

Japans Arbeitsmarkt im Aufwärtstrend: ist das Ende der "Eiszeit" erreicht?

Walke, Anja

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GIGA German Institute of Global and Area Studies

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Walke, A. (2006). *Japans Arbeitsmarkt im Aufwärtstrend: ist das Ende der "Eiszeit" erreicht?* (GIGA Focus Asien, 6). Hamburg: GIGA German Institute of Global and Area Studies - Leibniz-Institut für Globale und Regionale Studien, Institut für Asienkunde. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-277077>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Japans Arbeitsmarkt im Aufwärtstrend: Ist das Ende der „Eiszeit“ erreicht?

Anja Walke

Im Frühjahr 2006 sank die Arbeitslosenquote in Japan auf den niedrigsten Stand seit sieben Jahren. Gleichzeitig berichteten japanische Unternehmen über Beschäftigungseingpässe. Statistisch gibt es bereits seit Jahresende 2005 für jeden Arbeit Suchenden wieder eine offene Stelle.

Analyse:

Seit 2003 verzeichnet der japanische Arbeitsmarkt, der in den 1990er Jahren in seine schlimmste Krise gestürzt war, einen Aufwärtstrend. Hinter dieser Entwicklung steht das anhaltende Wirtschaftswachstum und die damit verbundene Produktionsausweitung der Unternehmen, aber auch der unmittelbar bevorstehende Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge.

- Die Lage auf dem japanischen Arbeitsmarkt hat sich deutlich entspannt. In den kommenden Monaten ist mit einer weiteren Erholung zu rechnen, die als positive Begleiterscheinung auch den privaten Konsum und damit die Binnennachfrage in Japan stützen dürfte.
- Längerfristig behindern jedoch „mismatches“ zwischen den Bewerber- und den Stellenprofilen einen Rückgang der Arbeitslosenquote auf ein signifikant niedrigeres Niveau.
- Die größte Herausforderung für Arbeitsmarkt und Beschäftigung ist der demografische Wandel, der zu einschneidenden Veränderungen führen wird.

Keywords: Japan, Arbeitsmarkt, Beschäftigung, demografischer Wandel

1. Einleitung

In den 1990er Jahren und zu Beginn des neuen Jahrtausends erlebte Japan die größte Krise der Erwerbsarbeit in der Nachkriegszeit. Arbeitslosenzahlen und -quote erreichten immer neue Höchststände, insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit stieg dramatisch an, reguläre Beschäftigungsverhältnisse wurden durch flexible Beschäftigungsformen ersetzt, Neueinstellungen wurden zurückgefahren.

Seit einiger Zeit wartet der japanische Arbeitsmarkt jedoch wieder mit vornehmlich positiven Nachrichten auf. Nicht zuletzt dank des anhaltenden Wirtschaftswachstums scheint der japanische Arbeitsmarkt nach über einem Jahrzehnt seine schlimmste Krise überwunden zu haben. Die Arbeitslosenquote fiel von ihrem im Januar 2003 erzielten Rekordhoch von 5,5 % bis März 2006 auf 4,1 %. Statistisch kommt auf jeden Arbeit Suchenden wieder mehr als eine offene Stelle. Die Unternehmen stellten im April 2006 so viele Ober- und Hochschulabsolventen ein wie seit sieben Jahren nicht mehr. Vollzeitkräfte sind wieder gefragt, Teilzeitkräfte erhalten bessere Konditionen.

Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über die Situation auf dem japanischen Arbeitsmarkt und analysiert aktuelle Trends. Um die Zahlen besser bewerten zu können, wird zunächst jedoch kurz erläutert, wie diese in Japan erhoben werden.

2. Vorbemerkung zur Aussagekraft der japanischen Arbeitslosenstatistik

Die japanische Arbeitslosenstatistik wird häufig als zu niedrig angesetzt kritisiert. In Japan beruhen die amtlichen Arbeitsmarktdaten auf einer monatlich durchgeführten repräsentativen Stichprobenbefragung unter der Bevölkerung (Labour Force Survey, *rôdôryoku chôsa*), deren Ergebnisse anschließend hochgerechnet werden. Als arbeitslos gilt jede Person ab 15 Jahren, die in der Erhebungswoche weniger als eine Stunde gearbeitet hat, gleichzeitig jedoch angibt, aktiv eine Beschäftigung zu suchen. Selbst wer nur wenige Stunden gejobbt hat, gilt nach japanischer Statistik nicht mehr als arbeitslos. Damit folgt Japan den Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf, während in Deutschland in der Regel die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit diskutiert werden, die die amtliche Arbeitslosenquote aus den Karteien der Arbeitsämter zusammenstellt. Die deutschen Da-

ten basieren somit auf arbeits- und sozialpolitisch geprägten gesetzlichen Definitionen (Waldenberger 2000: 1 f.).

Die Arbeitslosenquote misst in Japan den Anteil der Arbeitslosen in Prozent der Erwerbspersonen, die sich wiederum aus Arbeitslosen und Erwerbstätigen zusammensetzen. Das Erwerbspersonenpotenzial (Bevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren) umfasst außer den Erwerbspersonen auch die Nichterwerbspersonen, zu denen u.a. Schüler, Hausfrauen und Kranke zählen.

Obwohl sich die japanischen Arbeitslosendaten an den ILO-Kriterien orientieren und Trends durchaus erkennbar sind, ist nichtsdestoweniger eine kritische Betrachtung der auf eine Zahl reduzierten Werte angebracht. Aufgrund der Gepflogenheit, auch in wirtschaftlichen Schwächephasen die Mitarbeiter möglichst im Unternehmen zu halten, ist in Japan nämlich eine höhere verdeckte Arbeitslosigkeit festzustellen. Dieses Verhalten japanischer Unternehmen führt dazu, dass die tatsächliche Beschäftigungslage durch die statistischen Arbeitslosenzahlen nicht richtig abgebildet wird. Unterbeschäftigung bleibt somit teilweise in den Unternehmen verborgen, anstatt in Form von Entlassungen am Arbeitsmarkt sichtbar zu werden (Waldenberger 2000: 3).

3. Deutlich verbesserte Beschäftigungssituation in Japan

Im Jahr 2005 hat sich die Lage auf dem japanischen Arbeitsmarkt weiter entspannt. Angaben der Regierung zufolge lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote 2005 bei 4,4 % nach 4,7 % im Jahr 2004 (vgl. Tabelle 1). Im Durchschnitt waren 2,94 Millionen Menschen arbeitslos und damit 190.000 weniger als im Vorjahr. Die Zahl der Beschäftigten stieg um 270.000 auf durchschnittlich 63,56 Millionen. Die Erwerbsbevölkerung erhöhte sich im Jahr 2005 um 80.000 auf 66,5 Millionen Personen. Diesen ersten Anstieg seit sieben Jahren wertete die japanische Regierung als Indiz dafür, dass Japans Arbeitsmarkt trotz Bevölkerungsrückgang und Alterung der Gesellschaft auf der Grundlage der wirtschaftlichen Erholung expandiert. In der Tat könnte die kräftige Wirtschaftsentwicklung dazu beigetragen haben, dass sich zahlreiche „Entmutigte“ („discouraged workers“), die zuvor die Arbeitssuche aufgegeben hatten und statistisch aus der Erwerbsbevölkerung herausgefallen sind, erneut um Arbeit bemühen.

Tabelle 1: Veränderung des Beschäftigungsstatus der japanischen Bevölkerung (1995-2005)

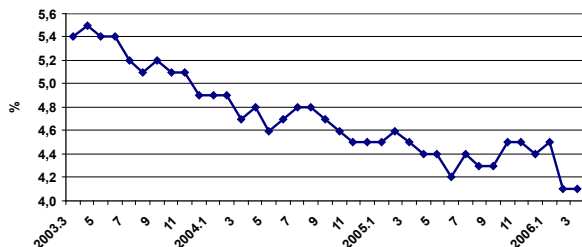
Jahr	Bevölkerung ab 15 Jahre (Mio.)	Erwerbspersonen (Mio.)			Nichterwerbspersonen (Mio.)	Erwerbsquote (%)	Arbeitslosenquote (%)
		Gesamt	Erwerbstätige	Arbeitslose			
1995	105,10	66,66	64,57	2,10	38,36	63,4	3,2
1996	105,71	67,11	64,86	2,25	38,52	63,5	3,4
1997	106,61	67,87	65,57	2,30	38,63	63,7	3,4
1998	107,28	67,93	65,14	2,79	39,24	63,3	4,1
1999	107,83	67,79	64,62	3,17	39,89	62,9	4,7
2000	108,36	67,66	64,46	3,20	40,57	62,4	4,7
2001	108,86	67,52	64,12	3,40	41,25	62,0	5,0
2002	109,27	66,89	63,30	3,59	42,29	61,2	5,4
2003	109,62	66,66	63,16	3,50	42,85	60,8	5,3
2004	109,90	66,42	63,29	3,13	43,36	60,4	4,7
2005	110,07	66,50	63,56	2,94	43,46	60,4	4,4

Quelle: Labour Force Survey, März 2006.

Insbesondere der verstärkte Eintritt von Frauen ins Erwerbsleben hatte im vergangenen Jahr für den Anstieg der Erwerbsbevölkerung gesorgt.

2006 setzte sich die stetige Verbesserung der Lage am japanischen Arbeitsmarkt fort. Im März waren in Japan 2,89 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet. Das entspricht einer saisonal bereinigten Arbeitslosenquote von 4,1 %. Gegenüber März 2005 verringerte sich die Zahl der Arbeitslosen um 240.000 Personen oder 7,7 %. Gleichzeitig stieg die Zahl der Beschäftigten um 480.000 oder 0,8 % auf 63,08 Millionen (Labour Force Survey, März 2006). Abbildung 1 veranschaulicht, dass die Arbeitslosenquote in Japan bereits seit zwei Jahren deutlich zurückgeht.

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosenquote in Japan 2003-2006 (saisonal bereinigt)



Quelle: Labour Force Survey, März 2006.

Geschlechts- und altersspezifisch betrachtet ergibt sich für 2005 folgendes Bild: Männer waren im

Durchschnitt mit 4,6 % stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen (4,2 %). Überdurchschnittlich hoch war die Arbeitslosenquote bei Berufsanfängern beider Geschlechter und bei männlichen älteren Arbeitnehmern (siehe Tabelle 2). Mit Ausnahme der 55- bis 59-jährigen Männer und der 25- bis 34-jährigen Frauen haben sich die Angaben jedoch bei allen Altersgruppen gegenüber dem Vorjahr verbessert.

Tabelle 2: Durchschnittliche Arbeitslosenquote 2005 nach Alter und Geschlecht (in Prozent)

Alter	Gesamt	Männer	Frauen
15-24	8,7	9,9	7,4
25-34	5,6	5,2	6,2
35-44	3,8	3,5	4,1
45-54	3,0	3,1	2,9
55-64	4,1	5,0	2,7
55-59	k.A.	4,3	2,6
60-64	k.A.	6,2	2,8
65+	2,0	2,5	1,1
Gesamt	4,4	4,6	4,2

Quelle: Labour Force Survey, März 2006.

In den vergangenen Jahren waren vor allem Arbeitnehmer über 50 Jahre und Berufseinsteiger Ziel unternehmerischer Rationalisierungsmaßnahmen. Während ältere Arbeitnehmer nach Entlassung in den vorzeitigen Ruhestand oder nach Erreichen des innerbetrieblichen Renteneintrittsalters von zu-

meist 60 Jahren Schwierigkeiten hatten, eine neue Anstellung zu finden,¹ bekamen die Jüngeren erst gar keinen Arbeitsplatz, da die Unternehmen die Zahl der Neueinstellungen zurückfuhren. Die zweite Hälfte der 1990er Jahre wurde aufgrund dieser Entwicklungen oftmals als „Beschäftigungszeit“ bezeichnet. Wie Tabelle 2 zeigt, war auch 2005 die Arbeitslosigkeit unter den 15- bis 24-Jährigen mit 8,7 % doppelt so hoch wie der Durchschnitt, lag aber dennoch deutlich unter dem 2003 erreichten Rekordhoch von 10,1 % (Nihon Keizai Shinbun, 25.3.2006).

Positiv ist festzustellen, dass die Zahl der Ober- und Hochschulabsolventen, die am 3. April, dem ersten Geschäftstag des Fiskaljahres 2006/07, als neue Arbeitnehmer in den Reihen japanischer Unternehmen aufgenommen wurden, mit 569.000 Personen auf das höchste Niveau der vergangenen sieben Jahre gestiegen ist. Und auch für die kommenden Jahre kündigten die Unternehmen weitere Neueinstellungen an (Nikkei Weekly, 10.4.2006). Hinter dieser erfreulichen Entwicklung steht zum einen die anhaltende wirtschaftliche Erholung, die bei den Unternehmen in den vergangenen Jahren mit einer spürbaren Produktionsausweitung einhergegangen ist und nun zunehmend für Neueinstellungsbedarf sorgt. Zum anderen steht der Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge unmittelbar bevor, was bei einigen Unternehmen bereits Besorgnis über einen möglichen Verlust an Fachwissen ausgelöst hat (siehe unten).

Trotz dieser zuversichtlich stimmenden Perspektiven für den Neueinstellungsbedarf werden die Aussichten für junge Japaner ohne Hoch- oder Oberschulabschluss als unverändert schlecht eingeschätzt. Auch haben nach wie vor zahlreiche junge Arbeitnehmer, die während der „Beschäftigungszeit“ rekrutiert wurden, keine regulären Vollzeitstellen inne (wobei hier anzumerken ist, dass sich eine wachsende Zahl junger Japaner inzwischen bewusst für nicht reguläre Beschäftigungsverhältnisse entscheidet). Dem japanischen Ministerium für Innere Angelegenheiten zufolge handelt es sich bei gut zwei Millionen dieser jungen Leute um chronische Teilzeitarbeitnehmer, die in der Regel keine Möglichkeit haben, sich stabil und langfristig fortzubilden. Sie werden daher in zehn bis 20 Jahren

¹ Die hohe Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Japan ist zum einen auf deren hohe Motivation zurückzuführen, zum anderen sind jedoch auch viele ältere Menschen aufgrund einer unzureichenden Altersversorgung auf ein Zusatzeinkommen angewiesen.

auch nicht in der Lage sein, den absehbaren Bedarf an erfahrenen und hoch qualifizierten Arbeitskräften zu befriedigen (Kosugi 2004: 36-40; JIL 2005: 2-9; Nihon Keizai Shinbun, 25.3.2006). Zur Lösung dieses Problems vergibt das Arbeitsministerium inzwischen an Unternehmen, die diese Arbeitnehmer versuchsweise als regulär Beschäftigte einstellen, drei Monate lang einen monatlichen Zuschuss von 50.000 Yen je Arbeitnehmer. Welchen Erfolg die Maßnahme haben wird, bleibt abzuwarten.

Ein weiterer Beleg für den Aufwärtstrend auf dem japanischen Arbeitsmarkt ist die Entwicklung der Relation von offenen Stellen zu Bewerbern. Im Dezember 2005 wurde erstmals seit September 1992 wieder ein Wert von 1,0 erreicht, d. h. erstmals seit über 13 Jahren gibt es – zumindest theoretisch – für jeden Arbeit Suchenden eine freie Stelle. Gesucht werden vor allem Ingenieure, Datenverarbeitungsexperten und Arbeitnehmer in der Fertigung. Als das Verhältnis von Stellen Suchenden zu offenen Stellen zum letzten Mal vor 13 Jahren ausgeglichen war, lag die Arbeitslosenquote nur bei gut 2 %. Dies deutet auf „mismatches“ zwischen den Angebotsprofilen der Bewerber und den Stellenprofilen der Unternehmen hin. Laut einer Untersuchung des japanischen Ministeriums für Innere Angelegenheiten ist die durch zu geringe Nachfrage nach Arbeit verursachte Arbeitslosigkeit inzwischen auf einen Wert nahe Null zurückgegangen, während die durch „mismatches“ verursachte strukturelle oder friktionelle Arbeitslosigkeit bei fast 4 % liegt (Nihon Keizai Shinbun, 1.4.2006). Damit beläuft sich die strukturelle Arbeitslosigkeit auf ca. 90 % der Gesamtarbeitslosigkeit (ausgehend von einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 4,4 % im Jahr 2005). Des Weiteren sind die regionalen Unterschiede sehr groß. Während in der Metropole Tokyo im März fast 1,6 Stellenangebote auf einen Bewerber kamen und in der Präfektur Aichi, wo u. a. der Automobilkonzern Toyota seinen Hauptsitz hat, diese Quote sogar bei 1,75 Angeboten je Bewerber lag, stellte sich die Situation in den ländlichen Präfekturen Okinawa mit 0,45 und Aomori mit 0,42 Angeboten je Bewerber deutlich schlechter dar (The Economist, 6.5.2006; JIL 2006).

4. Dienstleistungssektor als Jobmotor

Bereits vor über zehn Jahren wurde prognostiziert, dass die Industrie ihre Stellung als größter Arbeitgeber auf Dauer verloren habe und weitere indus-

trielle Arbeitsplätze verloren gehen würden. Zum einen wurde der Trend zur Auslagerung der Fertigung ins günstiger produzierende Ausland gesehen und die Angst vor einer industriellen Aushöhlung (*kudōka*) ging um, zum anderen erwartete man, dass Produktionssteigerungen künftig vor allem durch Produktivitätsverbesserungen ermöglicht würden.

Sieht man sich die Entwicklung der Erwerbstätigenzahl in verschiedenen Sektoren an, so ist einerseits in der Tat der Anteil der Beschäftigten in der Industrie gesunken. Beschäftigte die Industrie noch bis in die 1980er Jahre etwa 28 % aller Arbeitnehmer, waren es 2003 nur noch 21 % (Higashino 2005: 3). Gleichzeitig verzeichneten Dienstleistungssektoren und hier vor allem der Bereich Gesundheit

deutliche Zuwächse (vgl. Tabelle 3). Andererseits ist aber auch zu beobachten, dass einige Firmen mittlerweile Teile ihrer Produktion aus Asien zurück nach Japan holen und damit Japans industrielle Basis stärken. Vor allem Qualitätsfragen und die Sorge wegen des Verlusts von Schlüsseltechnologien sind entscheidende Argumente dafür, warum japanische Unternehmen in ihren China-Aktivitäten vorsichtiger geworden sind. Um ihren Wissensvorsprung zu sichern, tendieren sie immer stärker dazu, ihre innovativen Produkte in inländischen Werken zu entwickeln und herzustellen. Ein vollständiger Rückzug aus den asiatischen Nachbarländern kommt allerdings für die wenigsten in Frage (Higashino 2005: 3; Gudorf 2006: 8-10).

Tabelle 3: Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen (gesamt und Veränderungen zum Vorjahr)

Wirtschaftszweig	Erwerbstätige gesamt (Mio.)				Veränderung zum Vorjahr (Tsd.)		
	2002	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Agrar- und Forstwirtschaft	2,68	2,66	2,64	2,59	-20	-20	-50
Baugewerbe	6,18	6,04	5,84	5,68	-140	-200	-160
Verarbeitendes Gewerbe	12,02	11,78	11,50	11,42	-240	-280	-80
IuK-Industrie	1,59	1,64	1,72	1,76	50	80	40
Transport	3,24	3,32	3,23	3,17	80	-90	-60
Handel	11,45	11,33	11,23	11,22	-120	-100	-10
Finanzen/Versicherungen	1,69	1,61	1,59	1,57	-80	-20	-20
Immobilien	0,74	0,71	0,71	0,75	-30	0	40
Hotels und Restaurants	3,58	3,50	3,47	3,43	-80	-30	-40
Medizin, Gesundheit, Wohlfahrt	4,74	5,02	5,31	5,53	280	290	220
Erziehung, Bildung	2,82	2,79	2,84	2,86	-30	50	20
Dienstleistungen	8,44	8,45	8,81	9,16	10	360	350
Öffentlicher Dienst	2,17	2,27	2,33	2,29	100	60	-40

Quelle: Labour Force Survey, März 2006.

5. Regulär Beschäftigte wieder gefragt

In den vergangenen Jahren war im japanischen Beschäftigungsstand ein starker Trend zur Substitution regulär Beschäftigter (*regular staff*) durch nicht regulär Beschäftigte (wie *part-time workers*, *arubaito*², *temporary agency workers*, *home workers*, *freeters*³)

² *Arubaito* leitet sich vom deutschen „Arbeit“ ab und bezeichnet einen neben Schule, Studium oder einer anderen Anstellung ausgeübten Nebenjob.

³ *Freeter* (aus engl. *free-time* und dt. Arbeiter) bezeichnet japanische Jugendliche, die nach dem Abgang von Schule oder Universität (mit oder ohne Abschluss) durch Jobben ihren Lebensunterhalt bestreiten.

usw.) zu beobachten. Der Anteil nicht regulär Beschäftigter an den Erwerbstätigen in japanischen Firmen erhöhte sich in den letzten zehn Jahren auf etwa 30 % oder 16,3 Millionen Arbeitnehmer (Nikkei Weekly, 10.4.2006), wobei der Anteil von Frauen in diesem Bereich weitaus höher ist als der von Männern. Insbesondere in Firmen mit einem hohen Durchschnittsalter der Belegschaften und infolgedessen – bedingt durch das Senioritätssystem – höheren Lohnkosten nahm der Anteil nicht regulär Beschäftigter deutlich zu. Angesichts eines sich verknappten Arbeitskräfteangebots vollziehen einige Großunternehmen jedoch mittlerweile einen personalpolitischen Wandel und stellen wie

der vermehrt regulär Beschäftigte ein bzw. bieten ihren nicht regulär Beschäftigten reguläre Arbeitsverhältnisse an.

Eine Untersuchung des japanischen Ministeriums für Innere Angelegenheiten ergab, dass im Jahr 2005 die Zahl weiblicher Teilzeitbeschäftigter, deren Stellen in Vollzeitstellen umgewandelt wurden, um rund 16 % gegenüber dem Vorjahr auf 220.000 gestiegen ist. Gleichzeitig wurden 210.000 Vollzeitstellen in Teilzeitstellen umgewandelt. Bezieht man männliche Arbeitnehmer in die Untersuchung mit ein, wuchs die Zahl der von Teilzeit in Vollzeit umgewandelten Stellen 2005 um fast 17 % gegenüber dem Vorjahr auf 410.000. Gleichzeitig wechselten 460.000 Vollzeitbeschäftigte auf Teilzeitstellen (Nihon Keizai Shinbun, 5.4.2006). Im Zuge der wirtschaftlichen Erholung stieg im Jahr 2005 die Zahl der Vollzeitbeschäftigten erstmals in acht Jahren wieder an, und zwar um 0,5 % auf 32,18 Millionen. Gleichzeitig waren 10,91 Millionen Beschäftigte als Teilzeitarbeitnehmer eingestellt. Das waren 0,6 % mehr als im Vorjahr (Nikkei Weekly, 6.2.2006). Diese Entwicklung signalisiert, dass der drastische Rückgang der Vollzeitbeschäftigten offensichtlich ein Ende gefunden hat. Zahlreiche Unternehmen haben ihre Umstrukturierungsprogramme mittlerweile abgeschlossen, die u. a. die Substitution von Vollzeitkräften durch kostengünstigere Teilzeitkräfte vorsahen.

Auch in der Lohnpolitik ist ein Wandel erkennbar. Dem japanischen Arbeitsministerium zufolge verringerte sich die monatliche Einkommenslücke zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften in Unternehmen mit dreißig und mehr Beschäftigten zwischen 2001 und 2005 vom Faktor 3,56 auf den Faktor 3,47. Einige Arbeitgeber wie etwa der japanische Supermarktbetreiber Aeon Co. versuchen, durch höhere Löhne ihre Teilzeitkräfte längerfristig an ihr Unternehmen zu binden (Nihon Keizai Shinbun, 5.4.2006).

6. Beschäftigungsempässe in der Industrie

Anfang April veröffentlichte die japanische Zentralbank die Ergebnisse ihrer jüngsten *Tankan*-Umfrage. In dieser Erhebung befragt die Bank of Japan vierteljährlich rund 10.000 große, mittelgroße und kleine Unternehmen aus der Industrie und dem Dienstleistungssektor zur aktuellen Geschäftslage und zur Geschäftserwartung in drei Monaten, zur aktuellen Nachfrage-/Angebotssituation, zur halb-

jährlichen Umsatz- und Gewinnentwicklung, zur Finanzlage, zu Produktionskapazitäten, zu ihren Investitionsplänen und zur Beschäftigung. Aus den Antworten werden so genannte Diffusionsindizes errechnet, wobei positive Werte angeben, dass die Zahl der Optimisten die der Pessimisten übersteigt. Besondere Beachtung findet aufgrund ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung die Auswertung für die Großunternehmen im Industrie- und Dienstleistungsbereich.

In der jüngsten Umfrage wiesen die großen Industrieunternehmen erstmals seit 1992 einen negativen Diffusionsindex hinsichtlich der Beschäftigungssituation aus. Das heißt, dass die Zahl der Firmen, die einen Arbeitskräfteengpass konstatierten, überwog. Weitere Firmen in allen Kategorien – große wie kleine, Industrie- wie auch Dienstleistungsunternehmen – berichteten ebenfalls von Engpässen (Nihon Keizai Shinbun, 4.4.2006).

Eine von der japanischen Wirtschaftszeitung *Nihon Keizai Shinbun* durchgeführte Umfrage unter den Präsidenten und Vorsitzenden großer japanischer Unternehmen bestätigt dieses Ergebnis. Fast 40 % der Befragten verzeichnen demnach mittlerweile Beschäftigungsempässe. Die Mehrzahl (64,4 %) gab an, dass Ingenieure für die Bereiche Forschung, Entwicklung und Design fehlen. 51,1 % klagten über einen Mangel an Arbeitskräften in der Fertigung (Nihon Keizai Shinbun, 23.3.2006).

Obwohl angesichts der verbesserten wirtschaftlichen Situation eine Reihe von „discouraged workers“ ins Erwerbsleben zurückgekehrt sind, steht zu erwarten, dass sich der Mangel an Arbeitskräften in den nächsten Jahren noch verschärfen wird. Hintergrund hierfür sind zum einen die oben bereits angesprochenen „mismatches“ zwischen den Bewerber- und den Stellenprofilen. Zum anderen dürfte auch der demografische Wandel seine Spuren auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen.

Dass die japanische Bevölkerung aufgrund anhaltend niedriger Geburtenraten, der höchsten Lebenserwartung weltweit und einer äußerst geringen Zuwanderungsrate bereits seit Jahren rapide altert, ist weithin bekannt. Nun ist die japanische Bevölkerung dem neuesten Zensus des japanischen Innenministeriums zufolge 2005 erstmals zahlenmäßig sogar leicht zurückgegangen. Mit 127,757 Millionen Menschen lag die Bevölkerungszahl am 1.10.2005 um 19.000 Menschen unter der des Vorjahres. Auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung wirken sich Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung folgendermaßen aus:

- Aufgrund der seit Jahren anhaltend niedrigen Geburtenquoten ist die Bevölkerung im Erwerbsalter (15-64 Jahre) bereits seit 1995 rückläufig. Dieser Trend dürfte sich künftig fortsetzen.
- Die geburtenstarken Jahrgänge zwischen 1947 und 1949 machen inzwischen einen Großteil der Arbeitnehmerschaft aus, während gleichzeitig die Zahl der jungen Arbeitnehmer aufgrund von Einstellungsstopps in den vergangenen Jahren gesunken ist. Die Abnahme der Zahl junger Arbeitskräfte dürfte sich aufgrund der gesunkenen Geburtenziffern künftig sogar noch beschleunigen und langfristig zu einem steigenden Durchschnittsalter der Erwerbstätigen führen.
- Die Alterung der Belegschaften und die Verknappung des Arbeitskräfteangebots führen zu steigenden Arbeitskosten für die Unternehmen.

Die oben beschriebene positive Entwicklung im Bereich der Neueinstellungen ist neben der deutlich verbesserten Ertragslage der japanischen Unternehmen auch der Aussicht zu verdanken, dass im Jahr 2007 zahlreiche „Babyboomer“ das Rentenalter erreichen werden. Diese Entwicklung hat eine Reihe von Unternehmen zum Umdenken veranlasst. Einer Umfrage des japanischen Arbeitsministeriums zufolge fürchten mittlerweile 22,4 % von 10.000 Unternehmen mit 30 oder mehr Beschäftigten die Folgen des „Jahr-2007-Problems“. Unter Industrieunternehmen war die Zahl mit 30,5 % sogar noch höher (The Straits Times Interactive, 11.1.2006). Um einen Verlust an Fachwissen und damit einen Verlust der Wettbewerbsfähigkeit zu vermeiden, bemühen sich inzwischen etliche Unternehmen, die Expertise älterer Arbeitnehmer noch rechtzeitig an jüngere weiterzugeben.

Der japanische Arbeitsmarkt dürfte angesichts dieser Aussichten künftig in steigendem Maße auf weibliche und auf ältere Arbeitskräfte angewiesen sein. Die Strategien der japanischen Regierung, um die Alterung und Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials auszugleichen, zielen daher vor allem auf eine verstärkte Mobilisierung von Frauen und älteren Menschen sowie auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch eine Anhebung der innerbetrieblichen Altersgrenze, die bisher in 90 % der Unternehmen mit 60 Jahren angesetzt wird. Seit April 2006 sind alle Unternehmen in Japan per Gesetz dazu angehalten, ihren älteren Arbeitnehmern auch nach Erreichen des Pensionsalters irgendeine Art von Weiterbeschäftigung anzubieten – sei es die Weiterbeschäftigung zu alten Konditionen oder

die Wiedereinstellung zu deutlich verschlechterten Bedingungen (z. B. Gehaltseinbußen). Ob sich der bevorstehende Arbeitskräftemangel jedoch allein dadurch kompensieren lassen wird, ist ungewiss. Künftig dürfte Japan wohl auch um ein gewisses Maß an Zuwanderung nicht herumkommen (vgl. Walke 2003a und b).

7. Fazit und Ausblick

Die Ausführungen haben gezeigt, dass sich die Situation auf dem japanischen Arbeitsmarkt seit 2003 deutlich verbessert hat. Auch in den kommenden Monaten kann angesichts der deutlichen Produktionsausweitung der Unternehmen in den vergangenen Jahren und dem damit zunehmend zutage tretenden Neueinstellungsbedarf mit einer weiteren Verbesserung der Lage am Arbeitsmarkt gerechnet werden, die als positive Begleiterscheinung auch den privaten Konsum und damit die Binnennachfrage in Japan stützen dürfte.

Dass die Arbeitslosenquote längerfristig auf ein signifikant niedrigeres Niveau zurückgeht, scheint indes eher unwahrscheinlich, da ein Großteil der Arbeitslosigkeit strukturell bedingt und nicht einer zu geringen Nachfrage nach Arbeitskräften geschuldet ist. Der Branchenstrukturwandel lässt zudem erwarten, dass mittelfristig immer wieder mit einem erheblichen sektoral konzentrierten Personalabbau zu rechnen ist, weswegen ein Teil der freigesetzten Arbeitnehmer keine neue Anstellung finden wird.

Wahrscheinlicher ist indes, dass sich der Wettbewerb der Unternehmen um qualifizierte Arbeitskräfte noch verschärfen wird. Dieser Wettbewerb dürfte die Entgelte dieser Arbeitskräfte relativ in die Höhe treiben und die Gewinne der Unternehmen schmälern. Das wiederum könnte negative Folgen für die Investitionstätigkeit der Unternehmen haben und der Volkswirtschaft insgesamt schaden.

Die größte Herausforderung für Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Japan ist zurzeit der demografische Wandel, der zu einschneidenden Veränderungen führen wird. Da es kaum Möglichkeiten gibt, die Ursachen der gesellschaftlichen Alterung und Schrumpfung effektiv zu bekämpfen, kommt es darauf an, rechtzeitig sinnvolle Reformmaßnahmen zu ergreifen, um Arbeitsmarkt und Beschäftigung an die veränderten Altersstrukturen anzupassen und für die Konsequenzen der demografischen Entwicklung unabhängiger zu gestalten.

■ Literaturhinweise

- Gudorf, Pascal (2006), „Made in Japan“ für den Weltmarkt, in: Japan Markt, April 2006, S. 8-10.
- Higashino, Dai (2005), Japan's Changing Labor Market, in: JETRO (Hrsg.), Japan Economic Monthly, September 2005, <http://www.jetro.go.jp/en/market/trend/special/pdf/jem0509-1e.pdf> [Zugriff am 6.3.2006].
- JIL (The Japan Institute for Labour Policy and Training) (2005), Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2005/2006, Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training.
- JIL (2006), Main Labor Economic Indicators: Employment Service (Active opening rate by prefecture), <http://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/200605/e0210.htm> [Zugriff am 13.5.2006].
- Kölling, Martin (2005), Japan: Das asiatische Jobwunder, in: Focus-Online, 17.2.2006, <http://focus.msn.de/jobs/japan-nid-25064.html> [Zugriff am 8.5.2006].
- Kosugi, Reiko (2004), The Transition from School to Work in Japan: Understanding the Increase in Freeter and Jobless Youth, in: Japan Labour Review, Vol. 1 (1), Winter 2004, S. 32-46.
- Ministry of Internal Affairs and Communication (2006), Labour Force Survey, March 2006, <http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/154.htm> [Zugriff am 8.5.2006].
- Waldenberger, Franz (2000), Arbeitslosigkeit in Deutschland und Japan: Ein statistischer Vergleich, in: Japan Analysen Prognosen, Nr. 171, September 2000, S. 1-4.

■ Die Autorin

Dr. Anja Walke ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Asienkunde. Sie ist Editorin der Zeitschrift „Japan aktuell“. Ihr Arbeitsschwerpunkt ist die japanische Wirtschaft.
E-Mail: walke@giga-hamburg.de; Website: www.giga-hamburg.de/ifa/walke.

■ Gegenwärtige Forschung im GIGA zum Thema

Die Autorin bearbeitet am GIGA ein Forschungsprojekt mit dem Titel „'Silver Industry' – Besitzt Japan das Potenzial zum Führungsmarkt? Eine Untersuchung auf der Basis des Lead-Market-Konzepts“.

■ DÜI/GIGA-Publikationen zum Thema

Regelmäßige Analyse der Arbeitsmarktentwicklung in Japan durch die Autorin im Rahmen der zweimonatlichen Dokumentation in „Japan aktuell – Journal of Current Japanese Affairs“.

- Walke, Anja (2006), Wie Phönix aus der Asche? Zur Nachhaltigkeit des Wachstumsaufschwungs in Japan, in: Schucher, Günter (Hrsg.), Asiens neue Wirtschaftsdynamik: Regionale und internationale Dimensionen, Mitteilungen des Instituts für Asienkunde, Hamburg, S. 11-29.
- (2005), Geburtenquote in Japan auf Rekordtief – Fakten, Folgen, Ursachen und Problemlösungsansätze, in: Japan aktuell, 4, S. 16-21.
 - (2003a), Arbeitsmarkt und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels – Wie sich Japan auf Alterung und Entvölkerung vorbereitet. Teil 1: Herausforderungen an die Politik, in: Japan aktuell, 5, S. 441-451.
 - (2003b), Arbeitsmarkt und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels – Wie sich Japan auf Alterung und Entvölkerung vorbereitet. Teil 2: Herausforderungen an die Unternehmen, in: Japan aktuell, 6, S. 541-550.

Das **GIGA German Institute of Global and Area Studies** – Leibniz-Institut für Globale und Regionale Studien in Hamburg gibt *Focus*-Reihen zu Afrika, Asien, Lateinamerika, Nahost sowie zu Globalen Fragen heraus, die jeweils monatlich erscheinen. Der *GIGA Focus Asien* wird vom Institut für Asienkunde redaktionell gestaltet. Die vertretene Auffassung stellt die des/der jeweiligen Autors/Autorin und nicht unbedingt die des Instituts dar. Download unter www.giga-hamburg.de/giga-focus.

Redaktion: Thomas Kern; Gesamtverantwortlicher der Reihe: Andreas Mehler

Lektorat: Vera Rathje; Kontakt: giga-focus@giga-hamburg.de; GIGA, Neuer Jungfernstieg 21, 20354 Hamburg

G I G A *Focus*
German Institute of Global and Area Studies
Institut für Asienkunde

IMPRESSUM