

DOI: 10.24412/2500-2872-2021-1-101-120

Ви́меномика: достижения и проблемы

Лебедева И.П.

Аннотация. *Ви́меномика* (womenomics), целью которой было создание условий для расширения участия женщин в экономике, может быть оценена как достаточно успешное направление экономической политики премьер-министра С. Абэ, получившей название *абэномика* (abonomics). Благодаря целому ряду мер, предпринятых правительством С. Абэ, за 2012–2019 гг. число работающих японок возросло почти на 3 млн человек, в том числе и за счёт расширения занятости среди женщин наиболее проблемных возрастов (от 25 до 44 лет). Если в 2012 г. среди последних работали порядка 2/3, то в 2019 г. – уже более 3/4. При этом произошли и некоторые подвижки в модели занятости этих женщин, а именно, среди них возросла доля постоянных работников и снизилась доля непостоянно занятых. Наблюдался также массовый выход на рынок труда «домохозяйек со стажем», т.е. женщин в возрасте 45–54 года, и хотя большинство из них заняли места непостоянных работников, некоторое повышение доли постоянно занятых произошло и в этой группе. Представляется, что дальнейшие усилия по улучшению условий для совмещения женщинами работы и семейных обязанностей смогут не только расширить их участие в экономике, но и привести к повышению рождаемости. По опросам, абсолютное большинство японских семейных пар хотели бы иметь, по меньшей мере, двух детей, но одним из главных препятствий к рождению второго ребёнка является вопрос о том, как это отразится на работе супруги. Это тем более важно, что повышение фертильности за счёт увеличения доли состоящих в браке среди молодых японок пока представляется маловероятным. Хотя пандемия коронавируса в целом отрицательно сказалась на женской занятости, приведя к сокращению её масштабов, по мере возвращения экономики в нормальное русло ситуация начала улучшаться, и, к осени 2020 г. в группе японок проблемных возрастов (25–44 года) приток женщин на рынок труда не только компенсировал, но даже превысил вызванный пандемией отток. При этом по сравнению с предкризисным уровнем доля постоянных работников среди них даже повысилась. Можно предположить, что толчок, который пандемия дала развитию разного рода гибких форм работы, в том числе и в сфере постоянной занятости, в целом может благотворно сказаться на возможностях совмещения женщинами работы и семейных обязанностей.

Ключевые слова: Япония, ви́меномика, работа, семья, рынок труда, образование, фертильность.

Автор: Лебедева Ирина Павловна, д.э.н., главный научный сотрудник, Институт востоковедения РАН (103031, Москва, ул.Рождественка, д. 12). E-mail: iplebedeva2019@mail.ru

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Лебедева И.П. *Ви́меномика: достижения и проблемы* // Японские исследования. 2021. № 1. С. 101–120. DOI: 10.24412/2500-2872-2021-1-101-120

Womenomics: achievements and problems

I.P. Lebedeva

Abstracts. *Womenomics*, which aimed to create conditions to increase the participation of women in the economy, can be assessed as a fairly successful direction of *Abenomics*, the economic policy of Prime Minister S. Abe. Thanks to a number of measures taken by the government of S. Abe, in the period of 2012–2019, the number of working Japanese women increased by almost 3 million, in particular, due to the expansion of employment among women of the most problematic ages (25 to 44 years old). While in 2012, among the latter, about 2/3 worked, in 2019, the share was already more than 3/4. At the same time, there have been some shifts in the employment model of these women. Namely, among them, the proportion of permanent workers has increased and the proportion of non-permanent employees has decreased. There was also a massive entry into the labor market of “housewives with experience”, i.e., women aged 45–54 years, and although most of them became non-permanent workers, a slight increase in the share of those permanently employed occurred in this group as well. It seems that further efforts to improve conditions for women to combine work and family responsibilities will not only increase their participation in the economy, but also lead to an increase in the fertility rate. This is especially important since an increase in fertility due to an increase in the proportion of married women among the young Japanese still seems problematic. Although the coronavirus pandemic as a whole had a negative impact on female employment, leading to a decrease in its scale, as the economy returned to normal, the situation began to improve, and, by the autumn of 2020, among the problematic ages (25–44 years old), the influx of women to the labor market not only compensated, but even exceeded the outflow caused by the pandemic. At the same time, compared with the pre-crisis level, the share of permanent workers among them even increased. It can be supposed that the impetus given by the pandemic to the development of various kinds of flexible forms of work, including the field of permanent employment, may generally have a beneficial effect on the possibilities for women to combine work and family responsibilities.

Keywords: Japan, *womenomics*, work, family, labor market, education, fertility.

Author: *Lebedeva Irina P.*, Doctor of Sciences (Economics), Chief Researcher, Institute of Oriental Studies Russian Academy of Sciences (103031, Moscow, Rozhdestvenka, 12). E-mail: iplebedeva2019@mail.ru

Conflict of interests. The author declares the absence of the conflict of interests.

For citation: Lebedeva I.P. *Vimenomika: dostizheniya i problemy* [*Womenomics: achievements and problems*]. *Yaponskiye issledovaniya* [*Japanese Studies in Russia*], 2021, 1, 101–120. (In Russian). DOI: 10.24412/2500-2872-2021-1-101-120

Введение

Вскоре после прихода к власти в 2012 г. премьер-министр Японии С. Абэ провозгласил одной из главных целей своей политики превращение Японии в страну, где «женщины будут сиять». Комплекс мер, направленных на создание благоприятных условий для совмещения женщинами работы и домашних обязанностей, получил название *вименомика*. Помимо решения основной задачи – расширения участия женщин в экономике и повышения их роли в различных областях жизни общества – *вименомика* ставила целью создание условий для повышения

показателя фертильности, по уровню которого Япония оказалась в едва ли не худшем среди развитых стран положении.

Следует отметить, что и до *вименомики* в Японии принимались меры, направленные на улучшение положения женщин на рынке труда. Так, ещё в 1986 г. вступил в силу Закон о равных правах женщин и мужчин при найме на работу. Речь шла, в первую очередь, о запрете какой-либо дискриминации по признаку пола при найме на места постоянных работников, которые прежде в основном предназначались мужчинам.

В последующие годы был принят ещё целый ряд законов, направленных не только на стимулирование экономической активности женщин, но и на создание условий, облегчающих совмещение ими работы и домашних обязанностей. Напомним лишь наиболее важные из них.

В 1991 г. был принят Закон об отпуске по уходу за ребёнком. Он обязал владельцев предприятий с числом занятых от 300 человек предоставлять женщинам оплачиваемый отпуск (в размере 25 % от заработной платы) до достижения ребёнком одного года.

В 2005 г. был принят Закон о следующем поколении, который наложил на крупные предприятия (с числом занятых от 300 человек) обязательства по поддержке имеющих детей женщин с тем, чтобы они могли сочетать работу и воспитание детей. В 2011 г. требования закона были распространены на предприятия с числом занятых от 101 человека, а Министерство здравоохранения, труда и благосостояния учредило специальный знак почёта «Курумун», которым стали награждаться наиболее «дружественные по отношению к семьям» компании [Japan Institute of Labor Policy 2016, p. 169].

В 2009 г. был принят Закон об отпуске по уходу за ребёнком и членами семьи. Помимо увеличения продолжительности отпуска по уходу за ребёнком до 18 месяцев и повышения уровня оплаты до 50 % закон ввёл ряд норм, касающихся ухода за другими членами семьи. Работодателям вменялось в обязанность по требованию работников (при предъявлении соответствующих медицинских документов) предоставлять им отпуск по уходу (до 93 дней в году), который стал оплачиваться за счёт средств созданного в 2000 г. Фонда страхования долговременного ухода. Кроме того, работники получили право требовать перевода на гибкий график (укороченный рабочий день, перенос времени начала и окончания работы, ограничение или освобождение от сверхурочных и ночных смен и т.д.) [Inamori 2017, p. 12–13].

Одновременно с принятием закона в Японии развернулась кампания «*Икумен*», что буквально означает «участвующий в воспитании мужчина». Её целью было провозглашено формирование общества, в котором мужчины будут «наслаждаться воспитанием детей», в том числе будут активнее использовать право на отпуск по уходу за новорождённым ребёнком. В то время лишь 3–4 % молодых отцов пользовались этим правом [Ikeda 2019a, p. 20].

Хотя к 2012 г., когда произошло возвращение японских либерал-демократов во власть, в стране уже немало было сделано для стимулирования экономической активности женщин, в этой сфере продолжали существовать серьёзные проблемы, а всё более обостряющаяся нехватка рабочей силы и крайне низкие показатели фертильности требовали принятия неотложных мер.

**Проблемы, существующие в сфере женской занятости,
и меры *вимономики*, направленные на их решение**

Неработавшие женщины, действительно, представляют важный ресурс экономического роста в условиях быстрого старения населения и всё большей нехватки рабочей силы. Их вовлечение в экономику имеет тем более важное значение, что уровень образования японок заметно повысился, а в самых молодых когортах практически сравнялся с уровнем образования мужчин. В последние годы по доле выпускников школ, поступающих в вузы, девушки уже не только догнали, но и обогнали юношей. Так, если в 2010 г. среди юношей в университеты поступали 56,4 %, а среди девушек – 45,2 %, то в 2018 г. – 51,8 % и 57,7 % соответственно. При этом с начала 1990-х годов стало быстро нарастать число девушек, обучающихся в полноценных (четырёхгодичных) университетах, и снижаться число студенток *танки дайгаку* (краткосрочных университетов)¹. Так, если число студенток полноценных университетов за 1990–2018 гг. увеличилось с 584,2 тыс. до 1 млн 280 тыс. (в 2,2 раза), то число обучающихся в *танки дайгаку*, напротив, сократилось с 438,4 тыс. до 105,5 тыс. (в 4,2 раза) [Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology 2019b].

Конечно, продолжают существовать различия в направлениях специализации студенток и студенток японских вузов, о чём свидетельствуют данные табл. 1.

Таблица 1. Распределение японских студенток и студентов по факультетам (% , 2018 фин. год)

	Гуманитарные	Социальные	Естественные	Инженерные	Аграрные	Медицинские	Фармацевтические	Педагогические
Женщины	20,4	25,2	1,9	4,9	3,0	2,2	15,2	17,8
Мужчины	8,9	37,9	4,1	22,8	3,0	3,3	5,4	9,2

Источник: [Cabinet Office 2019b, p. 7].

Однако отмечая эти различия, следует признать, что в определённой степени они естественны. Так, вряд ли можно рассматривать как дискриминацию по гендерному признаку преобладание мужчин на инженерных и социальных факультетах (на последних изучаются юриспруденция, экономика, политология), и, наоборот, численное превосходство женщин на гуманитарных и педагогических факультетах. Более того, постепенно число студенток, обучающихся, например, на социальных факультетах, растёт, а что касается наиболее престижных (и дорогих) медицинских факультетов, то здесь доля женщин составляет уже порядка 40 %.

Иными словами, при всех нюансах система образования наделяет женщин, по сути, теми же компетенциями, что и мужчин, и при выходе на рынок труда с формальной точки зрения они должны иметь равные с ними стартовые возможности. Однако уже на этой стадии, т.е. при

¹ *Танки дайгаку* представляют собой трёхгодичные университеты, где обучаются преимущественно девушки, а образовательный процесс ориентирован на подготовку из них квалифицированных домашних хозяек.

приёме на работу, начинают давать о себе знать гендерные различия, которые потом сопровождают японок едва ли не всю жизнь.

После вступления в силу в 1986 г. Закона о равных правах женщин и мужчин при найме на работу число молодых японок, устроившихся на места постоянных работников, начало возрастать. Например, в 2012 г. среди работающих женщин в возрасте 20–24 лет доля постоянных работников составила уже 52,3 %, а в возрасте 25–29 лет – 60,7 %. В последние годы среди «свежих» выпускников вузов, принятых на работу в крупные и крупнейшие компании (т. е., по сути, на места постоянных работников), доля девушек составляла в среднем 40–45 % [Ministry of Health, Labor and Welfare 2019b, 2015–2019].

Однако это не означает, что на рынке труда наступило гендерное равенство. Дело в том, что после принятия этого закона японские компании пошли на следующую хитрость. Они ввели для постоянных работников два карьерных трека: первый – для тех, кто занят комплексной работой (*согосёку*) со всеми полагающимися привилегиями, второй – для тех, кто выполняет общую работу (*иппансёку*), т.е. разного рода вспомогательную офисную работу, со значительно меньшими возможностями для повышения квалификации и карьерного роста. Разумеется, для выполнения *согосёку* нанимались в основном мужчины, а *иппансёку* – преимущественно женщины. Такая практика укоренилась на долгие годы. Например, в 2014 г. среди постоянных работников, занятых *согосёку*, 80 % составляли мужчины, а среди тех, кто занимался *иппансёку*, 80 % составляли женщины [Kanai, 2016, p. 103].

Однако из-за общего сокращения численности молодой рабочей силы, вследствие усиления конкурентных позиций молодых японок на рынке труда, а также в результате предпринимаемых правительством мер ветры перемен коснулись и этой «заповедной» области. Тон в этом вопросе задают государственные учреждения, которым были спущены директивы относительно доли женщин, допускаемых к экзаменам на замещение вакантных должностей. Например, среди 731 новичков, принятых в 2020 фин. г. в центральные ведомства для комплексной работы (*согосёку*), девушек оказалось 259, или 35,4 %. При этом в МИД доля девушек составила 53,3 % (16 из 30 человек), а в Министерстве юстиции – 62,2 % (28 из 45) [Cabinet Office 2020, May 29]². Понятно, что эти цифры – капля в море и что они не могут изменить общую ситуацию. Но с целью оказать давление на бизнес правительство предпринимает и более жёсткие меры.

В связи с этим следует упомянуть, прежде всего, Закон о содействии экономической активности и продвижению женщин (*Дзёсэй кацуро суйсинхо*), вступивший в силу в 2016 г. Он обязал частные компании участвовать в реализации программы правительства по расширению участия женщин в экономике и усилению их позиций в разных областях. Представители крупных компаний в сотрудничестве с местными органами власти обязаны были разработать «Планы действий владельцев предприятий», содержащие цифры, касающиеся доли женщин среди работников разных категорий, включая и высшие должности, а также перечень мер по созданию благоприятных условий для сочетания женщинами работы и семейных обязанностей.

² В целом по наметкам правительства доля женщин на руководящих должностях к 2020 г. должна была достичь 30 %.

В мае 2019 г. этот закон был дополнен. Во-первых, были ужесточены требования в отношении составления планов предприятий; во-вторых, с 1 июня 2021 г. нормы закона станут обязательны для всех предприятий с числом занятых свыше 300 человек, а с 1 апреля 2023 г. – с числом занятых свыше 100 человек. Для поощрения особо отличившихся компаний Министерство здравоохранения, труда и благосостояния учредило почётный знак «Эрубоси» (разных степеней), и по данным на конец 2019 г. его получили 992 компании [Ministry of Health, Labor and Welfare 2019a, с. 47–48]. Этот знак (в виде звёзд над шаром, количество которых указывает на степень знака) они могут использовать в названии фирмы, в рекламе, помещать на этикетках товаров, визитках своих сотрудников и т.д.

Иными словами, в плане возможностей трудоустройства и условий для карьерного роста молодых японок можно отметить определённые положительные сдвиги.

С точки зрения задач *вименомики* наибольшую сложность представляли женщины так называемых проблемных возрастов (25–44 года), на которые приходится замужество, рождение и воспитание детей. Уровень образования японок этих возрастных групп весьма высок (почти половина из них имеют высшее образование, включая *танки дайгаку*), но модель их занятости заметно отличается от модели занятости более молодых когорт, а именно, в этих группах заметно снижается доля постоянных работников. Так, в 2012 г. среди работающих японок в возрасте 30–34 лет доля постоянно занятых составляла 52,4 %, в возрасте 35–39 лет – 46,2 %, 40–44 года – 41,4 % [Statistics Bureau of Japan (2012), table 11]. Создание условий для возвращения этих женщин в компании на места постоянных работников было одной из главных задач *вименомики*. Но решение этой задачи осложняло существование целого ряда проблем, на главных из которых мы коротко остановимся ниже.

Прежде всего, следует упомянуть об особенностях японской системы управления трудом. Как известно, в японских компаниях продвижение по карьерной лестнице постоянных работников происходит на основе внутрифирменной подготовки, направленной на повышение их квалификации. Поскольку перерыв в работе, связанный с рождением и воспитанием детей, означает для женщин отрыв на довольно долгое время от системы повышения квалификации и профессионального роста, многие из тех, кто начинал свою карьеру в качестве постоянного работника, вырастив детей, предпочитают либо вообще не работать, либо устраиваются на места непостоянных работников. Так, по данным обследования семей с детьми, проведённого в 2014 г., среди женщин в возрасте до 29 лет на первом месте работы постоянными работниками были 51,7 %, а при повторном найме – уже лишь 20,6 %, в группе 30–34 года – 62,4 % и 22,5 %, 35–39 лет – 71,8 % и 25,2 %, 40–44 года – 85,8 % и 21,0 % [Japan Institute of Labor Policy 2016, p. 166]. Такую ситуацию специалист по вопросам женской занятости Янфэй Жу назвал «наказанием за замужество и рождение детей», и с этим трудно не согласиться [Yanfei Zhou 2015, p. 109].

К этому следует добавить, что для многих женщин сочетание постоянной работы и семейных обязанностей оказывается просто физически невозможным. С одной стороны, на них давит жёсткий режим труда постоянных работников японских фирм (ранний приход на работу, продолжительный рабочий день за счёт частых сверхурочных, невозможность отлучек по семейным обстоятельствам и т.д.). С другой стороны, на них ложится основное бремя

домашних дел. Отчасти такая ситуация сложилась вследствие жёсткого режима труда японских мужчин, львиная доля которых являются постоянными работниками, а отчасти – под влиянием укоренившихся в общественном сознании стереотипов относительно гендерного разделения ролей в семье. Например, согласно результатам «Национального обследования семей с детьми» 2014 г., в семьях, где жены не работают, мужья тратили на домашние дела 20 минут в день, а в семьях, где жены являются постоянными работниками – 34 минуты [Japan Institute of Labor Policy and Training 2016, p. 159–160]³.

Под влиянием получившей широкое распространение в послевоенный период системы пожизненного найма семья, где муж работает, а жена занимается домашним хозяйством и воспитанием детей, уже к концу периода высоких темпов роста стала основной формой семьи в Японии и даже стала называться «традиционной». В 1980-е годы, например, в общем числе японских семей «традиционные» составляли две трети, и хотя в дальнейшем их доля начала сокращаться (до 37 % в 2016 г.), сложившиеся представления о разделении ролей мужчин и женщин в семье и обществе продолжают влиять на модель занятости японских женщин. Так, согласно результатам проведённого в 2015 г. обследования, на вопрос «Кто должен быть кормильцем семьи?» 45,6 % замужних японок ответили, что только муж, 34 % – что главным образом муж, и только 11,5 % посчитали, что наполнять семейный бюджет должны оба супруга. Примечательно, что даже среди японок с высшим образованием почти две трети хотели бы видеть основным добытчиком средств мужа, а себе отвели роль «второго добытчика». Как замечает по этому поводу профессор С. Икэда, высшее образование эти женщины, по-видимому, получали не для того, чтобы делать карьеру, а с целью повысить свой статус на «рынке невест» в поисках перспективного мужа [Ikeda, 2019 b, p. 50].

Следует также добавить, что долгое время возвращению женщин на рынок труда в качестве полноценных работников препятствовала и нехватка детских дошкольных учреждений, особенно в крупных городах. Так, в листе ожидания к апрелю 2013 г. числилось 23 тыс. детей, но реальные цифры могли быть на порядок выше, так как многие родители не подавали заявок, считая это бессмысленным делом [Yanfei Zhou 2015, p. 118].

Какие же изменения произошли в модели занятости женщин так называемых проблемных возрастов за последние годы?

Прежде всего, возросла степень их экономической активности. В возрастной группе 25–34 года доля работающих женщин повысилась с 72,3 % в 2010 г. до 81,1 % в 2019 г., в группе 35–44 года – с 68,2 % до 78,6 %. Но ещё более важно, что среди них возросло число работающих на условиях постоянной занятости, и наоборот, снизилось число непостоянных работников. Так, в группе 25–34 года число непостоянных работников уменьшилось с 2 млн 10 тыс. до 1 млн 770 тыс., а в группе 35–44 года – с 3 млн 200 тыс. до 2 млн 950 тыс. (в целом – на 490 тыс.). И наоборот, число постоянных работников в этих группах выросло – с 2 млн 850 тыс. до 3 млн 20 тыс. в первой группе и с 2 млн 640 тыс. до 2 млн 770 тыс. во второй (в целом – на 300 тыс.). В результате доля постоянных работников поднялась с 51,3 % в 2013 г. до 55 % в 2019 г. [Statistics Bureau of Japan 2021, Table 19–2].

³ Подробно см. [Лебедева, 2019].

Таким образом, и на этом, наиболее сложном, направлении *вменомика* также добилась определённых успехов.

Наконец, одним из впечатляющих результатов *вменомики* стал массовый выход на рынок труда японских «домохозяек со стажем», т.е. женщин, относящихся к возрастной группе 45–54 года. На эту группу пришлось лишь немногим менее половины общего притока женщин в экономику (1 млн 300 тыс. из 2 млн 850 тыс.). При этом 630 тыс. (48,5 %) из них были приняты на места постоянных работников, а 670 тыс. – на места непостоянно занятых. Доля постоянных работников в этой группе повысилась с 40,8 % в 2013 г. до 42,3 % в 2019 г. [Statistics Bureau of Japan 2021, Table 19–2].

Очевидно, что все те проблемы, которые стоят на пути выхода на рынок труда замужних женщин более молодых возрастных когорт, характерны и для этой группы (за исключением нехватки детских дошкольных учреждений). Более того, в этой группе и среди самих женщин, и среди их мужей более сильна поддержка «традиционной» модели семьи. Следует также иметь в виду, что после многолетнего перерыва в работе им сложнее вернуться на места постоянных работников, а о выстраивании карьеры и мечтать не приходится. Поэтому то, что бóльшая их часть нашла работу в сфере непостоянной занятости, представляется вполне закономерным, тем более что в процессе сервисизации японской экономики спрос на разного рода гибкие формы работы постоянно возрастает. Однако в сфере непостоянной занятости существуют свои проблемы.

Исторически сложилось так, что между сферами постоянной и непостоянной занятости в Японии образовался глубокий водораздел – в плане оплаты труда, условий работы, возможностей повышения квалификации и карьерного роста, степени охвата социальным страхованием, а также в самом социальном статусе работников, что особенно чувствительно для японцев. Поскольку среди непостоянных работников доля женщин составляет более 2/3 (в 2013 г. – 68 %, в 2019 г. – 68,1 %), все эти проблемы касаются в первую очередь именно их.

Для того, чтобы сделать сферу непостоянной занятости более привлекательной, правительство предприняло следующие меры.

Прежде всего, в апреле 2013 г. были внесены поправки в Закон о трудовом контракте. Он ввёл механизм перевода работников с фиксированным сроком контракта (т.е. непостоянно занятых) в категорию работников с открытым сроком контракта (т.е. постоянно занятых). Условием такого перевода является неоднократное возобновление временного контракта при общем сроке работы в компании не менее пяти лет. Кроме того, в закон было внесено положение, обязывающее предпринимателей обеспечивать для непостоянных работников такие же условия труда, что и для постоянных работников. В июне 2018 г. это положение было конкретизировано, а именно, было законодательно зафиксировано требование равной оплаты за равный труд для постоянных и непостоянных работников [Cabinet office 2019c, p. 35].

Конечно, радикальных изменений в этой области пока не произошло, и вряд ли они возможны в силу особого подхода японских компаний к оценке труда (при котором учитываются не только его конкретные результаты, но и стаж работника, и его дисциплинированность, и преданность фирме, и готовность работать сверхурочно и т.д.). Однако в отношении оплаты труда некоторые подвижки есть: почасовая оплата непостоянных

работников-женщин за 2012–2019 гг. выросла с 895 иен до 1025 иен или на 14,5 % [Statistics Bureau of Japan 2021, table 19–11]. А ещё одним важным шагом в улучшении их положения стало расширение доступа к системе пенсионного и медицинского страхования. С октября 2016 г. она была распространена на *пато* (частично занятых), работающих на предприятиях с числом занятых более 500, а с апреля 2017 г. – и на предприятиях с числом занятых менее 500 человек (во втором случае – по соглашению между менеджментом и работниками) [Cabinet office 2020b, p. 21].

Меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами работы и домашних обязанностей

Очевидно, что для расширения участия женщин в экономике одних только мер по улучшению условий их найма и работы было бы недостаточно. Необходимо было также создать условия, позволяющие им совмещать работу и домашние дела.

Помимо Закона о содействии экономической активности и продвижению женщин (2016 г.), который обязал частные компании создавать благоприятные для совмещения работы и семейных обязанностей условия (путём введения гибкого режима труда, освобождения от сверхурочных и работы в праздничные и выходные дни, предоставления отпуска по семейным обстоятельствам, создания условий для перенайма и повышения квалификации вышедших из отпуска по уходу за ребёнком женщин и т.д.), на решение этой задачи были направлены следующие меры.

Во-первых, были улучшены условия предоставления отпуска по уходу за ребёнком. Так, в 2014 г. были введены новые нормы, касающиеся как продолжительности отпуска, так и его оплаты. Его общая продолжительность была доведена до 16 месяцев. При этом в течение первых 8 недель после рождения ребёнка женщины получают пособие по родам в размере 2/3 от заработной платы. Затем начинает выплачиваться пособие по уходу за ребёнком: в первые полгода – в размере 67 % от заработной платы (прежде – 50 %), в последующие 6 месяцев – в размере 50 %. Последние два месяца отпуска не оплачиваются. Эти условия представляются вполне благоприятными, поскольку налоги и взносы в систему социального обеспечения с этих пособий не выплачиваются и действительные их размеры составляют соответственно порядка 80 % и 60 % от уровня заработной платы [Cabinet office 2019c, p.35]. В последнем варианте закона, который вступил в силу в октябре 2017 г., предусмотрена возможность продления отпуска до достижения ребёнком двух лет в случае, если не удаётся устроить его в детский сад и по некоторым другим причинам. При этом на предпринимателей возлагается обязанность содействовать женщинам в этом случае, т.е. сохранять за ними рабочие места [Ministry of Health, Labor and Welfare 2019a, p. 51].

Правительство также расширило доступность отпуска по уходу за ребёнком. Теперь им могут воспользоваться работники мелких и средних предприятий, а также *пато*. Поскольку на эту категорию приходится более 60 % в общем числе непостоянно занятых женщин, эта мера представляется весьма своевременной. Правда, в этом случае предусмотрены некоторые

ограничения: *пато* должны проработать на предприятии не менее одного года и подтвердить намерение вернуться на работу по достижении ребёнком одного года.

В 2019 г. отпуском по уходу за первым ребёнком воспользовались более 80 % работающих женщин.

К этому следует добавить, что в разных частях страны было открыто более 200 центров по трудоустройству женщин с детьми «*Масадзу харо ваку*», в которых им предоставляется информация о вакантных местах, возможностях устройства ребёнка в детский сад, об их правах по перенайму и повышению квалификации и т.д. Более того, владельцам мелких и средних предприятий, принявшим на работу женщин на места постоянных работников, выплачивается субсидия в размере 600 тыс. иен, на места частично занятых – 400 тыс. иен. В случае крупных предприятий размеры субсидий составляют соответственно 500 тыс. иен и 300 тыс. иен. По 50 тыс. иен в течение трёх месяцев получают также предприятия, которые нанимают на испытательный срок женщин, желающих вернуться на работу по окончании отпуска по уходу за ребёнком [Ministry of Health, Labor and Welfare 2019a, p. 62–63].

Во-вторых, за последние годы была существенно расширена сеть детских дошкольных учреждений. За пять лет (2013–2017 фин. г.) число мест в них увеличилось на 535 тыс., а число детей, числящихся в листе ожидания, к апрелю 2018 г. сократилось до 20 тыс. По плану, принятому в июне 2017 г., за пять лет (до конца 2022 фин. г.) предполагалось создать ещё 320 тыс. мест. Однако уже в сентябре того же года сроки его реализации были сокращены на два года и перенесены на конец 2020 фин. г., т.е. на март 2021 г. [Cabinet office 2019c, p. 35].

Следует отметить, что в японских детских садах, которые называются Центрами дневного ухода (Day Care Centers), установлены очень высокие стандарты по уходу за детьми. Они принимают детей в возрасте от нескольких дней до 5 лет (до поступления в начальную школу). Все эти центры лицензированы местными органами власти и строго контролируются ими на предмет соблюдения регламентаций по уходу за детьми. До 2019 г. цены на их услуги варьировались в зависимости от дохода семьи: бедные семьи вообще освобождались от платы, а в случае богатых семей она могла достигать до 100 тыс. иен в месяц (немногим менее 1 тыс. долл.) [National Institute of Population and Social Security Research 2019, p. 58]. Но лицензированные центры доступны только для постоянных работников; домохозяйки, надомницы, *пато*, а также работники, занятые в сельском хозяйстве, лесоводстве и рыболовстве, не могут воспользоваться их услугами.

Для того, чтобы решить проблему нехватки мест в детских дошкольных учреждениях в крупных городах, в 2015 г. было разрешено создавать частные центры, рассчитанные на небольшое число детей (на дому или при предприятии). При этом государство оказывает им финансовую помощь, а также контролирует условия содержания детей.

В-третьих, была усилена материальная поддержка семей с детьми. В мае 2019 г. был принят Закон о бесплатном дошкольном образовании. Для всех детей в возрасте от 3 до 5 лет, а также для детей в возрасте до 2 лет из семей с низкими доходами (освобождённых от уплаты налога на резидентов) обучение (пребывание) в лицензированных детских дошкольных учреждениях стало бесплатным. Родители детей, посещающих частные детские учреждения, не подведомственные местным органам власти, с 2019 г. получают субсидии: на ребёнка в возрасте

от 3 до 5 лет – до 37 тыс. иен в месяц, в возрасте до 2 лет – до 42 тыс. иен в месяц. Разумеется, для детей с отклонениями в развитии пребывание в соответствующих учреждениях является бесплатным. Расходы государства на эти цели покрываются за счёт потребительского налога, ставка по которому в октябре 2019 г. была повышена с 8 % до 10 % [Cabinet office 2019a, p. 9].

К этому следует добавить, что семьям, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, выплачиваются ежемесячные пособия. Их получают все семьи с детьми в возрасте до 15 лет (т.е. до окончания средней школы) при условии, что совокупные семейные доходы не превышают 9,6 млн иен в год (примерно 90 тыс. долл.). На детей младше 3 лет выплачивается 15 тыс. иен в месяц, на детей от 3 лет и до возраста окончания начальной школы (11 лет) – 10 тыс. иен в месяц на первого и второго ребёнка и 15 тыс. иен – на третьего и последующих. На детей, обучающихся в средней школе (в возрасте 12–15 лет), выплачивается пособие 10 тыс. иен в месяц. При этом родители-одиночки получают пособие вплоть до достижения детьми 18 лет, а его величина зависит от уровня дохода родителя и составляет от 9,980 тыс. иен до 42,290 тыс. иен в месяц [National Institute of Population and Social Security Research 2019, p. 57].

Очевидно, что эта помощь особенно значима для небогатых семей, имеющих детей школьного возраста. Хотя обязательное 9-летнее образование в Японии в государственных школах является бесплатным, за обучение в школах высшей ступени (которое продолжается ещё три года) взимается плата даже в государственных школах. Напомним, что полное (12-летнее) среднее образование сейчас получают порядка 99 % японских детей. Более того, даже в бесплатных начальных и средних государственных школах родители несут определённые расходы (на разного рода мероприятия, внешкольное образование детей и т.д.). Например, по данным за 2018 г., в государственных начальных школах расходы родителей составили в среднем 321,3 тыс. иен (порядка 3 тыс. долл.), в средних школах – 488,4 тыс. иен (более 4,5 тыс. долл.), в школах высшей ступени – 457,4 тыс. иен (порядка 4,3 тыс. долл.) [Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology 2018].

В последние годы государство начало оказывать материальную поддержку и небогатым семьям, чьи дети обучаются в университете. Государственные и частные университеты получают субсидии на цели снижения или полной отмены платы за обучение для студентов из семей с невысокими доходами. А с декабря 2017 г. студенты из бедных семей, продемонстрировавшие хорошие результаты на выпускных экзаменах в школе высшей ступени, стали получать гранты на покрытие расходов на обучение и проживание [Kobayashi, 2020, p. 38]⁴.

Проблемы, связанные с повышением рождаемости

Очевидно, что материальная поддержка семей с детьми, а также меры по созданию условий, облегчающих женщинам сочетание работы и домашних обязанностей, должны способствовать решению ещё одной важной задачи – повышению рождаемости. Но её решение сопряжено с целым рядом проблем.

⁴ Подробно см. [Лебедева, 2020].

Как упоминалось выше, по показателю фертильности (измеряемой числом детей, рождённых женщиной в репродуктивном возрасте) Япония оказалась в едва ли не худшем среди высокоразвитых государств положении. Так, в 2018 г. во Франции этот показатель составил 1,58, Швеции – 1,75, США – 1,73, Великобритании – 1,70, Германии – 1,57, Японии – 1,42, Италии – 1,29. По сравнению с серединой 1970-х годов число рождённых за год детей сократилось почти в два с половиной раза (в 1973 г. оно составило 2 млн 92 тыс., в 2019 г. – 865 тыс.) [Cabinet Office 2020a, p. 5,6].

За низким уровнем фертильности в Японии скрываются две основные проблемы, а именно, снижение «фертильности» японских семей, т.е. сокращение числа детей в семье, и рост доли не состоящих в браке японок.

В 2005 г. среднее число детей в семье опустилось ниже 2,0, т.е. уровня, необходимого для простого воспроизводства, и в последующие годы продолжало снижаться: в 2010 г. оно составило 1,96, в 2015 г. – 1,94. При этом в течение трёх десятилетий (начало 1970-х – начало 2000-х годов) этот показатель практически не менялся и составлял около 2,2 [Cabinet Office 2020a, p. 17]. Конечно, это снижение нельзя назвать критическим, но в условиях быстрого старения населения сохранение этой тенденции крайне нежелательно.

Абсолютное большинство японских семейных пар обзаводятся детьми, доля бездетных семей составляет чуть более 6 %. При этом более половины семей (54 % в 2015 г.) имеют двух детей, и этот показатель практически не менялся с середины 1970-х годов. Но проблема состоит в том, что постепенно нарастает доля семей, имеющих лишь одного ребёнка (с 11 % в 1977 г. она выросла до почти 19 % в 2015 г.) [National Institute of Population and Social Security Research March 2017, p. 13].

Очевидно, что рождение второго ребёнка приводит к существенным изменениям в жизни супругов. Это событие не только влечёт дополнительные финансовые расходы, но и ставит их перед необходимостью решения ряда других вопросов (что делать с работой супруги, нужно ли обзаводиться более просторным жильём, каким будет участие супруга в домашних делах и воспитании детей, можно ли рассчитывать на помощь родственников и т.д.). Судя по материалам обследования 2015 г., проведённого Национальным институтом изучения населения и социального обеспечения, основным фактором ограничения числа детей в семье являются значительные расходы, связанные с их воспитанием и образованием. На эту причину указали 76,1 % семейных пар в возрасте моложе 30 лет, 81,1 % – в возрасте 30–34 года и 64,9 % – в возрасте 35–39 лет [National Institute of Population and Social Security Research March 2017), p. 21].

Выше уже упоминались меры, принятые в рамках *вименоми*, для уменьшения бремени расходов родителей на воспитание маленьких детей, а также меры по поддержке семей с детьми школьного возраста. Однако не только материальные соображения удерживают японцев от заведения второго ребёнка. Как отмечает японский специалист по вопросам семьи и брака, С. Фукуда, в высокоразвитых странах, где достигнуто гендерное равенство в образовании и занятости, важную роль в повышении фертильности играет такой фактор, как разделение семейных обязанностей между супругами [Fukuda, 2017, p. 2]. Хотя говорить о гендерном равенстве на японском рынке труда пока преждевременно, в системе образования

дискриминации по гендерному признаку уже практически не существует. А это означает, что вопрос о разделении семейных обязанностей становится все более и более актуальным, особенно в тех семьях, где женщина получила высшее образование. Между тем в этой области Япония сильно уступает другим развитым странам и заметных изменений пока не происходит.

В Японии хорошо осознают существование этой проблемы, и правительство стремится по возможности содействовать изменению ситуации. Продолжается пропагандистская кампания «Икумен», о которой говорилось выше. Созданы специальные сайты, на которых размещается информация о моделях поведения супругов в тех или иных ситуациях. С 2001 г. в стране ежегодно проводятся недели гендерного равенства (с 23 по 29 июня), в рамках которых местные власти организуют всевозможные мероприятия, пропагандирующие идею гендерного равенства в семье, на работе, в обществе. Наконец, с целью стимулировать мужчин к более активному участию в уходе за ребёнком в первые годы его жизни в 2017 г. были улучшены условия оплаты отпуска по уходу за ребёнком для молодых отцов. В первые полгода после рождения ребёнка они теперь могут получать пособие в размере 67 % от заработной платы (прежде – 50 %), в следующие полгода – в размере 50 %. Причём, в отличие от женщин им также оплачивается и отпуск в последние два месяца 14-месячного отпуска (в размере 50 % от заработной платы) [Cabinet office 2019с, р. 35]. По плану, принятому в 2010 г., к 2020 г. доля мужчин, берущих отпуск по уходу за ребёнком, должна была составить 13 %; по новым наметкам, принятым в декабре 2019 г., к 2025 г. она должна достичь 30 %. Однако, судя по реальному показателю 2019 г. – 6,16 % – японские мужчины пока не готовы воспользоваться этим «инструментом» гендерного равенства [Ministry of Health, Labor and Welfare 2019а, р. 51].

Говоря о мерах по повышению рождаемости, нельзя не отметить, что японская система охраны здоровья матери и ребёнка является одной из лучших в мире. Об этом, в частности, свидетельствует один из самых низких среди развитых стран показателей детской смертности (1,9). С учётом роста доли бездетных семей в стране ещё в 1996 г. в медицинское страхование было включено лечение от бесплодия, а с 2004 г. на эти цели стали предоставляться субсидии (в размере 150 тыс. иен). Ими могут воспользоваться женщины в возрасте до 42 лет включительно, решившиеся на искусственное оплодотворение. Женщины в возрасте до 40 лет могут обращаться за субсидиями 6 раз, в возрасте 40–42 года – 3 раза [Ministry of Health, Labor and Welfare 2019а, р. 60].

Как уже отмечалось, низкие показатели фертильности в стране связаны также со значительным повышением доли японок, не состоящих в браке. Причём по мере возрастания этой доли влияние данного фактора усиливается. О том, как изменилась ситуация за 30-летний период (1985–2015 гг.), можно судить по приводимым ниже цифрам (%) [Ministry of Health, Labor and Welfare 2019а, с. 13]:

Доля незамужних женщин в возрасте	1985	2015
25–29 лет	30,5	61,6
30–34 года	10,4	34,6
35–39 лет	6,6	23,9

Почему же молодые японки отказываются от столь естественного для женщин выбора как замужество и рождение детей?

Прежде всего, это связано с ростом уровня их образования. Очевидным следствием этого становится повышение требований молодых женщин к потенциальным супругам. Они касаются и уровня образования, и уровня дохода, и места работы, и связанного с ним социального статуса.

Разумеется, абсолютное большинство женщин предпочитают выходить замуж за мужчин с тем же или более высоким уровнем образования. В этом плане даже для выпускниц университетов серьёзных проблем пока не возникает, поскольку уровень образования молодых японцев в целом несколько выше, чем уровень образования их сверстниц. Правда, японские специалисты отмечают такое удивительное для восточной страны явление, как постепенное повышение доли гипогамий, т.е. браков, в которых женщина имеет более высокий уровень образования, чем мужчина. Так, в общем числе семей, где возраст супруги составляет 30–39 лет, доля таких браков повысилась с 12 % в 1980 г. до 21 % в 2010 г., в том числе среди выпускниц полноценных университетов – с 0,5 % до 4,8 % [Fukuda, Yoda, Mogi, 2019, p. 58]. Поскольку авторы не приводят более поздних данных, трудно судить о том, как развивалась ситуация в последующие годы. Но поскольку уровень образования молодых японок растёт, а выбор достойного спутника жизни всё более усложняется, можно предположить, что браки по типу гипогамии станут одной из новых японских реалий.

Что касается дохода будущего мужа, то здесь наблюдаются заметные расхождения между предпочтениями женщин и возможностями мужчин, о чём свидетельствуют материалы табл. 2.

Таблица 2. Структура предпочтений женщин в отношении дохода мужа и распределение мужчин по уровню реальных доходов

	Менее 3 млн иен	От 3 до 4 млн иен	От 4 до 6 млн иен	От 6 до 8 млн иен	Свыше 8 млн иен
Доля женщин, рассчитывающих на соответствующий годовой доход мужа (%)	9,0	18,1	49,1	16,4	6,7
Доля мужчин, имеющих соответствующий годовой доход (%)	53,3	18,7	20,3	6,2	2,0

Источник: [Cabinet office 2019a, p. 5].

Если исключить группу, где пожелания женщин относительно дохода мужа и возможности мужчин совпадают (доход от 3 до 4 млн иен), то окажется, что в то время как годовой доход менее 3 млн иен устраивает лишь 9 % японок, более половины молодых японцев могут предложить им только такой доход. И, наоборот, в то время как более 70 % японок хотели бы иметь мужа с годовым доходом свыше 4 млн иен, таким доходом располагают менее 30 % молодых японцев.

Что же касается работы и социального статуса японских мужчин, то и в этой области в последние десятилетия ситуация осложнилась. Прежде всего, речь идёт о росте среди них доли непостоянно занятых. Эта тенденция возникла ещё в 1990-е годы под влиянием ряда факторов (депрессии, диверсификации жизненных стилей молодёжи, сервисизации экономики и т.д.) и продолжилась и в последующие десятилетия. При этом происходило не только повышение доли непостоянных работников среди молодых японцев, но и рост абсолютной их численности. Так, если в 2006 г. доля непостоянных работников среди мужчин в возрасте 25–34 года составляла 6,0 %, а их численность – 470 тыс. человек, то в 2019 г. – соответственно 14,5 % и 830 тыс. [Statistics Bureau of Japan 2006, table 4; 2019, table 1–4].

Как отмечалось выше, между сферами постоянной и непостоянной занятости в Японии существует глубокий водораздел, и это относится не только к условиям труда, включая заработную плату, но и к социальному статусу. Причём укоренившиеся в обществе представления о подобающей для молодого человека работе и карьере и об обязанности мужа быть основным добытчиком средств в семье приводят к тому, что молодые японки не рассматривают не имеющих постоянной работы мужчин как достойных внимания претендентов. Конечно, нельзя сказать, что в незавидном положении оказываются все непостоянные работники-мужчины, поскольку появились профессии, которые позволяют преуспевать, работая и по временным контрактам (например, компьютерные мастера или программисты). Но в целом «конкурентоспособность» не имеющих постоянной работы мужчин гораздо ниже, чем у постоянных работников. Об этом можно судить по доле состоящих в браке среди постоянных и непостоянных работников-мужчин молодых возрастных когорт (% , 2017 г.) [Cabinet Office 2020a, p. 22]:

Возрастные когорты	Постоянные работники	Непостоянные работники
20–24 года	8,3	2,8
25–29 лет	30,5	12,5
30–34 года	59,0	22,3

Далее, с ростом уровня образования женщин, с расширением возможностей их трудоустройства на постоянную работу всё более сложным для них становится выбор между карьерой и замужеством и рождением детей. Выше уже говорилось об особенностях японской системы управления трудом и, в частности, о важности для карьерного роста постоянного повышения квалификации на основе внутрифирменного обучения. Этой системой охвачено порядка 80 % работников японских компаний, в том числе более 2/3 женщин. И хотя по закону от 2016 г. компании обязаны создавать условия для возвращения женщин на места постоянных работников после отпуска по уходу за ребёнком, реализации этого закона, помимо всего прочего, мешают и представления самих женщин. Так, более 3/4 молодых японок считают, что мать должна находиться с ребёнком, по крайней мере, до достижения им 3 лет, так как это самый важный период в его жизни [Yanfei Zhou, 2015, p. 114]. Очевидно, что отключение от

системы внутрифирменного обучения на такой срок не может не наносить ущерба карьере женщин. Многие из них, оказавшись перед выбором «семья или карьера», идут на компромиссный вариант: откладывают замужество и рождение ребёнка на будущее, следствием чего является заметное повышение возраста первого замужества и рождения первого ребёнка. Так, если в 1985 г. возраст первого замужества японок составлял 25,5 лет, а возраст рождения первенца – 26,7 лет, то в 2018 г. – 29,4 года и 30,7 лет [Cabinet Office 2020a, p. 15].

Наконец, на снижение доли замужних молодых японок оказывают влияние и те изменения, которые происходят в системе ценностей японской молодёжи – как женщин, так и мужчин. В целом японская молодёжь признаёт ценность брака и семьи. Согласно результатам проведённого в 2015 г. обследования, абсолютное большинство японцев в возрасте от 18 до 34 лет (85,7 % мужчин и 89,3 % женщин) собирались рано или поздно обзавестись семьей. Но в то же время 12 % мужчин и 8 % женщин заявили, что они вообще не собираются вступать в брак (в 1987 г. таких было 4,5 % и 4,6 %) [Cabinet Office 2020a, p. 17; National Institute of Population and Social Security Research March 2017, p. 1]. При этом следует подчеркнуть, что поскольку в Японии не поощряются ни гражданские браки, ни рождение детей вне брака, речь идёт именно о создании полноценного, оформленного в соответствии с законом брачного союза.

Те, кто не собирается жениться и выходить замуж, в качестве основных причин назвали стремление сохранить свободу выбора образа жизни, нежелание обременять себя какими-либо обязательствами и лишиться привычного комфорта. Очевидно, что эти же мотивы характерны и для тех, кто, не отрицая ценности брака, тем не менее, откладывает наступление этого события, стремясь подольше пожить беспечно и в достатке, в том числе и благодаря совместному проживанию с родителями. Так, по данным за 2015 г., проживали совместно с родителями более 72 % не состоящих в браке молодых мужчин (в том числе 65 % – среди постоянных работников) и 78 % женщин (в том числе 73 % – среди постоянных работников) [National Institute of Population and Social Security Research March 2017, p. 3].

Попутно заметим, что в отличие от 1970-х годов, когда более 40 % браков заключались по сговору, т.е. при посредничестве родственников или знакомых (*miai*), сейчас абсолютное большинство браков (около 90 %) заключаются по любви. Но ситуацию осложняет снижение интереса к противоположному полу – как среди юношей, так и среди девушек. Так, по данным опроса, проведённого в 2015 г., среди мужчин в возрасте от 18 до 34 лет почти 70 % не имели никаких отношений с девушками (в 2005 г. – 52 %), при этом 32 % хотели бы таких отношений, а 30 % не особенно к этому стремятся. Среди женщин того же возраста не имели никаких отношений с мужчинами 60 % (в 2005 г. – 45 %), при этом четверть из них хотели бы завязать такие отношения, а ещё четверть не стремятся к этому [National Institute of Population and Social Security Research March 2017, p. 5, 12].

Конечно, с точки зрения задачи повышения фертильности, приведённые выше цифры не вселяют оптимизма. Но вопросы любви и брака слишком деликатны, чтобы вмешиваться в эту ситуацию с помощью каких-либо инструментов стимулирования. Тем не менее, поскольку в качестве основного препятствия на пути к браку молодые японцы чаще всего называют проблемы с деньгами и жильём, правительство стремится поддержать вновь созданные семьи, предоставляя им финансовую помощь. До недавнего времени зарегистрировавшие брак

молодожёны получали 300 тыс. иен при условии, что обоим супругам на момент регистрации было не более 35 лет, а их совокупный годовой доход не превышал 4,8, млн иен. Но с апреля 2021 г. размеры этих выплат повысятся до 600 тыс. иен, при этом оба супруга на момент регистрации брака должны быть не старше 40 лет, а их совокупный доход не должен превышать 5,4 млн иен. Доля центрального правительства в этих расходах будет повышена с 1/2 до 2/3 (остальную часть берут на себя муниципалитеты) [Japan Today (September 21, 2020)].

Нельзя отрицать полезности этой меры, но очевидно, что эффект её ограничен в силу всех тех обстоятельств, о которых говорилось выше. В 2018 г. в Японии было заключено около 586,5 тыс. браков, а коэффициент брачности составил 4,7 (в 1970-е годы он превышал 10,0) [Cabinet Office 2020a, p. 12].

Заключение

Благодаря тому, что меры, предпринятые в рамках *вименомики*, носили комплексный характер, т.е. были направлены на решение целого ряда ключевых проблем, определяющих характер занятости японских женщин, ситуацию удалось сдвинуть с места. За последние годы произошло не только улучшение условий найма и работы молодых японок, особенно выпускниц университетов, но и упрочились позиции на рынке труда женщин старших возрастных групп. В частности, значительно повысилась экономическая активность японок наиболее проблемных возрастов (25–44 года), на которые приходятся самые ответственные в жизни женщины этапы – замужество, рождение и воспитание детей. При этом произошли и некоторые подвижки в модели занятости этих женщин, а именно среди них возросла доля постоянных работников и снизилась доля непостоянно занятых. Массовый выход на рынок труда тех, кого можно назвать «домохозяйками со стажем», т.е. женщин в возрасте 45–54 года, также можно зачислить в актив *вименомики*. Хотя некоторые специалисты склонны объяснять это явление сокращением числа мужчин, которые могут обеспечить своим семьям уровень жизни среднего класса, на наш взгляд, без улучшения условий труда этих женщин вряд ли был бы возможен их столь масштабный приток в экономику. Представляется, что дальнейшие усилия по улучшению условий для совмещения женщинами работы и семейных обязанностей смогут не только расширить их участие в экономике, но и привести к повышению рождаемости. Ведь абсолютное большинство японских семейных пар хотели бы иметь, по меньшей мере, двух детей, но одним из главных препятствий к рождению второго ребёнка является вопрос о том, как это отразится на работе супруги. Это тем более важно, что повышение фертильности за счёт увеличения доли замужних среди молодых японок пока представляется маловероятным.

В заключение необходимо коснуться вопроса о том, как отразилась на японских женщинах пандемия коронавируса. Поскольку многие японки работают в сфере торговли, бытовых услуг населению, гостиничном и ресторанном бизнесе, ограничения, введённые в этих отраслях в связи с пандемией коронавируса, не могли не сказаться на женской занятости. Усугубила положение дел и необычность самого вызванного ковидом кризиса, который сопровождался закрытием школ, детских садов, а также невозможностью прибегнуть к помощи бабушек и дедушек из-за рекомендаций избегать лишних контактов, особенно с людьми пожилого возраста.

Очевидно, что возросшее в связи с этим бремя домашних забот легло, главным образом, на плечи японских женщин. Разного рода ограничения растянулись почти на три месяца, и к июню 2020 г. число работающих японок трудоспособного возраста (от 15 до 64 лет) сократилось на 330 тыс. человек по сравнению с мартовскими показателями, а в группе 25–44 года – на 190 тыс. человек. Однако в последующие месяцы, по мере возвращения экономики в нормальное русло, ситуация начала улучшаться, и к октябрю общее число работающих женщин 15–64 лет возросло на 290 тыс., а в группе 25–44 года – на 250 тыс. человек. Иными словами, женщины проблемных возрастов вернулись на рынок труда. При этом по сравнению с предкризисным уровнем доля постоянных работников в этой группе даже повысилась: с 55,6 % в марте до 58,7 % в октябре 2020 г. [Statistics Bureau of Japan (2020), table 1–4]. Пока трудно сказать, каким будет влияние на женскую занятость второй волны пандемии, но можно предположить, что толчок, который пандемия дала развитию разного рода гибких форм работы, в том числе и в сфере постоянной занятости, в целом может благотворно сказаться на возможностях совмещения женщинами работы и семейных обязанностей. Другое дело, что в реальной жизни шансы женщин воспользоваться этими возможностями будут зависеть от множества самых разных обстоятельств, специфических для каждой конкретной семьи.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- Лебедева И.П. О модели занятости японских женщин // Ежегодник Японии 2019. Москва: Институт востоковедения РАН, 2019. Том 48. С. 106–131. DOI: 10.24411/0235-8182-2019-10005
- Лебедева И.П. Образование и стартовые возможности японской молодежи // Ежегодник Японии 2020. Москва: Институт востоковедения РАН, 2020. Том. 49. С. 86–120. DOI: 10.24411/2687-1432-2020-10004

REFERENCES

- Lebedeva, I. P. (2019). O modeli zanyatosti yaponskikh zhenshchin [On the Employment Model of Japanese Women]. *Yearbook Japan*, 48, 106–131. <https://doi.org/10.24411/0235-8182-2019-10005> (In Russian).
- Lebedeva, I. P. (2020). Obrazovanie i startovye vozmozhnosti yaponskoi molodezhi [Education and Starting Opportunities of Japanese Youth]. *Yearbook Japan*, 49, 86–120. <https://doi.org/10.24411/2687-1432-2020-10004> (In Russian).
- * * *
- Cabinet Office. (2019a). *Annual Report on the Declining Birthrate 2019 (Summary)*. Retrieved November 29, 2020, from <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/english/w-2019/pdf/gaiyoh.pdf>
- Cabinet Office. (2019b). *White Paper on Gender Equality 2019*. Retrieved November 20, 2020, from http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/ewp2019.pdf
- Cabinet Office. (2019c). *Women and Men in Japan 2019*. Retrieved November 15, 2020, from https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/ewp2019.pdf

Cabinet Office. (2020, May 29). *Josei kokka komuin no saiyō jōkyō no foroappu* [Follow-up on the Situation with Employment of Women as State Employees]. Retrieved August 8, 2020, from https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/200529_followup.pdf (In Japanese).

Cabinet Office. (2020a). *Shōshika shakai taisaku hakusho reiwa ninen* [White Paper on the Policy in Society with Declining Birthrate 2020]. Retrieved August 8, 2020, from <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2020/r02pdfhonpen/pdf/s1-4.pdf> (In Japanese).

Cabinet Office. (2020b). *Women and Men in Japan 2020*. Retrieved November 20, 2020, from https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/ewp2020.pdf

Fukuda, S. (2017). *Gender Role Division and Transition to the Second Birth in Japan*. National Institute of Population and Social Security Research. Working Paper Series (E). No 28. September 2017. Retrieved November 10, 2020, from http://www.ipss.go.jp/publication/e/WP/IPSS_WPE28.pdf

Fukuda S., Yoda S., & Mogi, R. (2019). *Educational Assortative Mating in Japan: Evidence from the 1980-2010 Census*. National Institute of Population and Social Security Research. Working Paper No. 29. January 2019. Retrieved November 15, 2020, from http://www.ipss.go.jp/publication/e/WP/IPSS_WPE29.pdf

Ikeda, S. (2019a). Why Do Women Leave Jobs at the Stage of Childbirth? *Japan Labor Issues*, 3(14), May 2019. Retrieved November 20, 2020, from <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/014-00.pdf>

Ikeda, S. (2019b). Women's Employment Status and Family Responsibility in Japan: Focusing on the Breadwinner Role. *Japan Labor Issues*, 3(17), August-September 2019. Retrieved November 10, 2020, from <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/017-00.pdf>

Inamori, K. (2017). Current Situation and Problems of Legislation on Long-Term Care in Japan's Super-Aging Society. *Japan Labor Review*, 14(1), Winter 2017. Retrieved November 10, 2020, from https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2017/JLR53_all.pdf

Japan Institute of Labor Policy and Training. (2016). *Labor Situation in Japan and its Analysis 2015/2016*. Retrieved May 5, 2020, from <https://www.jil.go.jp/english/ljsj/general/2015-2016.html>

Japan Today. (September 21, 2020). Japan newlyweds can receive up to 600000 yen to start new life. Retrieved December 20, 2020, from <https://japantoday.com/category/national/japan-newlyweds-can-receive-up-to-600-000-yen-to-start-new-life>

Kanai, K. (2016). MHLW's Policy of "Diverse Regular Employees" and Its Impact on Female Employment. *Japan Labor Review*, 13(2), Spring 2016. Retrieved October 10, 2019, from https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2016/JLR50_kanai.pdf

Kobayashi, M. (2020). International Comparison of Higher Education Cost Sharing and Japanese Challenges. *Japan Labor Issues*, 4(20), December-January 2020. Retrieved October 10, 2020, from <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2020/020-00.pdf>

Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. (2018). *Heisei 30 nendo kodomo no gakushyūhi chōsa* [Survey on Expenses for Children Education 2018]. Retrieved May 5, 2020, from https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa03/gakushuūhi/sonota/1399388_00001.htm (In Japanese).

Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. (2019b). *Mombu kagaku tokei yoran 2019* [Statistical Data Book of the Ministry of Education and Science 2019]. Retrieved October 10, 2020, from https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/002b/1417059_00003.htm (In Japanese).

Ministry of Health, Labor and Welfare. (2019a). *Hataraku josei-no jijyo reiwa gannen* [The Situation with Working Women 2019]. Retrieved October 15, 2020, from <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujou/19.html> (In Japanese).

Ministry of Health, Labor and Welfare. (2019b). *Koyo dokou chosa 2019* [Survey on Employment Trends 2019]. Retrieved October 10, 2020, from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/.../index.html> (In Japanese).

National Institute of Population and Social Security Research. (March 2017). *The Fifteenth Japanese National Fertility Survey 2015. Marriage Process and Fertility of Married Couples Attitudes toward Marriage and Family among Japanese Singles. Highlights of the Survey Results on Married Couples/ Singles*. Retrieved December 20, 2020, from www.ipss.go.jp/ps-doukou/e/doukou15/Nfs15R_points_eng.pdf

National Institute of Population and Social Security Research. (2019). *Population and Social Security in Japan 2019*. Retrieved December 15, 2020, from <http://www.ipss.go.jp/s-info/e/pssj/pssj2019.pdf>

Statistics Bureau of Japan. (2006, 2019). *Labour Force Survey 2006, 2019*. Retrieved November 20, 2020, from <http://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/files>

Statistics Bureau of Japan. (2012). *Employment Status Survey 2012*. Retrieved December 15, 2020, from <https://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/files?page=1&toukei=00200532&tstat=000001058052>

Statistics Bureau of Japan. (2020). *Labor Force Survey March, June, October 2020*. Retrieved December 20, 2020 from <http://www.e-stat.go.jp/en/stat-search/files>

Statistics Bureau of Japan. (2021). *Japan Statistical Yearbook 2021*. Retrieved December 28, 2020, from <https://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/70nenkan/index.html>

Yanfei Zhou. (2015). Career Interruption of Japanese Women: Why is it so Hard to balance Work and Childcare? *Japan Labour Review*, 12, Spring 2015. Retrieved October 15, 2020, from https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2015/JLR46_all.pdf