



Exposé

Arbeitsmarktpolitik in Japan

erstellt von:

con_sens
Consulting für Steuerung und soziale
Entwicklung GmbH
con_sens · Rothenbaumchaussee 11 ·
D-20148 Hamburg

im Auftrag der:

Bertelsmann Stiftung
Bereich Wirtschaft

Abteilung Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Carl-Bertelsmann Str. 256
D-33311 Gütersloh
Telefon 0 5241 81 81 253
frank.frick@bertelsmann.de

INHALT

A. In Kürze

B. Strukturen der Arbeitsmarktpolitik in Japan

1. Institutionen der Arbeitsmarktpolitik
2. Finanzierungsstruktur
3. Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik

C. Besonderheiten in der japanischen Arbeitsmarktpolitik

1. Externe Bedingungen
2. Instrumente der Steuerung
 - a) Zentralisierung der Arbeitsverwaltung
 - b) Mehr Spielraum für private Vermittlungsdienste
 - c) Einführung verschiedener arbeits- und sozialpolitischer Maßnahmen

Literaturverzeichnis

.....

A. In Kürze

Das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt ist verantwortlich für die Arbeitsmarktpolitik und für die öffentliche Arbeitsverwaltung in Japan. Das Ministerium, das 2001 aus einer Zusammenlegung des früheren Arbeits- und des Gesundheits- und Wohlfahrtsministeriums hervorgegangen ist, hat weitgehende Kompetenzen. Dazu gehören Gesundheitsschutz, Rente, Kinderschutz, industrielle Beziehungen, Arbeitsschutz, Chancengleichheit und insbesondere Arbeitsmarktpolitik. Verantwortlich für Arbeitsmarktpolitik im Ministerium ist das *Employment Security Bureau* (Büro für Beschäftigungssicherung).

Dem Ministerium sind 47 Büros in den Präfekturen (Prefectural Labour Bureaus), sowie 478 Arbeitsämter (Public Employment Security Offices) unterstellt. Zusätzlich gibt es 138 branchenspezifische Büros.

Seit der Verwaltungsreform von 1997 liegt auch die Federführung für die Umsetzung beschäftigungspolitischer Maßnahmen beim nationalen Arbeitsministerium. Mit dieser jüngsten Verwaltungsreform wurde in Japan überwiegend eine Dezentralisierung umgesetzt; nur in Ausnahmen eine Zentralisierung – wie im Falle der Arbeitsverwaltung.

Nach durchschnittlich 2,8% in den Jahren 1988-1998 betrug die standardisierte Arbeitslosenquote in Japan 4,7% in 2000. Damit liegt die Arbeitslosenquote im internationalen Vergleich zwar relativ niedrig (Deutschland in 2000: 7,8%), aber aus nationaler Sicht stellt dies ein relatives Novum dar.

Die Erwerbsquote sank 1999 und 2000 je um etwa 0,2 Prozentpunkte. Ergebnisse einer Arbeitskräfteerhebung lassen vermuten, dass ein nicht unerheblicher Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung auf Grund schlechter werdender Beschäftigungsaussichten die Suche nach Erwerbsmöglichkeiten einstellt („discouraged workers“).

In jüngerer Vergangenheit führte die aktive Arbeitsmarktpolitik in Japan angesichts niedriger Arbeitslosenzahlen weitgehend ein Schattendasein: Das Ausgabeniveau überstieg in den 90er Jahren nur einmal den Anteil von 0,1 Prozent am Bruttoinlandsprodukt. Die japanische Regierung hat allerdings auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit mit der Einführung verschiedener aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, zB zielgruppen- bzw sektorspezifischer Programme, reagiert. Desweiteren wurden die Dienstleistungsangebote der Arbeitsverwaltung ausgebaut und modernisiert. Private Vermittlungsdienste erhielten mehr Spielraum für ihre Dienstleistungsangebote, spielen aber noch keine entscheidende Rolle.

Die Ausgaben für aktive und passive Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik beliefen sich insgesamt im Jahr 1999-00 auf 0,82 % des nominellen Bruttoinlandsproduktes (Vergleich 2000: Deutschland 3,13%), dabei betrug der Anteil für aktive Massnahmen 0,28%, der für passive Massnahmen 0,54 %.

B. Strukturen der Arbeitsmarktpolitik in Japan

1. Institutionen der Arbeitsmarktpolitik

Das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt ist verantwortlich für die Arbeitsmarktpolitik und für die öffentliche Arbeitsverwaltung. Das Ministerium, das aus einer Zusammenlegung des früheren Arbeits- und des Gesundheits- und Wohlfahrtsministeriums in 2001 hervorgegangen ist, hat weitgehende Kompetenzen. Dazu gehören Gesundheitsschutz, Rente, Kinderschutz, industrielle Beziehungen, Arbeitsschutz, Chancengleichheit und insbesondere Arbeitsmarktpolitik.

Verantwortlich für Arbeitsmarktpolitik im Ministerium ist das *Employment Security Bureau* (Büro für Beschäftigungssicherung), das in zehn Referate untergliedert ist: Allgemeine Angelegenheiten, Arbeitsversicherung, öffentliche Arbeitsverwaltung, private Arbeitsvermittlung, ausländische Arbeitnehmer, ältere und behinderte Arbeitnehmer (Politikplanung, ältere Arbeitnehmer, Behinderte) sowie das operationelle Zentralbüro der Arbeitsverwaltung (Labour Market Center Operation Office).

Dem Ministerium sind 47 Büros in den Präfekturen (Prefectural Labour Bureaus), sowie 478 Arbeitsämter (Public Employment Security Offices) unterstellt. Zusätzlich gibt es 138 branchenspezifische Büros. Die Ämter werden von Verwaltungsbeamten geleitet.

Es gibt mehr als 600 Büros bzw. Arbeitsämter in Japan - einschließlich der auf Branchen spezialisierten Büros. Ihr Spitzname in Japan ist „Hallo Arbeit“. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, das Angebot an Arbeitskräften und die Nachfrage aufeinander abzustimmen, indem sie Arbeitssuchende in Stellen vermitteln, die ihren Wünschen und Fähigkeiten am besten entsprechen, und indem sie Arbeitgebern die qualifiziertesten Kräfte vermitteln.

Private Arbeitsvermittlung und Agenturen für Zeitarbeit sind seit 1986 zugelassen. Offizielle Angaben über deren Marktanteil liegen bislang nicht vor.

2. Finanzierungsstruktur

Die Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik erfolgt über zwei bzw. drei Schienen:

Die öffentliche Arbeitsverwaltung wird ausschließlich über Steuereinnahmen finanziert

Die Arbeitslosenversicherung wird durch Beiträge der Sozialpartner, die insgesamt 1,55 % des Arbeitseinkommens ausmachen finanziert. Der Arbeitgeberanteil beträgt 0,95% (0,6 % für die Basis- und diversen Sozialleistungen, 0,35% für spezifische Massnahmen), der Arbeitnehmeranteil beträgt 0,35 %.

Die spezifischen Massnahmen, die über den Arbeitgeberanteil finanziert werden sind Zuschüsse, die insbesondere dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, z.B. der Anpassung an geänderte Berufsbilder, dienen. Sie werden in Härtefällen an Unternehmen bezahlt unter der Bedingung, dass diese ihr überzähliges Personal nicht entlassen.

Ausnahme sind ausserdem Beiträge, die von Arbeitgebern eingefordert werden, die den erforderlichen Anteil an behinderten Beschäftigten von 1,8 % der Mitarbeiter nicht erreichen. Diese Beiträge werden ausschließlich darauf verwandt, den Anteil der behinderten Beschäftigten zu erhöhen.

3. Massnahmen der Arbeitsmarktpolitik

a) Passive Integration – Leistungen der Arbeitslosenversicherung

(1) Basiszuwendung

Eine arbeitslos gewordene Person erhält monatlich eine Basiszuwendung, wenn sie vor dem Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit sechs Monate lang Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet hat. Die Anspruchsdauer für diejenigen, die sich eine neue Stelle suchen könnten, bevor sie arbeitslos werden und für Frührentner beträgt 90 bis 180 Tage. Für diejenigen, die arbeitslos werden, ohne dass sie sich rechtzeitig eine neue Stelle suchen könnten (Bankrott der Firma, Entlassung) beträgt die Anspruchsdauer 90 bis 330 Tage.

a) Anspruchsdauer für „normale“ Arbeitslose

		Unter einem Jahr	1 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 19 Jahre	20 und mehr Jahre
Normal Versicherter		90 Tage		120 Tage	150 Tage	180 Tage
Personen mit Problemen oder Behinderung	-44	150 Tage	300 Tage			
	45-		360 Tage			

b) Anspruchsdauer für Arbeitslose aus Gründen eines Bankrotts, einer Entlassung etc.

	Unter einem Jahr	1 bis 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 19 Jahre	20 und mehr Jahre
Unter 30	90 Tage	90 Tage	120 Tage	180 Tage	210 Tage
30-44		90 Tage	180 Tage	210 Tage	240 Tage
45-59		180 Tage	240 Tage	270 Tage	330 Tage
60-64		150 Tage	180 Tage	210 Tage	240 Tage

c) Basiszuwendungssätze in Yen ¹

Höhe der täglichen Löhne	Anteil vom Lohn	Basiszuwendung pro Tag
2,160-4,250 Yen	80%	1,728-3,400 Yen
4,250-10,280 Yen	80%-60%	3,400-6,168 Yen
10,280-17840 Yen	60%	6,168-10,704 Yen

(2) Zuschüsse für Bildung und Training

¹ 1 Euro = 116,5 Yen

Für den Fall, dass eine von Arbeitslosigkeit betroffene Person an einer vom Ministerium genehmigten Bildungsmaßnahme oder an einem Trainingskurs teilnimmt, werden 80% der Maßnahmekosten als Bildungszuwendung übernommen (bis zu 300.000 Yen).

(3) Zuschüsse bei einer geringer entlohten Beschäftigung
(Employment continuation benefit)

Arbeitnehmer im Alter zwischen 60 und 65 Jahren, die seit mehr als fünf Jahren versichert sind und deren monatliches Einkommen unter 85 Prozent des Einkommens liegt, das sie mit 60 Jahren erhalten haben, erhalten einen Zuschuss. Die Höhe der Zuwendung beträgt 25% Prozent des Lohnes, den sie im Alter von 60 Jahren erhielten.

(4) Vergünstigungen für Kindererziehungszeiten

Für den Fall, dass eine versicherte Person eine Erziehungszeit nimmt, damit sie sich um ein Kind im Alter von unter einem Jahr kümmern kann, wird Erziehungsgeld bezahlt. Voraussetzung ist, dass die Person zuvor mindestens zwölf Monate lang versichert war. Die Höhe der Zuwendung entspricht 40% des vor Antritt der Erziehungszeit erhaltenen Einkommens.

(5) Vergünstigungen für Familienzeiten

Kümmert sich eine versicherte Person um Familienmitglieder, dann erhält sie Zuwendungen für Familienzeiten. Bedingung ist, dass die Person zuvor mindestens zwölf Monate lang innerhalb der zwei Jahre vor Inanspruchnahme der Familienzeit versichert war. Die Höhe der Zuwendung entspricht 40 % des vor Antritt der Familienzeit erhaltenen Einkommens.

b) Das Dienstleistungsangebot der Arbeitsämter

Die Arbeitsämter im ganzen Land sind online miteinander verbunden und bieten verschiedene Dienstleistungen an. Dazu nutzen sie das überall verfügbare Beschäftigungsinformationssystem (OEIS). Es bietet einen unmittelbaren Zugriff auf Informationen aus einem Computernetzwerk über Stellenangebote und –gesuche in ganz Japan. Damit können in bestimmtem Umfang Ungleichgewichte im Angebot zwischen verschiedenen Regionen beseitigt werden. Dieses System kann beim nächstgelegenen Arbeitsamt genutzt werden.

Um angemessen auf verschiedene Bedürfnisse zu reagieren, bieten die Arbeitsämter darüber hinaus folgende Dienstleistungen:

- a. Talent-Datenbank: Sie bietet einen Austausch von Managern und technischen Experten mit dem Ziel, kompetentes Personal an kleine und mittlere Unternehmen zu vermitteln. Insgesamt gibt es 26 solcher Talent-Datenbanken in Tokio, Osaka und anderen japanischen Metropolen.
- b. Büro zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Es wurde ursprünglich gegründet als Arbeitsbüro für Frauen und dann - dem Prinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern folgend - 1999 umbenannt. Es bietet Unterstützung für Arbeitnehmerinnen, die in der Lage und willig sind zu arbeiten. Es gibt zwölf solcher Büros in Japan, die versuchen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.
- c. Datenbank für Teilzeitarbeit: Sie kann abgerufen werden auf Bahnhöfen großer Städte und in Freizeiteinrichtungen und vermittelt Teilzeit-Jobs. Insgesamt 85 solcher umfassenden Datenbanken gibt es in Städten mit mehr als 200.000 Einwohnern. In

Städten mit über 100.000 Einwohnern gibt es 95 weniger umfangreiche Varianten.

- d. Job-Börsen für Studierende: Sie bieten Hochschulabsolventen und anderen Schulabgängern Stellen und unterstützen sie in Fragen der Berufsbildung. Es gibt insgesamt sechs solcher Börsen und 11 Beratungsbüros für Studierende.
- e. „Hallo Arbeit Informations-Plaza“: Zwecks Selbstinformation der Jobsuchenden via PC. Das Beispiel „Plaza Salariale“ in der Präfektur Saitama machte Schule. Das Ministerium entschied, diese Einrichtungen in allen Präfekturen zu etablieren.

c) Spezifische Arbeitsmarktprogramme

Im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik gewinnen subventionierte Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zunehmend an Bedeutung. So hat die japanische Regierung im August 2001 beschlossen, ein bisher in drei Bezirken erprobtes Programm zur Gewährung von Lohnkostenzuschüssen künftig landesweit durchzuführen. Im Rahmen dieses Programms werden Arbeitgebern staatliche Finanzhilfen bei Neueinstellungen angeboten, sobald die Arbeitslosigkeit in ihrer Region in zwei aufeinander folgenden Quartalen das Niveau von 5,4 Prozent übersteigt oder die nationale Arbeitslosenquote die 5-Prozent-Marke überschreitet. Die Übernahme eines Teils der Lohnkosten durch die öffentliche Hand setzt jedoch voraus, dass der Arbeitgeber eine 45- bis 59-jährige Person einstellt, die ihm vom Arbeitsamt vorgeschlagen wird. Zur Begrenzung von Mitnahmeeffekten darf der Arbeitgeber außerdem in jüngerer Zeit nicht selbst Kündigungen ausgesprochen haben.

Seit 1998 hat die Japanische Regierung 9 nationale Arbeitsmarktprogramme aufgelegt:

1. Urgent employment development programme (April 1998)(\49.5billion)
2. Employment activation plan (November 1998)(\1,000billion)
- 3 Urgent employment measures (June 1999)(\329.9billion)
4. Employment measures in Economic renovation (November 1999)(\1,000billion)
5. Urgent employment measures focused upon “mismatch” (June 2000)
6. Employment measures for renovation of Japan (October 2000)
7. Employment Measures in urgent economic measures (April 2001)
8. Employment safety net measures (June 2001)
9. Comprehensive employment measures (September 2001)(\550.1billion)

C. Besonderheiten der Arbeitsmarktpolitik in Japan

1. Externe Bedingungen

Die konjunkturellen und strukturellen Probleme der japanischen Volkswirtschaft haben sich ebenfalls in einer Verschlechterung der Arbeitsmarktlage niedergeschlagen. Die Zahl der Erwerbstätigen ging – erstmalig nach 1975 – seit 1998 zurück (1998: -0,6%, 1999: -0,8%, 2000: -0,2%).

Nach durchschnittlich 2,8% zwischen 1988-1998 betrug die standardisierte Arbeitslosenquote 4,7% in 2000. Damit liegt die Arbeitslosenquote im internationalen Vergleich zwar relativ niedrig (Deutschland in 2000: 7,8%), aber aus nationaler Sicht stellt dies ein relatives Novum dar.

Die Erwerbsquote sank 1999 und 2000 je um etwa 0,2 Prozentpunkte. Ergebnisse einer Arbeitskräfteerhebung lassen vermuten, dass ein nicht unerheblicher Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung auf Grund schlechter werdender Beschäftigungsaussichten die Suche nach Erwerbsmöglichkeiten einstellt („discouraged workers“).

Mit einem substantiellen Rückgang der Arbeitslosigkeit ist in näherer Zukunft nicht zu rechnen, da in vielen japanischen Unternehmen die Restrukturierungsphase noch nicht abgeschlossen ist.

Auf das rückläufige Arbeitsvolumen wurde dabei in vielfältiger Weise reagiert. Zum einen hat sich die Mehrzahl der Firmen von der Tradition der lebenslangen Beschäftigung gelöst, dh. betriebsbedingte Kündigungen werden stärker genutzt als bisher. Davon waren insbesondere Bauwirtschaft und das Verarbeitende Gewerbe betroffen.

Ausserdem wird älteren Arbeitnehmern das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mittels finanzieller Anreize attraktiv gemacht.

Von der Zurückhaltung der Unternehmen bei Neueinstellungen sind insbesondere Schul- und Hochschulabsolventen betroffen. Die Arbeitslosenquote der 15-24-Jährigen erreichte 1999 mit knapp 10% das höchste Niveau aller Altersklassen.

Der Teilzeitarbeit kommt – aus Kosten- und Flexibilitätsüberlegungen eine immer größere Bedeutung zu. Die Teilzeitquote betrug 23,6% in 1999.

Die Ausgaben für aktive und passive Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik beliefen sich in Japan insgesamt im Jahr 1999-00 auf 0,82 % des nominellen Bruttoinlandproduktes (Vergleich 2000: Deutschland 3,13%), dabei betrug der Anteil für aktive Massnahmen 0,28%, der für passive Massnahmen 0,54 %. Im Vergleich zu 1996-97 ist damit der Anteil für Ausgaben an aktiven Massnahmen gesunken (1996-97: 0,34%), der Ausgabenanteil für passive Massnahmen ist gestiegen (1996-97: 0,40%).²

2. Instrumente der Steuerung in Japan

1. Zentralisierung der Arbeitsverwaltung

Bis zum 1. April 2000 war die Politik, dh gewählte Gouverneure, bzw Präfekten, dh. die regionale Ebene für die Umsetzung der Beschäftigungspolitik verantwortlich.

Seit der Verwaltungsreform von 1997 liegt die Federführung für die Umsetzung beim nationalen Arbeitsministerium. Diese Lösung war keineswegs unumstritten, da die Ansichten, ob die Umsetzung beschäftigungspolitischer Maßnahmen besser auf regionaler Ebene –wg.. besserer Koordinierungsmöglichkeiten mit der Regional- und Wirtschaftspolitik- oder auf nationaler Ebene, wegen der Verflechtung mit Sozialpolitik und auf nationaler Ebene verwalteter Sozialkassen, aufgehoben wäre.

Ansonsten wurde mit dieser jüngsten Verwaltungsreform in Japan überwiegend eine Dezentralisierung umgesetzt; nur in Ausnahmen eine Zentralisierung – wie im Falle der Arbeitsverwaltung.

Das Büro für Beschäftigungssicherheit (Employment Security Bureau), die Arbeitsbüros in den Präfektoren (Prefectural Labour Bureaus) und die Arbeitsämter (Public Employment Security Offices) bilden die gesamte Arbeitsverwaltung.

Der dreigliedrige Rat für Arbeitsmarktpolitik (Labour Policy Council) – bestehend aus Vertretern der Sozialpartner und Experten – fungiert als beratendes Gremium für die Planung beschäftigungspolitischer Massnahmen.

² OECD Employment Outlook, Juni 2001

Bertelsmann Stiftung (Hg.), Internationales Beschäftigungs-Ranking. Gütersloh 2000

2. Mehr Spielraum für private Arbeitsvermittlungsdienste

Agenturen für Zeitarbeit

(sogenannte „Zeitarbeitsfirmen“, obwohl nicht immer zeitlich befristet)

Rechtsgrundlage für diese Agenturen ist das Gesetz über Zeitarbeit (seit 1986). Spezielle Agenturen, die zeitlich unbefristete Verträge anbieten, müssen dem Ministerium gemeldet werden. Die anderen Agenturen, die überwiegend Zeitverträge anbieten, benötigen eine Zulassung durch das Ministerium. Vor der Änderung des Gesetzes über Zeitarbeit am 7. Juli 1999 war diese Form der Vermittlung auf nur 26 Expertenberufe beschränkt, etwa in den Bereichen Informationsverarbeitung oder Finanzdienstleistungen. Nach der Revision konnten die Agenturen Arbeitnehmer in fast alle Beschäftigungsfelder vermitteln. Ausgenommen ist das Bauwesen und einige wenige andere Sektoren (Es gab eine Umwandlung von einer „Positiv-“, in eine „Negativliste“ bzgl. der ausgeschlossenen Sektoren).

Private Vermittlungsdienste

Es gibt zwei Typen: gemeinnützige und gewerbliche Anbieter. Beide Vermittlungsdienste benötigen Lizenzen des Ministeriums (im Fall kostenloser Angebote durch Schulen oder ähnliche Träger ist lediglich eine Meldung erforderlich). Vor der Gesetzesänderung vom 7. Juli 1999 gab es für die gewerblichen Vermittlungsdienste, ebenfalls eine Beschränkung auf 29 Experten-Berufe. Seit der Revision sind die Bedingungen identisch mit denen für die Zeitarbeitsagenturen.

Firmen, die benachteiligte Personen einstellen, können staatliche Zuschüsse beantragen. Diese Zuschüsse können auch für die Zahlung privater Vermittlungsdienste genutzt werden.

Arbeitnehmer-Leasingfirmen

Sie sind verboten, es sei denn, Gewerkschaften oder andere Organisationen bieten diese Dienstleistung kostenlos an.

3. Einführung verschiedener arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen

In jüngerer Vergangenheit führte die aktive Arbeitsmarktpolitik in Japan angesichts niedriger Erwerbslosenzahlen weitgehend ein Schattendasein: Das Ausgabenniveau überstieg in den 90er Jahren nur einmal den Anteil von 0,1 Prozent am Bruttoinlandsprodukt. Ziel der japanischen Regierung ist es attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, die gegenwärtige Beschäftigungsquote zu erhalten und professionelle Vermittlungsdienste und damit verbundene Aktivitäten anzubieten (s. Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung). Die japanische Regierung hat außerdem mit verschiedenen zielgruppen- bzw sektorspezifischen Massnahmen reagiert, zB. mit dem

„Gesamtprojekt zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Wachstumsbereichen“

Das Programm zielt auf spezielle Industriesektoren mit Wachstumspotenzialen, die zunehmende Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, ab. Das Projekt ist so gestaltet, dass es Existenzgründungen in neuen Wachstumsbranchen fördert, inbegriffen ist die Bereitstellung von Risikokapital für solche Unternehmen. Es soll den Übergang von Arbeitnehmern in zukunftsträchtige Bereiche und damit neue Beschäftigungsmöglichkeiten unterstützen. Ausserdem sollen insbesondere Beschäftigungsmöglichkeiten in kleinen und mittleren Unternehmen zu gesichert werden. Das soll auf verschiedenen Wegen geschehen: zB. Subventionen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter in der Phase der Existenzgründung oder bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder.

Lebensarbeitszeit bis zum Alter von 65 Jahren

Da die japanische Bevölkerung rapide altert, ist zu erwarten, dass im Jahr 2010 jeder fünfte Arbeitnehmer das Alter von 60 Jahren erreicht hat. Aus einem Blickwinkel des „aktiven Alterns“ ist es wichtig, eine Gesellschaft zu formen, in der künftig ältere Menschen so lange

arbeiten können, wie es ihre Motivation und ihre Fähigkeiten erlauben, ungeachtet ihres Alters.

Das Ministerium strebt danach, Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitnehmer bis zum Alter von 65 Jahren zu sichern. Es unterstützt und fördert die Vermittlung von Beschäftigten mittleren und fortgeschritteneren Alters und schafft Stellen verschiedenster Art mit Hilfe von Zentren für ältere Menschen.

Am 25. April 2001 wurde das Gesetz über Beschäftigungsmaßnahmen geändert. Es beinhaltet jetzt eine Vorschrift, die eine Diskriminierung aufgrund des Alters bei Rekrutierung und Einstellung verbietet. Es wurden darüber hinaus „Richtlinien zur Abschaffung einer Diskriminierung aufgrund des Alters“ erlassen um die Wirksamkeit dieser Vorschrift abzusichern. Die Richtlinien setzen zwei grundsätzliche Regeln fest:

- a. es sollen Anstrengungen unternommen werden, um Bewerber nicht aufgrund ihres Alters auszuschließen.
- b. es sind möglichst detaillierte Stellenbeschreibungen von Arbeitgeberseite und möglichst genaue Tätigkeitsprofile von Arbeitnehmern anzufertigen (Fähigkeiten, Erfahrungen, Fertigkeiten), um ein optimales „matching“ zu gewährleisten.

Partizipation von Behinderten an sozialen Aktivitäten

Um behinderte Menschen zu ermutigen, am Arbeitsleben teilzunehmen, werden verschiedene Massnahmen ergriffen. Es gibt z.B. die Vorgabe einer Beschäftigungsquote für Unternehmen bzgl der Beschäftigung behinderter Menschen. Alle Jahre im September werden spezielle Kampagnen zur Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer durchgeführt.

Am 8. März 2002 hat die Regierung eine neue Charta zum Schutz der Menschenrechte (*Human Rights Protection Law*) vorgeschlagen. Sie untersagt jegliche Art der Diskriminierung auf Grund von Rasse, ethnischer Herkunft, Glaube, Geschlecht, sozialem Status, sozialer Herkunft, Behinderung, Krankheit oder sexueller Orientierung in jedem Bereich des sozialen Lebens, einschließlich des Beschäftigungsverhältnisses. Der Vorschlag wird derzeit im *House of Councillors* beraten und in naher Zukunft verabschiedet.

Beschäftigungsförderung für junge Leute - Unterstützung des Job-Hunting von Schulabsolventen

Für Schulabgänger bedeutet der Wechsel ins Berufsleben einen großen Wendepunkt. Ein sanfter Übergang wäre wünschenswert, aber in der letzten Zeit war die Situation am Arbeitsmarkt für junge Leute jedoch sehr ernst. Dies führte zu einer steigenden Zahl von Absolventen ohne Beschäftigungsaussichten. Auch verlassen viele junge Leute schnell wieder ihren Arbeitsplatz aufgrund falscher Vorstellungen über die Arbeit, für die sie sich entschieden haben.

Um diese Situation zu bewältigen, unterstützt das Ministerium Schulabgänger, die eine Stelle suchen. Ihnen werden Informationen über Berufsbilder angeboten und sie werden beraten. Potenzielle Arbeitgeber werden vorgestellt. Um die Studierenden dabei zu unterstützen, ein wirklichkeitsnäheres Bild vom Arbeitsleben zu entwickeln und die richtige Wahl zu treffen, wird auch ein Programm für Berufspraktika aufgelegt. Es bietet die Möglichkeit, bereits während der Schule Arbeitserfahrungen zu sammeln. Darüber hinaus werden diesbzgl. Seminare und Firmenbesuche organisiert.

Beschäftigungsförderung für Alleinerziehende

Vor kurzem wurde ein Bericht zur „Lebenshilfe für die Armen“ verabschiedet, in dem spezifische Beschäftigungsförderung für Alleinerziehende und andere benachteiligte

Gruppen, zB Obdachlose, gefordert wird. Als Reaktion darauf, hat die Regierung eine Gesetzesänderung des *Single Mothers and their Children Welfare Law* vorgeschlagen. Vorgesehen sind u.a. beschäftigungsfördernde Massnahmen.

Literaturverzeichnis

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Internationales Beschäftigungs-Ranking 2000, Gütersloh 2000

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Internationales Beschäftigungs-Ranking 2002, Gütersloh 2002

Hamaguchi Keiichiro, Labour Market Policy in Japan, 2002

OECD Employment Outlook, Juni 2001