /.

До 2018 г. квота для трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями поддерживалась на уровне 2,0%, после чего в течение последующих пяти лет будут приняты правительственные постановления по расчету квот с учетом лиц с нарушениями психического здоровья. Официально квота занятости для лиц данной категории будет вводиться с 2023 г. /11 с.74-75/.

Согласно законодательству 2% штата в компаниях с количеством более полстотни человек должны представлять люди с ограниченными возможностями. Появилась система взысканий и дотаций. Те предприятия которые не достигли официально достигнутого процента занятости инвалидов, они уплачивают штрафы (50 000 йен за одного недостающего сотрудника), а предприятия в которых процент работающих соответствует нормативным показателям, им предусмотрены дотации и выплата ежемесячного пособия (27 000 йен). Конечно, все это влияет положительно на занятость людей с ограниченными возможностями. Так, если в 2014 г. уровень занятости инвалидов составлял 47.2% от их общего количества, в 2016 г. 48.6%. /10 с.319/.

Практика трудоустройства людей с ограниченными возможностями существует в крупнейших международных японских корпорациях (Toyota Motor Corporation, Hitachi Group), Nikon Corporation, Nihon Rikagaku Industry Co., Ltd., Toto Group) и др. По официальным статистике крупнейшая международная японская компания в сфере торговли Fast Retailing Co., Ltd. с 2005 года занимает первое место в трудоустройстве людей с инвалидностью в Японии, превышая в несколько раз квоту, которая составляет с 1 апреля 2013 года 2%. Процент трудоустроенных в компании постоянно растет.

Сегодня все большую популярность приобретает практика создания дочерних предприятий особой специализации, сотрудники которых являются люди с ограниченными возможностями, они занимаются вспомогательной работой по отношению к основной деятельности компании.

Например: *Nikon Tsubasa Inc.*, количество 33 человека, *Toyota Loops Corporation* – 84 чел., сразу пять дочерних предприятий с общим количеством работников 211 человек было создано в Hitachi Group. Все они занимаются обработкой, сборкой, упаковкой деталей, оцифровкой документов, работой в офисе, уборкой, сборкой автозапчастей и т.д /12/.

Конечно, не все предприятия берут к себе в штат людей с психическими отклонениями, потому что просто не подготовлены для работы с такими людьми. Болезнь может прогрессировать или привести сотрудника в депрессию, поэтому необходимо тщательное наблюдение за такими сотрудниками. Не все фирмы готовы взять ответственность за своего сотрудника и пойти на уступки и помощь со своей стороны.

Основными проблемами трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, являются – отсутствие понимания со стороны работодателя, неопределенность в отношении этих лиц (болезнь или инвалидность), а также проблемы с состоянием возникающие со стороны работника (прогулы работы из-за ухудшения состояния здоровья, отсутствие желания трудиться) и так далее. В обществе такие люди часто позиционируются как тяжелобольные люди, которым нужно стационарное лечение, их нередко не хотят принимать людей с инвалидностью. А среди работодателей, которые берут их к себе, есть и такие которые делают это в основном для того, чтобы соблюдать установленный закон, получать квоты от государства и просто поддерживать или даже улучшить свой имидж. Также, существующие штрафы за несоблюдение закона по заполнению квот людей с ограниченными возможностями небольшие и определенная часть работодателей предпочитают отделяться штрафными санкциями.

В современной Японии принимаются очень много мер, для помощи в трудоустройстве людям с ограниченными возможностями. Среди них можно выделить:

- Система устанавливающая определенный срок работы 職親制度 (一定期間)

□ Сокращенный рабочий день (более 20, менее 30 часов в неделю)  
短時間勤務 (週20時間以上30未満)

Государством придумываются различные программы по поддержке людей с ограниченными возможностями в трудоустройстве, но также считается важным помочь не столь в трудоустройстве, сколько в «удержании» их на рабочем месте. К такой поддержке можно отнести специальных сотрудников, задачей которых является помощь адаптации на новом рабочем месте. Таких сотрудников принято называть – Абилити стаф (Ability staff). /14/.

С 1993 г. для поддержки лиц с нарушением психического состояния на рынке труда им выделялись консультанты по устройству на работу. В 2011 г. они получили статус специалистов-советников, которые в первую очередь тщательно исследуют психическое состояние своего клиента и уже на основе этого консультируют и оказывают им помощь. Также в их обязанности входило повышать уровень информированности работодателей по проблемам специфической особенности людей с ограниченными возможностями. /11 с.73/. Профессионально-технические услуги по реабилитации предоставляются инвалидам отделениями занятости в государственном секторе безопасности (PESO), профессионально-техническими центрами реабилитации Японии, Организацией по вопросам занятости пожилых людей и инвалидов (JEED) и различными другими соответствующими организациями. В таблице представлена информация о предоставляемых услугах:

Управления занятости населения по вопросам безопасности (PESO)	Регистрируют заявления инвалидов, которые ищут работу, и предоставляют заявителям услуги профориентации и трудоустройства.
Национальный институт профессиональной реабилитации.	Проводит исследования и опросы в области профессиональной реабилитации и проводит обучение для специалистов, занимающихся профессиональной реабилитацией.
Префектуральные центры	Предоставляют инвалидам услуги профоценки, профориентации, служб поддержки со стороны специалистов-тренеров на работу, а также обучение на подготовительные работы в тесном сотрудничестве с PESO и центром занятости для людей с ограниченными возможностями и т.д. Они также предоставляют работодателям профессиональную консультацию и советы по вопросам управления занятостью лиц с ограниченными возможностями.
Частные работодатели	Обучение на рабочем месте для лиц с ограниченными возможностями в течение шести месяцев или меньше (один год в случае тяжелой формы инвалидности).
Общие государственные центры профессионального развития способностей	Общественная профессиональная подготовка осуществляется в рамках профессионально-технического развития. Закон о содействии в найму, для людей с ограниченными возможностями, чтобы помочь им приобрести навыки, необходимые для содействия их занятости. Для тех, кто может получить профессиональную подготовку вместе с лицами, не являющимися инвалидами, проводится государственными профессионально-техническими центрами развития способностей. В стране были созданы 19 центров по развитию способностей. Период обучения варьируется от трех месяцев до трех лет в зависимости от учебных категорий.
Другие образовательные и учебные центры	Созданы образовательными фондами и фондами социального обеспечения, чтобы развивать и совершенствовать профессиональные навыки людей с ограниченными возможностями.

В отчете Центра поддержки занятости и жизнедеятельности инвалидов за 2017 г. были приведены данные о числе ухода с работы людей с расстройством психики за 2015-2016 гг. и их причинах. Стоит отметить, что среди обстоятельств ухода с работы наиболее популярной является причина, связанная с обстановкой на работе. Правительство Японии пытается решить эту проблему. С сентября 2017 г. были запущены учебные курсы для служащих компаний в штате которых имеются люди с нарушениями развития. Учебные курсы, обучают знаниям для лучшего понимания и восприятия людей с заболеваниями, воспитывают человеколюбие и сострадание и проявление заботы к ним /10 с.325-326/.

Одним из направлений политики по поддержке инвалидов в Японии является высокий уровень развития медицины и наличие городской инфраструктуры которая приспособлена для потребностей людей с ограниченными возможностями. Японские тротуары выложены тактильной плиткой для незрячих людей, общественный транспорт также приспособлен для нужд инвалидов, на городских улицах нет высоких бордюров, которые мешают передвигаться инвалидной коляске. В станциях метро

имеются лифты для инвалидов, а в обязанности служащих входит помогать людям с ограниченными возможностями. Торговые центры и другие общественные учреждения оснащены пандусами и широкими дверьми. /15/.

**Заключение (выводы).** К особенностям социальной политики Японии можно отнести продуктивность и устойчивость, что выявляется в поддержке трудоустройства пожилых людей и инвалидов, способствующая росту ВВП и налоговых поступлений, включая взносы на социальное страхование. За последние двадцать лет Япония создала эффективную систему защиты пожилых людей. Сейчас Япония занимает восьмое место по уровню благосостояния пожилых людей во всем мире. Правительство создало специальную систему квотирования рабочих мест на предприятиях, различные программы по реабилитации для людей с ограниченными возможностями.

Процент занятости людей – инвалидов в Японии выше, чем во многих развитых странах Организации экономического сотрудничества и развития(ОЭСР). Тем не менее наличие законодательства и городской инфраструктуры для людей с ограниченными возможностями недостаточно для того чтобы решить их проблемы интеграции в общество, нужна поддержка и понимание всех членов общества./9/.

#### *Список использованной литературы:*

1. Лебедева И.П. Япония: проблемы занятости пожилых работников // Японские исследования. 2018, № 4.
2. Население Японии. <https://countrymeters.info/ru/Japan>
3. Япония. Данные и статистика. <https://knoema.ru/atlas>
4. В Японии зафиксировано рекордное сокращение численности населения// <https://news.ru/asia/v-yaponii-zafiksirovano-rekordnoe-sokrashenie-chislennosti-naseleniya> 03.01.2020)
5. Игнатова О.И. Социальная политика Японии // Вопросы экономики и управления. Международный научный журнал. №5 (21) 2019.
6. Работать до 70 лет: в Японии готовят пенсионную реформу // <https://regnum.ru/news/polit/2524109.html> ИА REGNUM
7. Д.Ксенофонтов Япония одобрила повышение пенсионного возраста до 70 лет// <https://novostivl.ru/post/79326/>
8. Многие пожилые люди в Японии поддерживают разрешение работать до 70 лет // <https://www.nippon.com/ru/japan-data/h00651/>
9. Мелкоян И.Г., Мизинова А.Е. Трудоустройство людей с ограниченными возможностями. Ассоциация японоведов // [http://japanstudies.ru/index.php?option=com\\_content&task=view&id=707&Itemid=71](http://japanstudies.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=707&Itemid=71)
10. Хакумура Н. Расширение трудоустройства и усилия по повышению долгосрочной занятости инвалидов в Японии // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2019. № 6. – С. 314-327. <https://doi.org/>
11. Дронишинец Н.П., Филатова И.А. Современные тенденции в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями в Японии // журнал Специальное образование 2017, № 1.
- 12.К. Антипова (эксперт) Трудоустройство инвалидов: практика японских компаний и российские реалии // <https://www.b-soc.ru/pppublikacii/trudoustrojstvo-invalidov-praktika-yaponskih-kompanij-i-rossijskie-realii/>.
13. 社会保障入門2016、平成28年1月20日発行、社会保障入門編集委員会 (Введение в социальное обеспечение 2016 г.)
14. 温編2013 「よく分かる社会福祉」第5版 (Вэнь Хен, 5 –е издание «Понимание социального обеспечения», 2013).
15. Безграничные возможности. Корреспонденты "РГ" рассказывают, как поддерживают инвалидов в разных странах// Российская газета - Федеральный выпуск № 83(7841) 15.04.2019. <https://rg.ru/2019/04/15/rg-rasskazyvaet-kak-podderzhivaiut-invalidov-v-raznyh-stranah.html>.

#### *References:*

1. Lebedeva I. P. Japan: problems of employment of elderly workers // Japanese studies. 2018, № 4.
2. The population of Japan. <https://countrymeters.info/ru/Japan>
3. Japan. Data and statistics. <https://knoema.ru/atlas>
4. Japan has recorded a record population decline// <https://news.ru/asia/v-yaponii-zafiksirovano-rekordnoe-sokrashenie-chislennosti-naseleniya> 03.01.2020)

5. Ignatova O. I. *Social policy of Japan // Economic and management issues. International scientific journal. №5 (21) 2019.*
6. *Work up to 70 years: Japan is preparing a pension reform // <https://regnum.ru/news/polit/2524109.html> REGNUM*
7. D. Ksenofontov *Japan approved raising the retirement age to 70 years// <https://novostivl.ru/post/79326/>*
8. *Many elderly people in Japan support permission to work until the age of 70. <https://www.nippon.com/ru/japan-data/h00651/>*
9. Melkonyan I. G., Mizinova A. E. *Employment of people with disabilities. Association of Japanese Studies // [http://japanstudies.ru/index.php?option=com\\_content&task=view&id=707&Itemid=71](http://japanstudies.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=707&Itemid=71)*
10. Hakumura N. *Expanding employment and efforts to increase long-term employment of disabled people in Japan // Monitoring public opinion: Economic and social changes. 2019. No. 6. - pp. 314-327. <https://doi.org>*
11. Dronishinets N. P., Filatova I. A. *Modern trends in employment of persons with disabilities in Japan // Journal of Special Education 2017, No. 1.*
12. K. Antipova (expert) *Employment of disabled people: the practice of Japanese companies and Russian realities. <https://www.b-soc.ru/pppublikacii/trudoustrojstvo-invalidov-praktika-yaponskih-kompanij-i-rossijskie-realii/>.*
13. *社会保障入門2016、平成28年1月20日発行、社会保障入門編集委員会 (Introduction to social welfare, 2016)*
14. *温編2013 "よく分かる社会福祉"第5版 (Wen Hyun, 5th edition "Understanding social security", 2013).*
15. *Unlimited possibilities. Correspondents of " RG " tell how they support disabled people in different countries// Rossiyskaya Gazeta-Federal issue No. 83 (7841) 15.04.2019. <https://rg.ru/2019/04/15/rg-rasskazyvaet-kak-podderzhivaiut-invalidov-v-raznyh-stra>*