Студент группы ЮОЗ-24-2

Калабина Алина Романовна

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЛИПЕЦКИЙ ФИЛИАЛ

**Трудовой договор в Японии с конца ХIХв**

Аннотация

Трудовой договор является основным правовым механизмом оформления трудовых отношений, определяющим взаимные права и обязанности работника и работодателя. В Японии с конца XIX века трудовое право претерпело значительные изменения: от неформальных устных соглашений к строгим юридическим контрактам, учитывающим специфику экономического и социального развития страны.

Ключевые слова: трудовой договор, Япония, история права, трудовые отношения, пожизненный наём, Реставрация Мэйдзи.

После Реставрации Мэйдзи (1868 г.) Япония переживала стремительную индустриализацию, что потребовало нового подхода к регулированию трудовых отношений. Изначально трудовые связи чаще всего основывались на устных договоренностях, а правовая база была слабо развита. Постепенно законодательство стало формироваться, создавая условия для закрепления прав работников и обязанностей работодателей. С началом Реставрации Мэйдзи в 1868 году Япония вступила в фазу активной индустриализации. На этом этапе трудовые отношения характеризовались следующими чертами:

- Преобладание устных трудовых соглашений.

- Отсутствие четкого разграничения между договором найма и отношениями личной зависимости.

- Значительный перевес в правах в сторону работодателя при практически полном отсутствии правовых гарантий для наемных работников.

Принятие Закона о фабриках (1911 год)

Данный законодательный акт стал первой попыткой систематизации трудовых отношений. Хотя он не содержал прямых норм о трудовом договоре, он:

- Установил минимальные обязательные стандарты условий труда.

- Вменил в обязанность предпринимателям документально фиксировать ключевые параметры найма: рабочее время, размер оплаты, возраст работников.

Производственные травмы, развитие профессиональных заболеваний у рабочих, а также несчастные случаи на предприятиях формально не входили в сферу ответственности работодателя, и нормальной считалась практика, при которой работник, получивший травму и не имевший возможности продолжать трудовую деятельность, увольнялся с выплатой минимальной компенсации. Регуляции требовала также сфера найма рабочей силы

Становление правового фундамента (1910–1945 гг.)

Гражданский кодекс Японии 1896 года содержал положения о договоре найма, которые формально распространялись и на трудовые отношения. Однако эти нормы исходили из принципа формального равенства сторон, игнорируя их фактическое экономическое неравенство. До окончания Второй мировой войны развитие трудового права шло медленно: деятельность профсоюзов была ограничена. Регулирование осуществлялось в основном через индивидуальные трудовые договоры. Сильная корпоративная иерархия препятствовала установлению реального паритета между работником и компанией.

Послевоенные преобразования и юридическое закрепление договора (1945–1970-е) Конституционные гарантии. Конституция Японии 1947 года провозгласила базовые трудовые права: право на труд. право на достойные условия труда, право на создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров. Принятие Трудового стандартного закона в 1947 году. Этот закон стал поворотным моментом, впервые дав трудовому договору четкое юридическое оформление: статья 13 запрещала принудительный труд и требовала добровольного согласия при заключении договора. Закреплялись обязательные условия договора: оплата труда, продолжительность рабочего дня, основания для увольнения. Работодатель был обязан предоставлять работнику письменное подтверждение условий найма. Закон также ввел: обязанности работодателя по обеспечению безопасности и гигиены труда. Правила законного увольнения. Систему государственного надзора за соблюдением трудовых норм.

Пожизненный наём (сэйсяйн) - практика, при которой сотрудник трудится в одной компании до выхода на пенсию. Система оплаты и карьерного роста, основанная на стаже и возрасте, а не на строгих положениях контракта. Наличие негласных социальных договоренностей: взаимная лояльность, коллективизм, участие в корпоративной жизни. Трудовой договор в этой системе превратился из простого контракта на выполнение работы в своего рода социальный пакт. Компания обеспечивала пожизненную стабильность и социальный пакет жилье, медицинское обслуживание, а работник взамен отдавал ей свою лояльность, готовность к сверхурочной работе (сабарима) и гибкости в обязанностях. Фактический договор был намного шире и значимее формального юридического документа. После «потерянного десятилетия» 1990-х и глобализации экономики классическая система «пожизненного найма» дала трещины. Рост конкуренции, необходимость гибкости привели к либерализации законодательства о труде. Широкое распространение получили нестандартные формы занятости: срочные контракты, работа по найму без полной занятости (арбайто), временный труд через агентства (хакэн). Закон о диспетчеризации рабочей силы (1985, с поправками) и другие изменения легализовали эти формы. Это создало дуализм на рынке труда: «ядро» защищенных постоянных сотрудников и «периферию» работников с нестабильными договорами и меньшими социальными гарантиями. Современный японский трудовой договор - это поле напряжения между традиционной моделью социальной стабильности и требованиями гибкой глобальной экономики.

Эволюция трудового договора в Японии - это путь от неформальных патриархальных отношений через военно-государственный контроль и революционные послевоенные реформы к формированию уникальной корпоративной модели, ставшей символом японского «экономического чуда». Если на Западе трудовой договор исторически развивался как инструмент защиты индивидуальных прав работника, то в Японии он впитал в себя идеи групповой солидарности, взаимных обязательств и пожизненной принадлежности к корпоративной семье. Сегодня, столкнувшись с демографическим кризисом, глобализацией и изменением ценностей нового поколения, японская система находится в процессе глубокой адаптации. Задача будущего - найти баланс между необходимой гибкостью рынка труда и сохранением социальной справедливости, которая всегда была скрытой основой японского трудового соглашения.

Список используемой литературы

1. Бурганова Л.А. Теория управления: японский опыт. - Казань: КГУ, 2008.

2. Васильев А.А. Японская экономика в эпоху глобализации. - М.: Восточная литература, 2010.

3.Сапунов А. И. История права Японии. — СПб.: СПбГУ, 2010.