

Проблема вовлечения женщин в трудовую деятельность в современной Японии

А. Е. Мизинова

В статье рассматриваются изменения в структуре женской занятости в Японии на протяжении последних десятилетий. Особое внимание уделяется мерам по привлечению женщин на рынок труда, которые были инициированы премьер-министром С. Абэ в рамках плана по восстановлению японской экономики.

Ключевые слова: абэномика, вименомика, условия труда, уровень занятости, демографическая ситуация, гендерная дискриминация, равные возможности найма

В апреле 2013 г., выступая с программным заявлением о перспективах развития японской экономики, премьер-министр Японии, лидер Либерально-демократической партии Абэ Синдзо провозгласил, что привлечение большего числа женщин на рынок труда станет одним из приоритетных направлений деятельности действующего правительства. Так, одним из ключевых пунктов «абэномики» – комплекса мер и реформ, проводимых под руководством премьер-министра С. Абэ и направленных на преодоление Японией последствий экономического кризиса и разрушительного землетрясения марта 2011 г., – стала «вименомика»¹, т. е. стимулирование развития экономики путем привлечения все большего числа женщин на рынок труда.

Проблема, связанная с меньшим, чем где-либо в других развитых странах, участием женщин в трудовой деятельности за пределами домашних хозяйств, была и остается одной из наиболее остро стоящих проблем японского общества. На ее примере можно проследить конфликт между традиционными общественно-экономическими нормами, одной из которых является ориентированная на мужчин рабочая среда, и новыми тенденциями, благодаря которым все большее число японских женщин не желают приносить свою карьеру в жертву семье. Учитывая сложный характер описанной проблемы, следует отметить, что для ее решения требуются комплексные меры по созданию комфортной для женщин рабочей среды и построению общества равных возможностей. В случае удачного применения таких мер можно ожидать изменений как в области найма и занятости, так и в демографической ситуации, сфере прав человека, семейных отношений, заботы о пожилых людях и т.д. Подобный многосторонний характер упомянутой проблемы делает её крайне

¹ От англ. Womenomics. Здесь и далее слово будет использоваться в русской транскрипции.

актуальной и обсуждаемой как в академических кругах, так и в СМИ в Японии и за ее пределами.

Особенности женской занятости в Японии на рубеже XX–XXI вв.

По данным Бюро статистики при Министерстве внутренних дел и коммуникаций Японии, трудовые ресурсы Японии составляют 65 млн. 770 тыс. человек, а уровень экономической активности населения, определяемый как доля занятых и ищущих работу от всего работоспособного населения, достигает 59,3%². Данный показатель вполне сопоставим с показателями других развитых стран: в США он составляет 64%, в Великобритании – 62%, в Германии – 60%³. Однако, аналогичный показатель, рассчитанный только для женщин, заметно ниже: в Японии он составляет 48,9%⁴, в то время, как в США, Великобритании и Германии – 57%, 56% и 54% соответственно (2013 г.)⁵. Таким образом, можно сказать, что в Японии женщины трудоспособного возраста меньше вовлечены в трудовую деятельность по сравнению с другими развитыми странами.

Согласно данным, представленным в отчете Всемирного Экономического форума о гендерном неравенстве – «Global Gender Gap Report» (2013 г.) – по уровню возможностей, предоставляемых женщинам, Япония находится на 105 месте из 136, располагаясь между Камбоджей и Нигерией⁶. Эксперты, работавшие над отчетом, отнесли Японию вместе с такими странами, как Бразилия и Объединенные Арабские Эмираты к группе стран, которые, прилагая усилия, в том числе и финансовые, к повышению уровня образования женщин, в то же время не спешат разрушать препятствия, существующие для них в трудовой сфере. Из-за этого в перечисленных странах сформировался целый пласт населения, представляющий образованных, но не задействованных и часто даже не заинтересованных в работе женщин. И действительно, образование в Японии является одной из немногих сфер, где женщины не испытывают на себе всего гнета ориентированного на мужчин общества: число девушек, обучающихся в высших учебных заведениях,

² 2013 Yearly Average Results, Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications [Официальный сайт]. URL: <http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/results/annual/ft/index.htm>. (дата обращения: 08.04.2014)

³ Labour participation rate, total (% of total population ages 15+), The World Bank [Интернет-портал]. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS> (дата обращения: 08.04.2014)

⁴ 2013 Yearly Average Results, Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications [Официальный сайт]. URL: <http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/results/annual/ft/index.htm>. (дата обращения: 08.04.2014)

⁵ Labour participation rate, total (% of total population ages 15+), The World Bank [Интернет-портал]. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS> (дата обращения: 08.04.2014)

⁶ Global Gender Gap Report 2013, World Economic Forum [Официальный сайт]. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf (дата обращения: 11.05.2014)

растет с каждым годом. Так, если в 1985 г. девушки составляли 23% от общего числа студентов высших учебных заведений всех типов, то к 2011 г. этот показатель поднялся до 41,5% и продолжает расти⁷. Аналитики, готовившие уже упомянутый выше отчет о гендерном неравенстве, утверждают, ссылаясь на данные Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана, что существование системы общественных отношений, не поощряющей участие женщин в трудовом процессе, ежегодно обходится Японии в сумму от 42 до 46 млрд. долл. США⁸.

Несмотря на очевидные проблемы на японском рынке труда, связанные с недостаточной вовлеченностью женщин в трудовую деятельность за пределами домашних хозяйств, долгое время данная ситуация практически полностью игнорировалась японскими политиками, общественными деятелями и представителями бизнеса. Положение начало ощутимо меняться лишь в начале 2000-х годов, когда активизировалась общественная дискуссия вокруг данной темы, а отдельные компании инициировали изменения для создания более комфортной для женщин-сотрудниц среды.

Немаловажной проблемой, делающей выбор в пользу карьеры непривлекательным для многих женщин, является гендерная дискриминация на работе, из-за которой женщины предпочитают оставаться дома. Многие женщины сталкиваются с неравным отношением уже на стадии поиска места работы. Работодатели часто не настроены предоставлять женщинам информацию о вакантных местах, проводить собеседования, долго тянут с ответом. Особенно ситуация ухудшилась в начале 1990-х годов, после краха экономики «мыльного пузыря». Согласно официальной статистике министерства труда Японии, в 1993 г. количество женщин, принятых на работу, сократилось на 40% по сравнению с предыдущим годом, хотя сокращение найма среди мужчин составило менее 30%⁹. Несмотря на то, что с начала 2000-х годов ситуация стала меняться в лучшую сторону, женщинам по-прежнему зачастую сложнее найти подходящее место работы. В конце 1990-х годов проблема дискриминации женщин при приеме на работу стала настолько очевидной, что в 1996 г. министерство труда настойчиво убеждало частные компании отказаться от практики распространения информации о найме только среди мужской аудитории или в прессе, предназначенной для мужчин,

⁷ STATISTICAL ABSTRACT 2012 edition 1.9 Universities and Junior Colleges. Students by course (University), Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology [Офф.сайт] URL: http://www.mext.go.jp/component/english/_icsFiles/afieldfile/2013/08/13/1302968_03.pdf (дата обращения 02.05. 2014)

⁸ Global Gender Gap Report 2013, World Economic Forum [Офф.сайт] URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf (дата обращения 11.05.2014)

⁹ Портрет современного японского общества/ Рук. проекта Э. В. Молодякова. – М.: АИРО-XXI, 2006, С. 204.

а также рекомендовало менеджерам «не указывать необходимое число работников в зависимости от пола»¹⁰.

Одним из наиболее очевидных проявлений гендерной дискриминации является разница в оплате труда мужчин и женщин: по данным на 2001 г. средний заработок женщины, работающей на постоянной основе, составил 65,3% от заработка мужчины, в то время как аналогичный показатель равнялся 73,6% в Германии, 76,5% в США и 82,1% в Великобритании¹¹.

Кроме того, часть выплат, таких как пособия на содержание семьи, получают только мужчины. Вместе с этим, на сотрудниц компаний часто бывают возложены дополнительные обязанности: копирование документов, уборка рабочего места перед началом трудового дня, приготовление чая или кофе для клиентов и т. д. Сложно представить ситуацию, когда в японской компании подобные функции поручается выполнить мужчине. Такое отношение к женщине как к работнику продолжает существовать в том числе и из-за господствующего в обществе представления о преимущественно подчиненной роли женщины-работницы. По данным исследования общественного мнения, проведенного в 2012 г. кабинетом министров Японии, 57,7% респондентов считают, что на рабочем месте именно мужчины-сотрудники занимают главенствующее положение, и только 28,5% полагают, что мужчины и женщины на рабочем месте равны¹².

Также в японских компаниях проявляется и скрытая дискриминация по отношению к женщинам, выражающаяся, как правило, в существовании так называемых «двух карьерных путей»: управленческом и клерковом. Поступившие на фирму на условиях «управленческого» пути работники могут рассчитывать на регулярное продвижение по службе и повышение зарплаты, в то время как работники, идущие по «клерковому» пути, фактически обречены на низкооплачиваемую работу, без перспектив на повышение. В 2005 г. только 3% женщин, работавших на условиях постоянной занятости, принадлежали к «управленческой» группе.

Хотя прямо отказывать женщине в возможности претендовать на должность, соответствующую «управленческому» пути, работодатели не имеет права, многие работодатели устанавливают дополнительные условия для получения таких должностей. Они функционируют как фильтры, сортирующие претендентов на должность по гендерному признаку. Так, например, некоторые компании требуют от соискателей должности наличия диплома престижного университета, что может быть вовсе не связано с объективными требованиями к работе, но выступает как фактор, отсеивающий женщин-соискателей. Несмотря на растущее число лиц женского пола, продолжающих после окончания

¹⁰ Там же С. 204.

¹¹ Там же, С. 206.

¹² Public Opinion Survey on the Gender Equality Society (Japanese Only), Cabinet office [Офф. сайт] URL: <http://www8.cao.go.jp/survey/h24/h24-danjo/index.html> (дата обращения: 09.05.2014)

средней школы обучение в высших учебных заведениях, учеба в университетах высшего ранга остается прерогативой мужчин.

Таким образом, дискриминация в различных ее проявлениях и в настоящее время остается одной из наиболее острых проблем японской системы занятости.

Еще в 1985 г. был принят Закон о равных возможностях найма, целью которого было устранение дискриминации на рабочем месте по половому и другим признакам. Однако на практике он оказался крайне малоэффективным и малоприменимым по ряду причин. Первой из них стало то обстоятельство, что закон носил рекомендательный характер, и в нем не были прописаны меры взыскания по отношению к работодателям, нарушившим описанные законом предписания по сокращению дискриминации в пяти сферах: «поиск и наём новых работников», «продвижение по службе», «обучение и повышение квалификации», «бонусы сотрудникам», «обязательный пенсионный возраст, выход на пенсию и сокращение сотрудников». Также в первой версии закона не были учтены формы неявной дискриминации. Кроме того, рекомендации касались лишь дискриминации в отношении постоянных сотрудников, в то время как большинство женщин в Японии работают на условиях неполной или временной занятости.

Два пересмотра данного закона, первый из которых (1997 г.) предусматривал отход от рекомендательного характера закона и впервые ввел понятие «сексуальное домогательство», а второй (2006 г.) был направлен в том числе на усиление защиты молодых матерей и изменение условий декретного отпуска, хотя и сыграли определенную роль в искоренении масштабов гендерной дискриминации на работе, тем не менее оставили ряд проблем без должного решения. В связи с этим многие женщины до сих пор не видят возможностей для построения карьеры в корпоративной системе и предпочитают роль домохозяйки или работу в семейном бизнесе.

Причины сдвигов в сфере женской занятости

На наш взгляд, знаковым событием в плане решения проблемы низкой трудовой активности японских женщин стало заявление премьер-министра Японии С. Абэ, сделанное им 19 апреля 2013 г. во время речи в национальном пресс-клубе, о необходимости создания новой Японии, где «женщина будет сиять». За этим последовали определенные шаги как со стороны государства, так и со стороны частных компаний, которые представляют собой пример наиболее комплексного подхода к этой проблеме за всю послевоенную историю Японии¹³. За достаточно

¹³ Speech on Growth Strategy by Prime Minister Shinzo Abe at the Japan National Press Club. Prime Minister of Japan and His Cabinet [Официальный сайт], URL: http://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201304/19speech_e.html (Дата обращения: 14.05.2014)

радикальным пересмотром отношения к проблеме низкой трудовой активности женщин в японском обществе, вероятно, стояло осознание того, что меры по привлечению все большего числа женщин на рынок труда, в свою очередь, помогут решению ряда накопившихся проблем в экономической, социальной и других сферах.

Одной из главных причин, побудивших премьер-министра С. Абэ и его кабинет перейти к активным действиям для решения проблем в сфере женской занятости, стала необходимость нормализации экономической ситуации в стране, ухудшившейся после финансового кризиса 2008 г. и землетрясения 2011 г. Кроме того, и сами женщины стали более активно искать работу из-за возрастающей необходимости пополнения доходов семьи: в посткризисных условиях заработной платы лишь одного супруга все чаще стало не хватать для содержания семьи. Согласно опросу общественного мнения, проведенному в конце 2011 г., 86% замужних японок с детьми, не работавших на тот момент, серьезно рассматривали возможность вновь выйти на работу, причем большинство из них в качестве причины подобного решения называли необходимость улучшения материального положения семьи¹⁴.

Создание комфортных рабочих условий для женщин является критически необходимым и в целях дальнейшей интеграции Японии в мировую экономику. Выступая с программной речью о Стратегии роста японской экономики, глава японского правительства заявил: «Мы не можем уйти от международной мегаконкуренции. В таком случае, единственный верный ход – рисковать и действовать. Эта «открытость» – открытость для других стран – и является вторым ключевым пунктом в нашей стратегии роста¹⁵. Однако, для обеспечения должной конкурентоспособности японских компаний, особенно в сфере управления человеческими ресурсами, необходимо создание системы, гарантирующей равные возможности при найме и во время рабочего процесса для всех сотрудников.

Женщины также могут внести свой вклад в поддержку мелких и средних предприятий и, следовательно – в процесс восстановления экономики. По оценке Министерства экономики, торговли и промышленности Японии, в настоящий момент в стране насчитывается 4,69 млн. мелких и средних предприятий, что составляет 99,7% всех предприятий Японии. Эти предприятия предоставляют рабочие места 70% занятых¹⁶. Иными

¹⁴ 86% замужних женщин с детьми хотят работать// Япония наших дней. №2 (12), – М.: ИДВ РАН, 2012, 184 С. , С. 135.

¹⁵ Speech on Growth Strategy by Prime Minister Shinzo Abe at the Japan National Press Club. Prime Minister of Japan and His Cabinet [Офиц. сайт], URL: http://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201304/19speech_e.html (Дата обращения: 14.05.2014)

¹⁶ Small and Medium Enterprises Agency. Supporting framework of the Japanese economy, Ministry of Economy, Trade & Industry [Офиц. Сайт] URL: <http://www.meti.go.jp/english/aboutmeti/data/aOrganization/keizai/chuushoukigyou/01.htm> (Дата обращения: 14.05.2014)

словами, мелкие и средние предприятия составляют важную часть японской экономики. В то время, как мужчины-выпускники вузов предпочитают искать работодателя в лице крупных компаний, женщины все чаще предпочитают должность в небольшой компании месту в крупной корпорации, так как здесь, по их мнению, они лучше защищены от дискриминации и неравноправного отношения.

Кроме того, большое значение для процесса осознания необходимости изменений в структуре женской занятости имеют и социально-демографические факторы. На протяжении десятилетий в послевоенной Японии главным обоснованием нежелательности привлечения женщин к трудовой деятельности было то, что одной из основных социальных и семейных обязанностей женщины является продолжение рода. Общество в целом и власть в частности считали, что работа женщин вне дома будет негативно влиять на уровень рождаемости, и что приверженность подавляющего числа женщин принципу «кэнго-сюфу» («хорошая жена – мудрая мать») будет являться залогом высокой рождаемости и увеличения населения. Однако, необоснованность подобного подхода стала очевидна после случившегося в 1989 г. «шока 1,57», когда коэффициент фертильности достиг рекордно низкого для Японии уровня – 1,57 (для сравнения: в 1975 г. он составлял 2,03)¹⁷. Связанно это было с тем, что при растущем уровне образования женщин и практически полном отсутствии условий для совмещения воспитания детей и карьеры все большее число молодых японок, закончивших университет и начавших карьерный путь, предпочитали или откладывать создание семьи и рождение детей на более поздний срок, или жить в браке без детей, где оба партнера продолжают работать на постоянной основе.

Таким образом, положение, при котором женщины вынуждены были выбирать между карьерой и рождением детей, усугубило и без того сложную демографическую ситуацию в Японии, которая, как известно, является страной с одними из наиболее быстрых в мире темпов старения населения. Поэтому создание среды с равными возможностями и обеспечение баланса между работой и жизнью необходимы, в том числе, и для улучшения демографической ситуации.

Государственные меры по привлечению женщин на рынок труда

Как отмечалось, в результате ряда причин создание условий для расширения участия женщин в трудовой деятельности вне домашних хозяйств стало одним из приоритетных направлений внутренней политики страны. Очевидно, что для достижения положительного эффекта необходимо тесное сотрудничество между правительством, муниципальными

¹⁷ Standardized Vital Rates and Reproduction Rates, Ministry of Internal Affairs and Communications [Офиц. Сайт] URL: <http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/1431-02.htm> (дата обращения: 14.05.2014)

властями, бизнесом, профсоюзными и общественными организациями. При этом именно кабинет министров выступает в качестве центрального и связующего элемента, необходимого для эффективного претворения в жизнь всех мер, направленных на активизацию вменомики.

Если до недавнего времени необходимой «синхронности» в действиях правительства и бизнеса практически не наблюдалось, то после уже упомянутого выше выступления премьер-министра С. Абэ стали появляться надежды на то, что, наконец, будут предприняты комплексные меры, которые в результате приведут к активизации женской части населения страны на рынке труда.

Основой политики нынешнего кабинета министров Японии в этом вопросе можно считать основные положения, озвученные С. Абэ в выступлении перед членами национального пресс-клуба:

- увеличение числа женщин, занимающих лидерские позиции во всех сферах, до 30% к 2020 г.;
- устранение необходимости выбора между карьерой и рождением детей для женщин¹⁸.

Премьер-министр отметил, что в настоящий момент два из четырех высших постов в Либерально-демократической партии, лидером которой он является, занимают женщины. Он также выразил надежду на то, что для многих японских компаний это станет своеобразным стимулом к увеличению числа женщин на управленческих постах¹⁹.

Несмотря на то, что слова премьер-министра носили сугубо рекомендательный характер, за данным заявлением последовала довольно быстрая реакция деловых кругов. В частности, Кэйданрэн – Федерация экономических организаций Японии – в апреле 2014 г. представила новый добровольный план действий для компаний-членов, одним из пунктов которого значится «увеличение числа сотрудников-женщин, в том числе и на управляющих позициях»²⁰. Однако, в отличие от правительственных планов, в которых четко оговорена цель – довести число женщин-управленцев до 30% к 2020 г., в программе Кэйданрэн не содержится точных цифр. По мнению Нагава Дзюнко, занимающей должность руководителя комиссии Кэйданрэн по повышению роли женщин в трудовом процессе, на данный момент гораздо важнее не само достижение отметки в 30% к 2020 г., а полное осознание представителями бизнеса всей степени важности подобных мер для восстановления японской экономики²¹.

¹⁸ Speech on Growth Strategy by Prime Minister Shinzo Abe at the Japan National Press Club. Prime Minister of Japan and His Cabinet [Офиц. сайт], URL: http://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201304/19speech_e.html (Дата обращения: 14.05.2014)

¹⁹ Ibid..

²⁰ A call for more female execs// The Japan Times, 4.05.2014 URL: www.japantimes.co.jp/news/2014/05/14 (дата обращения: 17.05.2014).

²¹ Ibid.

Похожей позиции придерживается и Бюро по вопросам гендерного равноправия при правительстве Японии. По его оценкам, наиболее реальным в краткосрочном плане представляется увеличение доли женщин на управленческих позициях в частном секторе экономики с 6,9% в 2012 г. до 10% к 2015 г.²². Подобные цифры могут отличаться от обозначенных премьер-министром С. Абэ, однако они лучше характеризуют реалии японского рынка труда, где до сих пор не до конца изжиты гендерные стереотипы и практикуется дискриминация по отношению к женщинам, мешающая их продвижению по карьерной лестнице.

Одной из главных проблем, связанных с реализацией планов по увеличению количества женщин среди менеджеров высшего звена, является нежелание руководителей многих компаний менять привычную политику найма и продвижения сотрудников (вкуче с добровольным характером предложенных правительством и Кэйданрэн шагов). В этой связи представляется весьма полезной инициатива правительства и Бюро по вопросам гендерного равноправия программа по работе с представителями бизнеса. Она должна показать им позитивный эффект мер по привлечению большего числа женщин в процесс управления не только для экономики всей страны, но и для каждой отдельной компании²³.

Помимо проблемы увеличения числа женщин-управленцев, в Японии существует также насущная необходимость обеспечения здорового баланса между работой и семьей для того, чтобы постепенно устранить практику, при которой женщина становится перед выбором между построением карьеры и заботами о семье. Ведь такая практика отрицательно влияет не только на трудовую активность женщин, но и на уровень рождаемости.

Первым шагом на этом пути, по мнению премьер-министра, должно стать сокращение листа ожидания при приеме в детские сады²⁴. В 2013 г. в Японии насчитывалось 25 тыс. детей, ожидающих своей очереди на получение места в детских садах. Нехватка мест в детских учреждениях негативно сказывается на уровне женской занятости, поскольку из-за невозможности оставить ребенка на время работы многие женщины, несмотря на желание вернуться к трудовой деятельности, вынуждены пребывать в роли домохозяек до тех пор, пока дети не вырастут

²² Expansion of Women's Participation in Policy and Decision-making Processes in All Fields in Society// Gender Equality Bureau Cabinet Office [Офиц. сайт] URL: http://www.gender.go.jp/english_contents/mge/process/index.html (дата обращения: 13.05.2014)

²³ Expansion of Women's Participation in Policy and Decision-making Processes in All Fields in Society// Gender Equality Bureau Cabinet Office [Офиц. сайт] URL: http://www.gender.go.jp/english_contents/mge/process/index.html (дата обращения: 13.05.2014)

²⁴ Speech on Growth Strategy by Prime Minister Shinzo Abe at the Japan National Press Club. Prime Minister of Japan and His Cabinet [Офиц. сайт], URL: http://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201304/19speech_e.html (Дата обращения: 14.05.2014)

и не поступят в начальную школу. В результате возвращение на работу для женщины откладывается в среднем на 7–8 лет.

Нехватка учреждений для детей дошкольного возраста во многом связана с ограниченным бюджетом муниципалитетов, в ведении которых находятся детские сады, и бюрократическими сложностями, связанными с открытием частного детского учреждения. Особенно сильно нехватка детских учреждений ощущается в наиболее крупных и экономически более развитых городах страны, где в последние годы стало появляться все больше семей, в которых даже при наличии детей оба партнера работают в качестве штатных сотрудников полный день. Так, в 2010 г. наибольшее число детей в списке ожидания было зарегистрировано в г. Иокогама и составило 1552 человека²⁵. Однако благодаря мерам, предпринятым местными властями, за три года удалось полностью решить проблему нехватки детских садов в этом городе – втором после Токио по числу жителей.

Основой столь эффективной политики стало решение муниципалитета города Иокогама увеличить количество детских садов путем активного привлечения частных компаний в данную сферу: к настоящему времени число частных детских садов выросло на 50% по сравнению с 2010 г. и теперь составляет около четверти всех детских садов города²⁶. Тем не менее, существует немало противников так называемого «Иокогамского метода», которые выражают недовольство снижением контроля за частными детскими учреждениями со стороны государства, недостаточной квалификацией персонала и неподходящими для детей санитарными условиями. Действительно, многие частные детские сады располагаются в не предназначенных для этого помещениях, например, в перестроенных квартирах на верхних этажах жилых домов. Однако, несмотря на критику, премьер-министр С. Абэ остался доволен «Иокогамским методом» и призвал к тому, чтобы все большее количество муниципалитетов стали применять описанную практику для решения проблемы нехватки детских садов²⁷.

Следует отметить, что, возможно, такие смелые по меркам японской политики шаги, направленные на решение «женского вопроса», связаны с тем, что должность мэра г. Иокогама занимает Хаяси Фумико, первая женщина-мэр этого города, послужной список которой, помимо прочего, также включает должности члена совета директоров компании

²⁵ Yokohama method' gains steam// Yomiuri, 22.05.2013 URL: <http://the-japan-news.com/news/article/0000244658> (дата обращения: 15.05.2014)

²⁶ Yokohama clears out nursery waiting lists// The Japan Times, 13.05.2013 URL: <http://www.japantimes.co.jp/news/2013/05/21/national/yokohama-clears-out-nursery-waiting-lists/> (Дата обращения: 14.05.2014)

²⁷ Speech on Growth Strategy by Prime Minister Shinzo Abe at the Japan National Press Club. Prime Minister of Japan and His Cabinet [Офиц. сайт], URL: http://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201304/19speech_e.html (Дата обращения: 14.05.2014)

BMW Tokyo и генерального директора сети супермаркетов Daiei. Вероятно, именно наличие собственного опыта и глубокое понимание положения работающих женщин в Японии подвигло госпожу Ф. Хаяси на принятие активных мер в сфере достижения баланса между работой и семьей. Это также косвенно доказывает необходимость привлечения большего числа женщин не только к работе вне домашних хозяйств, но и к участию в местном самоуправлении и национальной политике.

Помимо увеличения числа детских садов, для обеспечения правильного баланса между работой и семьей необходимо оказание поддержки женщинам, желающим вернуться на работу после перерыва, связанного с рождением детей. Согласно опросам, большинство женщин, имеющих малолетних детей, увольняются добровольно, так как им «сложно найти работу с графиком, совместимым с воспитанием детей»²⁸. Кроме того, продолжительность декретного отпуска в Японии сейчас составляет один год, в то время как большинство женщин желали бы полностью посвятить воспитанию детей, как минимум, три года. В связи с этим премьер-министр обратился к менеджерам частных компаний с просьбой обдумать возможность предоставления своим сотрудницам отпуска по уходу за ребенком сроком до трех лет, а также заявил о готовности предоставить льготы и финансовую поддержку компаниям, которые согласятся пересмотреть свою политику в вопросах предоставления декретных отпусков²⁹.

Наряду с этим правительство заявило о поддержке стартапов и венчурных проектов, запущенных женщинами, которые предпочли вместо возвращения на прежнее место работы организовать собственное дело³⁰. Так называемые «женские предприятия» – мелкие предприятия, как правило, в розничной торговле или сфере услуг, направленные на работу в локальном сообществе, – стали развиваться в Японии с начала 2000-х годов. В таких предприятиях царит дух демократизма, женщинам предоставляется гибкий график работы, они чутко реагируют на изменение запросов своих клиентов, которыми зачастую также являются женщины из данного локального сообщества. Также «женские предприятия», смыкаясь с местными волонтерскими организациями, часто распространяют свою деятельность на сферу социального обеспечения, в частности, оказывают помощь старикам и инвалидам, а также работают с иммигрантами³¹. При должной поддержке со стороны государства такие предприятия смогут помочь не только развитию экономики, но и способствовать построению общества равных возможностей, которое также было объявлено одним из главных направлений социальной политики государства.

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid..

³⁰ Ibid.

³¹ Портрет современного японского общества/ Рук. проекта Э. В. Молодякова. – М.: АИРО-XXI, 2006. – 288 с, С. 208.

Меры частного бизнеса по привлечению женщин

Несмотря на сугубо добровольный характер всех правительственных предложений, касающихся вовлечения женщин в трудовую деятельность вне домашних хозяйств, многие частные компании, осознавая потенциальный положительный эффект, который может последовать за увеличением доли женской рабочей силы на рынке труда, активно включаются в процесс привлечения женщин. Особенно в этом заинтересованы компании мелкого и среднего бизнеса, для которых женщины представляют важный ресурс рабочей силы. Так, Ассоциация малого и среднего бизнеса объявила программу финансовой поддержки мелких предприятий, готовых принимать больше женщин в штат³².

Помимо мелкого и среднего бизнеса, заинтересованность в женщинах-сотрудниках, в том числе и на управленческих позициях, выражают и крупные компании. Как правило, это производители продукции, рассчитанной на женскую аудиторию, такой, например, как косметика или женская одежда. В масштабах страны это важно еще и потому, что продвижение за рубеж продукции компаний, действующих в таких традиционно «женских» отраслях, как мода, производство косметики или дизайн интерьера, является частью плана по продвижению продукции креативных областей – «Cool Japan» – который, в свою очередь, является частью программы по восстановлению экономики Японии. По мнению руководителей таких компаний, для лучшего понимания нужд потребительниц и, соответственно, роста продаж необходимо увеличивать количество сотрудников-женщин. Так, компания «Юнигло», крупнейший и наиболее успешный японский бренд по пошиву одежды, рассчитанной на массовый рынок, является лидером среди японских компаний по числу женщин, занимающих менеджерские позиции³³. А компания «Сисэйдо», которая является одной из наиболее успешных косметических компаний в мире, с начала 1990-х годов вносит постоянные изменения в систему поддержки сотрудников с малолетними детьми, в которую включаются удлинённый отпуск по уходу за ребенком, укороченный рабочий день, субсидии на детей. Тем не менее, несмотря на заметную активность отдельных компаний, ситуация меняется крайне медленно. По словам Оцуки Сигэко, исполнительного директора компании «Сисэйдо» по работе с персоналом, доля женщин-менеджеров в японских отделениях компании составляет 25%, что хотя и является высоким показателем для Японии, выглядит как крайне низкий результат по сравнению с

³² 2012. White paper on small and medium enterprises in Japan // The small and medium enterprises agency [Официальный сайт] URL: http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H24/download/2012hakusho_eng.pdf (дата обращения: 13.05.2014)

³³ Uniqlo not as different as its workers thought it would be// The Japan Times, 13. 04. 2013 URL: <http://blog.japantimes.co.jp/yen-for-living/uniqlo-not-as-different-as-its-workers-thought-it-would-be/> (дата обращения: 17.05.2014)

зарубежными отделениями «Сисэйдо», где доля женщин-менеджеров достигает 60%³⁴.

Среди компаний, не связанных с производством продукции, ориентированной преимущественно на женщин, но, тем не менее, проводящих активную политику по усилению «разнообразия» (в том числе гендерного и возрастного) рабочей силы, стоит выделить автогигант «Ниссан». В то время, как автомобильная индустрия остается традиционно «мужской» сферой, «Ниссан» старается сделать практику поддержки женщин, работающих здесь, своим конкурентным преимуществом. Для этого в корпорации существуют должности консультантов по вопросам карьеры для женщин, роль которых заключается в решении проблем, возникающих в процессе труда, в сфере обеспечения правильного баланса между карьерой и семьей, продвижения по карьерной лестнице и т. д.³⁵. Для поддержки женщин, желающих продолжить трудовую деятельность после рождения ребенка, «Ниссан» открыл в Йокогаме, где находится штаб-квартира компании, детский сад для детей сотрудников. Кроме того, руководство компании, озабоченное отсутствием должных ролевых моделей для женщин-сотрудниц, запустило веб-сайт, на котором публикуются интервью с женщинами, работающими в «Ниссан»³⁶. Как сообщают представители «Ниссан», материалы с упомянутого сайта, называющегося «Diversity Site», пользуются большой популярностью как среди женской части штата, так и мужской. За свои усилия в сфере обеспечения условий для работающих женщин компания «Ниссан» удостоилась награды «Kurumin Mark», которую Бюро по вопросам гендерного равенства присуждает компаниям, добившимся наибольших результатов в поддержке сотрудниц, совмещающих работу и воспитание будущего поколения³⁷.

Прогнозируемые результаты мер по привлечению женщин на рынок труда

Несмотря на то, что об ощутимых результатах политики государства и действий бизнеса в вопросах вовлечения женщин в трудовую активность за пределами домашних хозяйств, говорить пока еще рано из-за относительно короткого срока, прошедшего с момента их инициации, существуют прогнозы относительно того, как данные меры повлияют на японскую экономику и японское общество в целом.

³⁴ Can 'womenomics' save Japan? Diana Magnay// CNN, 22.05.2013 URL:<http://edition.cnn.com/2013/05/21/business/japan-women-economy-womenomics/> (дата обращения: 17.05.2014)

³⁵ Making the Most of Gender Diversity// Nissan Motor Corporation [Офф. сайт], URL: <http://www.nissan-global.com/EN/COMPANY/DIVERSITY/GENDER/> (дата обращения: 13.05.2014)

³⁶ Nissan Opens a Daycare Center in its Global Headquarters//Nissan Motor Corporation [Офф. сайт], URL: http://www.nissan-global.com/EN/NEWS/2013/_STORY/130129-01-e.html (дата обращения: 13.05.2014)

³⁷ Recognition and Awards// Nissan Motor Corporation [Офф. сайт], URL:<http://www.nissan-global.com/EN/COMPANY/DIVERSITY/RECOGNITION/> (дата обращения: 13.05.2014)

Согласно расчетам, привлечение женщин на рынок труда должно, в первую очередь, повысить производительность японских компаний и, соответственно, привести к увеличению ВВП Японии. Оно должно стать дополнительным стимулом для экономического роста страны в условиях, когда все больше компаний, крупных и мелких, предпочитают вести свою деятельность за рубежом. Кроме того, развитие «женских предприятий», равно как и активное участие женщин в процессе управления компаниями, будет способствовать созданию новых товаров и услуг, преимущественно в креативной сфере, что также должно помочь Японии в поиске новых источников конкурентоспособности.

Следующим ожидаемым результатом такой политики, помимо прогнозируемого увеличения ВВП страны, может стать повышение уровня экономической активности женщин и сглаживание «м-образной» кривой женской занятости. «М-образная» кривая, демонстрирующая динамику изменения трудовой активности женщин в зависимости от возраста, выявляет два заметных пика женской занятости в Японии. Первый из них приходится на женщин в возрасте от 20 до 24 лет, только закончивших обучение и еще не вступивших в брак. Вторую наиболее активную в плане вовлеченности в работу возрастную группу составляют женщины в возрасте после 45 лет, так как дети к этому моменту уже вырастают, и женщины, располагающие большим запасом свободного времени, могут вновь выйти на работу. Часто после вынужденного перерыва в работе, связанного с необходимостью постоянно заботиться о подрастающих детях, женщины возвращаются на прежнее рабочее место, но уже в качестве сотрудников с неполной занятостью или внештатных сотрудников. Однако, применяемые правительством и частным бизнесом меры могут приблизить японскую «м-образную» кривую к куполообразной кривой занятости, характерной для западных развитых стран. В то время как представители поколения послевоенного бэби-бума массово выходят на пенсию, а приток свежих сил сокращается с каждым годом, более активное привлечение женщин в возрасте от 25 до 45 лет на рынок труда может в определенной степени восполнить появляющийся дефицит рабочей силы.

Меры по поддержке работающих женщин с детьми, в свою очередь, могут способствовать и повышению уровня рождаемости в стране. По данным Всемирного банка за 2012 г. коэффициент фертильности в Японии составил 1,4³⁸, притом, что для простого замещения поколений в условиях низкой смертности данный показатель должен составлять 2,3. В традиционной для Японии модели семьи, где работает лишь супруг, а жена занимается домашним хозяйством, основным источником доходов является заработная плата супруга. Учитывая тот факт, что в

³⁸ Fertility rate, total (per woman).// The World Bank [Официальный сайт] URL: <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN> (дата обращения: 20.05.14)

Японии для воспитания ребенка требуются значительные материальные вложения, в том числе расходы на образование и здравоохранение, становится понятно, почему все чаще количество детей в семье ограничивается одним ребенком. Также все чаще в японском обществе встречается ситуация, когда в семьях нового типа супруги, желая продолжать построение карьеры, откладывают рождение ребенка на неопределенный срок. Однако при должной поддержке со стороны правительства, местных властей и работодателей, а также при создании развитой системы детских учреждений, женщины смогут продолжать трудовую деятельность в качестве штатных сотрудников компаний и учреждений. В этом случае совокупный доход семьи будет расти, а следовательно, желание и возможности семьи для содержания двух и более детей также возрастут.

Расширение прав женщин на рабочем месте и ликвидация гендерной дискриминации в рамках отдельных компаний сможет стать первым шагом для устранения дискриминации и в отношении других групп населения, испытывающих на себе все тяготы неравноправного обращения. В первую очередь это касается пожилых людей и людей с ограниченными возможностями. Несмотря на то, что в японском обществе создана и активно развивается система поддержки людей, принадлежащих к данным категориям, они часто испытывают на себе дискриминационное отношение при трудоустройстве и в ходе самого рабочего процесса. Позитивный опыт привлечения женщин на рынок труда может стать одним из стимулов к построению общества равных возможностей в Японии.

Однако, очевидно, что принимаемые в настоящее время меры, хотя и являются необходимыми, все еще недостаточны для полного решения проблемы женской занятости. Так, например, Закон о равных возможностях найма, часто описываемый как основной закон, призванный обеспечить равное отношение к женщинам-сотрудницам и пресечь дискриминацию на рабочем месте, несмотря на два пересмотра – в 1997 г. и 2006 г. – до сих пор не учитывает определенные формы скрытой дискриминации, а также не распространяется на внештатных и временных сотрудников компаний. Вместе с тем, то обстоятельство, что меры, предлагаемые правительством, носят исключительно добровольный характер, создает ситуацию, при которой масштабы их применения на каждом конкретном предприятии зависят исключительно от желания его руководителей. А значит, для повышения степени вовлечения женщин в трудовую деятельность вне домашних хозяйств правительству необходимо проводить разноплановую разъяснительную и просветительскую работу в бизнес-кругах, с тем, чтобы объяснить все выгоды и потенциальные эффекты предлагаемых мер.