Підприємницький клімат

Сакаї Масако

Sakai Masako. The Corporate Culture in Japan

The historical preconditions of the origin of the corporate cultur in Japan are covered in the article. The peculiarities of labour legislation of the modern Japan consist in prohibition against combining jobs. It is considered that such rule supports labour discipline in the enterprises and establishments. Author, basing on the experience of other countries, insists on the necessity of abolition of such prohibition.

酒井雅子　日本の企業風土

日本の企業風土がいかに成立したかについて注目。労使間がともに秩序維持関係の存在を暗黙の了解としているのが日本の企業風土の特徴ある。他国の事例を基にして、企業風土の変化の必要性を検討する。

Історичні передумови формування підприємницького клімату в Японії

У період революції Мейдзі уряд Японії стрімко впроваджував систему компаній.

Тоді ще відстала Японія мала досить низький рівень накопичення капіталів, їй не вистачало виробничих потужностей, але, незважаючи на це, змагалася з передовими капіталістичними країнами. Завдання було поставлено чітко – якнайшвидше наздогнати передові країни і знизити різницю в рівні продуктивності праці. (На меті було створення державних підприємств як зразок для приватних компаній, а також під керівництвом уряду планували заснувати розвинену промисловість.) Відтак виникла необхідність значних капіталовкладень. Тому започаткували формування сучасної системи кредитування та популяризацію компаній, зокрема акціонерних товариств [1]. Для задоволення величезного попиту на капітал, що зростав, украй необхідним було створення нової системи компаній [2], яка дозволяла б концентрувати й накопичувати грошові кошти значної кількості людей. Така система акціонерних товариств [3] заповнювала прогалину, що існувала в Японії, між малим об'ємом накопичених капіталів і вимогами промислової революції. Отже, описана система компаній, яку було встановлено в Японії «зверху», має деякі особливості.

Згодом розвиток японської економіки посилювали значним збільшенням кількості компаній (табл. 1).

Таблиця 1. Кількість юридичних осіб з урахуванням їх організаційної структури (1910–2004 рр.)

	Товариства з необмеженою відповідальністю	Командитні товариства	Корпорації	Акціонерні товариства з обмеженою відповідальністю	Інші	Загальна кількість
1910	3 202	6 411	5 277			14 926 (36)
1920	6 954	14 912	20 568			42 488 (54)
1930	9 841	32 259	21 402			63 553 (43)

1940	15 663	37 592	35 936	1 805		91 028 (28)
1950	10 276	28 402	154 497	45 306		238 531 (34)
1960	9 928	43 215	287 350	198 936		539 429
1970						986 825
1980	7 112	36 510	791 297	606 461	8 169	1 449 549
1990	5 595	28 483	1 054 491	971 394	18 307	2 078 270
2000	6 966	31 421	1 059 140	1 398 785	40 566	2 536 878
2004	7 775	43 504	1 040 379	1 432 883	47 547	2 572 088

Головне управління статистики. Загальний огляд довгострокових статистичних даних по Японії. – 1988. – Том 4. – С. 162, 1988 (основні матеріали «Статистичних даних про податки» Податкової служби), а також: Державна податкова служба «Дійсне положення суб'єктів підприємницької діяльності у світлі статистичних відомостей Податкової служби». Публікували щороку впродовж 1980–2004 років. До 1920 року – включно з тимчасово закритими компаніями; після 1921 року – не входять компанії, що тимчасово закриті, а також ліквідовані й об'єднані фірми. У дужках () – акціонерні товариства. «Інші» – компанії взаємного кредитування, медичні установи, промислові кооперативи. У загальну кількість компанії за 1970 рік включені компанії взаємного кредитування, медичні установи й промислові кооперативи.

Відомостей за 1970 рік про кількість суб'єктів підприємницької діяльності з урахуванням їх організаційної структури не опубліковано.

Розглянемо статистичні відомості за 2000 рік. У США та Німеччині приватні підприємства становили 7 % від загальної кількості компаній. В Японії – більше 34 %, майже весь залишок припадав на державні компанії (табл. 2).

Таблиця 2. Форма та кількість промислових підприємств у Японії, США, Німеччині (2000 р.)

Юридична форма	Японія	США	Німеччина
Приватні підприємці Nonfarm Solo Proprietorships Einzelunternehmen	1 307 073 (34,0 %)	17 904 731 (70,7%)	2 040 713 (70,1%)
Товариства з необмеженою відповідальністю General Partnerships Offence Handelsgesellschaft OHG	6 966 (0,2 %)	872 045 (3,4 %)	262 030 (9,0 %)
Командитні товариства Limited Partnerships Kommanditgesellshaft KG	31 421 (0,8 %)	348 973 (1,4 %)	102 937 (3,5 %)
Акціонерні товариства з обмеженою відповідальністю S Corporation · Limited liability Companies Gesellschaften mit beschankter Haftung	1 398 785 (36,4 %)	3 605 804 (14,2%)	446 797 (15,4%)

Корпорації KGaA. AG	1 059 140 (27,6 %)	2 407 200 (9,5 %)	5 256 (0,2 %)
Інші товариства і юридичні особи Others	40 566 (1,0 %)	175 300 (0,8 %)	51 147 (1,8 %)
Загальна кількість компаній	3 843 951 (100 %)	25 314 053 (100 %)	2 909 150 (100 %)

Сініті К. Дослідження подвійного стягнення податку на корпорації та прибуткового податку: Ухилення закритих акціонерних підприємств від податків // Японський Науково-дослідний інститут економіки та цінних паперів, 2003. – Сюкен кейдзай, 2003. – № 44. – С. 90.

Водночас у результаті розвитку системи компаній зростала кількість робочих місць (табл. 3).

Таблиця 3. Зміни в кількості осіб, які отримують заробітну плату, та інших показників (1950–1985 рр.)

Рік	Особи, які працювали впродовж року						
	Кількість осіб, які отримували заробітну плату (тис. чол.)	Загальна сума заробітної плати (млн. єн)	Загальна сума податків (млн. єн)	У середньому			
				Заробітна плата/ Грошова допомога (тис. єн)	Премії (тис. єн)	Платежі (тис. єн)	Сума податку (тис. єн)
1950	5 114	614 911	75 516	108,2	12,0	120,2	14,8
1955	8 219	1 705 504	124 392	180,7	26,8	207,5	15,1
1960	11 716	3 516 264	173 889	242,2	57,9	300,1	14,8
1965	17 170	8 704 041	420 449	408,9	98,1	506.9	24,5
1970	24 244	22 787 689	1 019 559	727,7	212,3	939,9	42,1
1975	30 321	61 559 235	2 239 785	1,575	455	2,030	74
1980	33 361	98 359 057	5 249 972	2,319	629	2,948	157
1985	36 938	129 907 008	7 661 262	2,803	714	3,517	207

Сто років оподаткування прибутку. – С. 143. Вивчення на прикладі типових показників щодо кількості осіб, які отримують заробітну плату.

Порівнюючи зі США та Німеччиною, кількість промислових підприємств у Японії досить значна. Можна твердити, що підприємницький клімат, про який ітиметься далі, серйозно впливає на багатьох людей.

Між іншим, систему довгострокового найму на японських підприємствах загалом уважають ідеальним виходом [4]. Зародження цієї системи прослідковуємо в період економічного буму, що наступив у важкій промисловості в роки Першої світової війни та тривав і після її завершення. У цей час потік робітників швидко вщухав, тому постала необхідність в їх закріпленні за робочими місцями [5].

Спалах Першої світової війни в липні 1914 року призвів до припинення торгівлі, транспортування морем, імпорту важливих товарів та експорту шовку-сирцю, відтак японська економіка тимчасово потрапила у важке становище [6]. З другої половини 1915 року разом із зростанням експорту відбулося й покращення стану ринку, завдяки чому в Японії, яку використовували як воєнну базу «європейської війни» [7], відбулося безпрецедентне зростання економіки [8]. Хоча після закінчення війни в 1918 році існували побоювання стосовно післявоєнної реакції, однак переважали надії на пожвавлення попиту під час відновлення, тому 1919 року почався бум, що суттєво покращив стан економіки воєнних часів [9]. При цьому зафіксовано різке підвищення цін на товари, акції та землю, коли «одна спекуляція викликала іншу» [10]. Почалася промислова лихоманка, «коли разом із безмежним зростанням та розширенням створених підприємств відбувалося значне пожвавлення випуску цінних паперів, а також підписка на нові акції» [11]. Після Першої світової війни у важкій промисловості було сформовано систему регулярного підвищення зарплатні [12]. Однак у часи депресії 1920 року на підприємствах, для збереження кваліфікованої робочої сили, проводили підготовку кадрів. Надалі, під час війни в Тихому океані, дефіцит кваліфікованої робочої сили загострився, спостерігалося вповільнення притоку кадрів [13]. Головною відмінністю від ситуації 1920 року було те, що Індустріальний патріотичний рух безпосередньо втрутився в робочий рух під гаслом «злагода в промисловості» [14].

Отже, в Японії сформувався такий підприємницький клімат, в якому передовсім цінували порядок на підприємствах.

Положення про працевлаштування – постанова про заборону сумісництва і порядок на підприємствах

Нижче подаємо основні критерії трудового законодавства в сучасній Японії.

Компанії, в яких працює більше ніж десять осіб, повинні надати державній установі (головному інспектору з питань робочих норм) оформлені правила працевлаштування (Закон про робочі норми, ст. 89). Окрім того, компанії повинні оформити правила працевлаштування у вигляді наказу, таким чином довести їх до відома робітників (Закон про робочі норми, ст. 106, п. 1).

Багато промислових підприємств мають у правилах працевлаштування заборону на сумісництво або чітко прописують, що таке сумісництво може бути дозволено тільки в разі попереднього прохання робітника. Однак існують випадки, коли суд визнавав подвійне працевлаштування на роботу без такого дозволу. Інакше кажучи, у правилах про працевлаштування визнана необхідність створення підприємницького клімату, в якому на першому плані – порядок на підприємствах.

У деяких випадках заборону на сумісництво або побічну працю в суді можна заперечити. Наведімо декілька типових прикладів.

(1) Якщо працівник, який складає меблі, працював у робочий час на аналогічному підприємстві, то це є підставою для звільнення і судового розгляду, оскільки така дія – порушення заборони «працювати в іншому місці без дозволу». (Фукока, окружний суд, рішення суду від 20.10.1972 р. «Справа Таймз» № 291, с. 355.)

(2) Судова справа про жінку, яка з 8 год 45 хв до 17 год 15 хв працювала в будівельній компанії, а потім із 18 год до 24 год – у кабаре «Саґаміхара Харіуддо». Цей випадок порушення заборони сумісництва призвів до судового вироку і став причиною звільнення, яке суд залишив чинним. (Окружний суд Токіо, рішення від 19.11.1982 р. «Справа про роботу» № 397, с. 30.)

(3) Справа про визнання дійсним дисциплінарного або звичайного звільнення службовців, які у вільний час підпрацьовували на стороні. У цьому випадку робітники не порушили службових обов'язків та довіри компанії, їх звільнення було кваліфіковано як зловживання, тому справу визнано недійсною. (Окружний суд Токіо, рішення суду від 05.06.2001 р. «Повідомлення про економіко-трудовий прецедент» № 1779, с. 2.)

Зазначимо, що вивчення та розгляд судових справ із метою юридичного обґрунтування обов'язкових правил працевлаштування триває. Вони базуються на нормах чітко прописаного договору, згідно з яким обов'язковість виникає на підставі згоди службовця; правила працевлаштування мають регламентуючий характер. Подібно до закону, такі правила обов'язкові для службовця, незалежно від його згоди або незгоди. Однак чітких висновків ще не дійшли [15].

Щодо трудового законодавства, то при розгляді прецедентів, які з погляду «позитивного» права не мають підстав, у суді виникають дискусії з багатьох питань, найбільш типові з яких – проблеми «порядку на підприємствах» [16].

Скажімо, у судовому вироку, згаданому в прикладі (2), ішлося про те, що «на відміну від державного службовця, якому за законом заборонено працювати на додатковій роботі, робітникам на приватних підприємствах, як правило, сумісництво не заборонено. Перелік обмежень виписано в правилах працевлаштування, але в трудовому контракті встановлено лише фіксований робочий день, принципові трудові обов'язки, понаднормову роботу за рахунок вільного часу службовця. Тому фіксація в правилах суворої заборони сумісництва, за винятком особливих випадків, є зайвою». «Оскільки використання службовцем вільного часу для відпочинку і відновлення моральних та фізичних сил є ключовою умовою виконання ним своїх обов'язків у наступні робочі дні, роботодавці повинні бути зацікавлені в цьому», до того ж, «залежно від навантаження, сумісництво може зашкодити керуванню підприємством, підірвати довіру до нього з боку інших суб'єктів або заплямувати престиж компанії». Зрештою, самовільна праця на двох роботах визначає т. зв. «порушення порядку на підприємстві».

Отже, мовчазна угода щодо розпорядку робочого часу, яка існує майже на всіх японських підприємствах, є характерною ознакою японського підприємницького клімату. Тому, якщо виникло яке-небудь питання щодо нього, краще домовитися, ніж шукати юридичних доказів у суді.

***

Існувала ще одна проблема, пов'язана з порядком на підприємстві. У суді розглядали справу щодо обґрунтованості звільнення службовця-дівчини, яка мала любовні стосунки з одруженим співробітником. За рішенням суду звільнення на підставі «порушення дисципліни та порядку на робочому місці» було визнано недійсним. (Окружний суд Асахікава, рішення суду від 27.12.1989 р. «Інцидент на робочому місті» № 554, с. 17.)

До речі, у США сумісництво називають multiple jobs, що в дослівному перекладі звучить як «друга праця». На відміну від японського слова, воно є досить широким поняттям. У травні 1997 року в США провели опитування серед 8 млн. 500 тис. сумісників. За пріоритетністю мотивів, що особливо привернули увагу при виборі другої роботи, були такі: на першому місці – «бажання заробити на повсякденні витрати», далі – «друга робота приносить задоволення», інші – «для отримання досвіду» і «для відкриття власної справи» [17].

Однією з проблем, навколо якої і нині полемізують, є та, що в Японії, порівняно із США, де процент нових підприємств сягає 13–14 %, він становить лише 3–4 % [18, 19]. Так, як і в США, в Японії потрібно поставити за мету збільшення кількості нових підприємств і провести якнайшвидше низку системних реформ. Як приклад таких реформ наведімо Закон про компанії, прийнятий у березні 2006 року. Раніше мінімальний розмір статутного капіталу акціонерних товариств мав становити 10 млн. ієн, тепер ці обмеження скасовано (як було зроблено в американському штаті Делавар), а також внесено деякі інші серйозні зміни.

Однак на сьогодні не чути про дискусію стосовно правил працевлаштування, згадану в межах цієї статті. Оскільки більшість японських підприємств, як і раніше, забороняє побічну роботу або сумісництво, то частина робітників, які хотіли б відкрити свою справу, мусять для цього звільнитися. В Японії досить важко, працюючи на основній роботі, здобувати досвід на іншій, як це роблять у США. Окреслене питання стосується радше площини корпоративної культури, аніж законодавчої.

Японські підприємства прагнуть системи стабільного довгострокового найму, і за останні роки в цьому напрямку відбулися суттєві зміни. Злиття із закордонними підприємствами та реорганізація існуючих підприємств – усе активніші. Незабаром ті часи, коли чимало людей упродовж життя будуть працювати на одному робочому місті. Гадаємо, що варто переглянути заборону на додаткову або подвійну роботу, яка є основою корпоративної культури Японії.

---

[1] *Імута Б.* Формування сучасної системи кредитування та популяризація акціонерних товариств // Дослідження еволюції японського капіталізму. – Кообундо, 1968. – Т. І. – С. 129.

[2] *Мікі І.* Прийняття та внесення змін до Закону про торгівлю урядом Мейдзі. – Сансейдо, 1992. – С. 27.

[3] *Такамура Н.* Народження компанії. – Хірокавакообундо, 1996. – С. 2.

[4] *Окадзакі Т.*, *Окада* (*Фудзівара*) *М.* Сучасна японська економічна система та її історичні течії; *Окадзакі Т.*, *Окано М.* Джерела економічної системи сучасної Японії. – Ніхон кейдзай сімбунся, 1993. – С. 6.

[5] *Хьодо С.* Розвиток трудових відносин в Японії. – Токіо дайгаку сюппанкай. – 1971. – С. 405.

[6] *Мітo Р.* Загальна історія економіки Японії. Новий та новітній час. – Токіо дайгаку сюппанкай, 1993. – С. 89.

[7] *Хатторі І.* Безпрецедентна кон'юнктура часів Великої війни / Під ред. Х. Арісава, К. Ямаґуті, І. Хатторі, Р. Накамура, Т. Міяносіта, М. Сагісака. – Ніхон кейдзай сімбунся, 1994. – Т. 1. Історія японської промисловості. – С. 262.

[8] *Такеда Х.* Передвоєнна паніка. Паніка 1920 р. – результат завершення буму епохи Тайсьо – Паніка Сьова поглинена світовою кризою // Економіст. – 1993. – № 21. – Вип. 71. – С. 41.

[9] *Сугая Р.* Операції на наявні товари: Реальний попит в період буму. Сто років ринку цінних паперів / Під ред. Х. Арісава. – Ніхон кейдзай сімбунся, 1978. – С. 78.

[10] *Такеда Х.* Op. cit. – С. 42.

[11] Газета «Осака асахі симбун». – 1919. – 23 серп.

[12] *Хьодо С.* Op. cit. – С. 454.

[13] *Окадзакі Т.*, *Окада (Фудзівара) М.* Op. cit. – С. 8.

[14] *Хамаґуті Х.* Виникнення Індустріально-патріотичного руху в Японії // Вивчаючи історію японського правління / Під ред. Кобаясі. – Юїкаку, 1976. – С. 255.

[15] *Оуті Н.* 25 питань суспільству найму. – Кообун-до, 2007. – С. 3.

[16] *Накасіма С.* «Правила підприємства» у верховному суді. – Кікан родохо. – 1990. – № 157. – С. 128.

[17] Monthly Labor Review. – October 2000. – P. 42.

[18] Біла книга по малих і середніх підприємствах. – 1999 р.

[19] Проблему кількості новостворених і ліквідованих підприємств широко обговорюють, проте методики і предмет досліджень – неоднакові, тому порівнювати показники з різних країн досить складно.

Переклад з японської Ігоря Околєлова