

Ежегодник Японии. 2019. Т. 48. С. 106–131.

Yearbook Japan, 2019, vol. 48, pp. 106–131.

DOI: 10.24411/0235-8182-2019-10005

О модели занятости японских женщин

И.П. Лебедева

Аннотация. Все большее число японок включаются в экономическую жизнь страны, но японский рынок труда по-прежнему остается более благожелательным к мужчинам, чем к женщинам. Хотя многое было сделано за последние годы в плане создания условий для более полноценного участия женщин в экономической жизни страны, в целом модель их занятости не претерпела серьезных изменений. Женщинам труднее, чем мужчинам получить место постоянного работника, с точки зрения условий труда (уровня зарплаты, возможностей повышения квалификации и профессионального роста, содержания выполняемой работы и т.д.) они с самого начала оказываются в худшем, чем мужчины, положении. Как и прежде, из-за жестких условий пожизненного найма многие женщины — постоянные работники японских фирм после рождения ребёнка прерывают свою карьеру, а возвращаясь на рынок труда по прошествии нескольких лет, предпочитают устраиваться на места непостоянных работников. Домашняя работа и заботы о воспитании детей также по-прежнему возложены в основном на женщин. «Стеклянный потолок», в который упираются японки, стремящиеся сделать карьеру, «стена в 1 млн иен», выталкивающая женщин в зону непостоянной занятости — всё это тоже реалии сегодняшнего дня. Сложившаяся в сфере женской занятости ситуация стала одним из главных факторов возникновения ряда болезненных социальных явлений, таких, как снижение числа браков, рост доли незамужних молодых женщин, повышение возраста первого замужества и рождения первого ребёнка, сокращение числа детей в семье, снижение показателя фертильности и т.д. Между тем едва ли не главной причиной консервации ситуации в сфере женской занятости являются широко распространённые в обществе, в том числе и среди самих японок, представления о разделении ролей женщин и мужчин в семье, в обществе, на работе. Поэтому до реальных изменений в этой области, по-видимому, еще далеко.

Ключевые слова: вименомика, постоянная и непостоянная занятость, гендерные различия, стереотипы сознания, модель женской занятости.

Автор: *Лебедева Ирина Павловна*, доктор экономических наук, главный научный сотрудник, Институт востоковедения РАН.

E-mail: lebedeva130250@mail.ru

On the employment model of Japanese women

I.P. Lebedeva

Abstract. An increasing number of Japanese women are joining the economy, but the Japanese labor market is still more friendly to men than to women. Although much has been done in recent years in terms of creating conditions for a fuller participation of women in the economic life of the country, in general, their employment model has not undergone major changes. It is more difficult for women than for men to get a position of regular worker, in terms of working conditions (salary level, opportunities for professional growth, job content, etc.) they are in a worse position than men. As before, due to the harsh conditions of lifetime employment, many female regular employees of Japanese firms after a child's birth interrupt their careers, and returning to the labor market after a few years, they prefer to take jobs as non-regular workers. Housekeeping and childcare are also still mainly entrusted to women. The "glass ceiling" that Japanese women, making a career, clash with, "1 million yen wall" that pushes women into a non-regular employment zone — these are also today's realities. The situation in the field of female employment has become one of the main factors of the emergence of a number of painful social phenomena, such as a reduction of the number of marriages, an increase in the share of unmarried young women, in the age of first marriage and first child birth, a decrease in the number of children in a family and fertility rate, etc. Meanwhile, perhaps the main reason for the preservation of the situation in the field of women's employment is that ideas about the separation of the roles of women and men in the family, society, and at work are widespread in society, including among the Japanese women themselves. Therefore, it seems that it will take quite a long time till real changes become tangible.

Keywords: *womenomics*, regular and non-regular employment, gender differences, stereotypes of consciousness, female employment model.

Author: *Lebedeva Irina P.*, Doctor of Sciences (Economics), Chief researcher, Institute of Oriental Studies of the Russian Academy of Sciences. E-mail: lebedeva130250@mail.ru

Среди основных направлений экономической политики С. Абэ, получившей название *абэномика*, наиболее успешной, по крайней мере, по формальным показателям оказалась *вименомика*, целью которой было создание условий для расширения участия женщин в экономической жизни общества¹. Так, за период с 2012 г. по 2018 г. число работающих японок увеличилось почти на 3 млн человек (с 26 млн 460 тыс. до 29 млн 340 тыс.), а их доля в общем числе занятых повысилась с 42,5 % до 44,1 % [Labor Force, December 2012 table 11; December 2018 table II–2–1]. При этом особенно важно, что возросла степень экономической активности в наиболее проблемных группах, т.е. среди женщин в возрасте от 25 до 44 лет, на который приходится рождение и воспитание детей. Если в 2012 г. работали порядка 2/3 (67,7 %) японок этого возраста, то в 2018 г. — более 3/4 (76,5 %) [Women and Men, p. 21].

Эти достижения стали возможны в первую очередь благодаря целому ряду мер, предпринятых правительством в последние годы.

Справедливости ради следует отметить, что вопросами расширения участия женщин в экономике предполагало серьезно заняться еще правительство демократов. В июне 2012 г. оно приняло программу, которая называлась «Оживление экономики путём содействия большей активности женщин». В рамках этой программы были выделены три главных направления:

- изменение сознания мужчин;
- срочное принятие разного рода схем и мер поддержки, облегчающих имеющим детей женщинам устройство на работу;
- повышение степени использования мужчинами отпуска по уходу за ребёнком, начиная с государственных служащих.

В рамках первого направления было предложено, в частности, ввести в школьную программу, начиная с младших классов, специальные уроки, на которых мальчикам должны прививать новый взгляд на гендерное разделение ролей в семье. Что касается второго направления, то будучи в основном обращено к частным компаниям, оно носило чисто рекомендательный характер и не было обязательным к исполнению. В рамках же третьего направления было принято постановление о том, чтобы к 2020 г. довести долю

¹ О первых шагах в рамках *вименомики* см.: [Мизинова].

мужчин, берущих отпуск по уходу за ребёнком, до 13 % от общего числа государственных служащих [Исии—Кунц, с. 2].

Что же касается *вименомики* С. Абэ, то начало ей положило принятие в июне 2013 г. «Стратегии возрождения Японии», в которой в качестве одного из главных факторов экономического роста называлось повышение экономической активности женщин. Среди разного рода мер, предпринятых в последующие годы для воплощения этой идеи в жизнь, можно выделить следующие:

— значительное расширение сети детских дошкольных учреждений;

— отмену или субсидирование платы за пребывание детей в детских дошкольных учреждениях;

— повышение размеров пособий на время отпуска по уходу за ребёнком;

— принятие закона «О содействии экономической активности и продвижению женщин» (2016 г.);

— принятие законов, создающих более благоприятные условия работы для женщин.

За пять лет (2013—2017 фин. г.) число мест в детских дошкольных учреждениях увеличилось на 535 тыс., а число детей, числящихся на «листе ожидания», по данным на апрель 2018 г., сократилось до 19 985. По плану, принятому в июне 2017 г., за пять лет, т.е. до конца 2022 фин. г., предполагалось создать еще 320 тыс. мест в детских дошкольных учреждениях. Однако уже в сентябре того же года сроки реализации этого плана были сокращены и перенесены на конец 2020 фин. г. Иными словами, к этому времени проблема нехватки мест в детских дошкольных учреждениях должна быть полностью решена, а «лист ожидания» — сведён к нулю [Women and Men, p. 35].

В январе 2019 г. С. Абэ заявил, что правительство планирует отменить плату за пребывание детей в детских дошкольных учреждениях, а уже в мае 2019 г. был принят Закон о бесплатном дошкольном образовании, который, как ожидается, приведёт к значительным изменениям в сфере женской занятости. Для всех детей в возрасте от 3 до 5 лет, а также для детей в возрасте до 2 лет из семей с низкими доходами обучение (пребывание) в детских дошкольных учреждениях будет бесплатным. Родители детей, посещающих частные учреждения, не подведомственные местным орга-

нам власти, будут получать 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. Ежегодные расходы на эти цели составят порядка 776 млрд иен, а покрываться они будут за счёт средств от повышения в октябре 2019 г. потребительского налога (с 8 % до 10 %) [Japan Today].

В 2014 г. были улучшены условия предоставления отпуска по уходу за ребёнком. В течение первых 8 недель после рождения ребёнка женщины получают пособие по родам, составляющее 2/3 от их заработной платы. После этого наступает собственно период отпуска по уходу за ребёнком, который продолжается 14 месяцев. В течение первых 6 месяцев этого отпуска женщины получают пособие в размере 67 % от заработной платы (прежде — 50 %), в последующие 6 месяцев — в размере 50 % (последние два месяца не оплачиваются). Для того чтобы стимулировать мужчин к более активному участию в уходе за ребёнком в первые годы его жизни, условия оплаты отпуска были улучшены и для них. В первые полгода они теперь также могут получать пособие в размере 67 % от заработной платы (прежде — 50 %), в следующие полгода — в размере 50 %. В отличие от женщин, им также оплачивается и отпуск в последние два месяца (в размере 50 % от заработной платы). Поскольку налоги и взносы в систему социального обеспечения с этих пособий не выплачиваются, в действительности их размеры составляют порядка 80 % и 60 % от уровня заработной платы работников [Women and Men, p. 35].

В плане реализации задач *вигеномики* особую роль играет вступивший в силу в апреле 2016 г. закон «О содействии экономической активности и продвижению женщин» — *Дзёсэй кацууро суйсинхо* (в англ. варианте — Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace).

Если прежде частные компании вольны были сами решать — поддерживать ли инициативы правительства по расширению участия женщин в экономике и усилению их позиций в разных областях, то теперь закон напрямую обязывает их это делать. В соответствии с законом правительство, местные органы власти в сотрудничестве с представителями крупных компаний (с числом занятых от 300 человек) обязаны были разработать так называемые Планы действий владельцев предприятий. В них должны быть ука-

заны конкретные цифры, касающиеся доли женщин среди работников разных категорий, а также перечислены конкретные меры по расширению женской занятости и созданию благоприятных для этого условий. Кроме того, компании обязаны были разместить информацию о рабочих местах для женщин в базе данных Министерства здравоохранения, труда и благосостояния.

Целый комплекс мер был предусмотрен для государственного сектора. Так, все министерства и ведомства должны были представить планы с указанием конкретных цифр по следующим позициям: доля женщин, допущенных к экзаменам на замещение должностей государственных служащих; доля мужчин, берущих отпуск по уходу за ребёнком; количество дней, используемых от ежегодного отпуска. Некоторые учреждения должны были указать также число рабочих дней без сверхурочных работ [White Paper on Gender, p. 5–6].

Интересно отметить, что в списке государственных ведомств, на которые распространяются требования закона, числится и Управление делами императорского двора.

Разумеется, все префектуры также были обязаны составить план действий по тем же направлениям, при этом местные органы власти должны были определять целевые установки не «под копирку», а с учётом ситуации с женской занятостью в каждой конкретной префектуре.

Претворение в жизнь закона шло весьма быстро. В течение года соответствующие планы действий были разработаны не только всеми центральными и местными ведомствами, но и абсолютным большинством крупных частных компаний. Так, по данным на конец декабря 2016 г., 99,8 % от общего числа крупных японских компаний (15 740) представили свои планы действий, а 3875 из них разместили эти планы и другую требуемую информацию в базе данных Министерства здравоохранения, труда и благосостояния. Более того, свои планы по расширению женской занятости добровольно представили также 2155 предприятий меньшего размера [White Paper on Gender, p. 7–8].

При этом закон предусматривает оказание государством поддержки (в форме предоставления контрактов и субсидий) компаниям, которые создают для женщин условия, позволяющие им успешно сочетать работу и семейные обязанности. Достижения

компаний в этой области отмечаются вручением специального сертификата — *Эрубоси* (Eruboshi). По данным на конец 2018 г., его получили 775 компаний [Women and Men, p. 28].

Что же касается законов, призванных создать более комфортные условия работы для женщин, то речь идет о законах, касающихся непостоянных работников, основную часть которых как раз и составляют женщины.

Так, в апреле 2013 г. были внесены поправки в Закон о трудовом контракте. Он ввёл механизм перехода работников с фиксированным сроком контракта (т.е. непостоянно занятых) в категорию работников с открытым контрактом (т.е. постоянно занятых). Если временный контракт возобновляется и срок пребывания работника в фирме превышает пять лет, по его требованию предприниматель обязан предоставить ему бессрочный контракт, т.е. перевести в постоянные работники. Кроме того, в закон было внесено положение, запрещающее устанавливать для работников с фиксированным контрактом условия, отличающиеся (без видимых на то причин) от условий работы постоянных работников. В 2015 г. аналогичные поправки были внесены в Закон о командированных работниках: если срок их службы превышает три года, при желании они могут поменять форму занятости на постоянную. Кроме того, закон ввёл требование такого же подхода к командированным работникам, как и к постоянному персоналу в отношении оплаты труда, внутрифирменного обучения, социальных гарантий. Наконец, в июне 2018 г. было принято новое законодательство о реформе режима труда. Оно установило пределы для сверхурочных работ и ввело наказание для нарушителей закона, а также зафиксировало требование равной оплаты за равный труд для постоянных и непостоянных работников [Takahashi K., p.116; Women and Men, p. 35].

Иными словами, японское правительство никак нельзя упрекнуть в бездействии. Действительно, за последние годы в Японии было немало сделано в плане создания условий для облегчения жизни работающих японок, а следовательно — и для вовлечения в экономику всё большего числа женщин. Однако проблема заключается в том, что увеличение в последние годы числа работающих японок пока не привело к сколько-нибудь заметным изменениям в модели их занятости, сформировавшейся в предшествующие десятилетия.

Обратимся, прежде всего, к вопросу о формах занятости японских женщин.

Как известно, под влиянием системы пожизненного найма в Японии образовался глубокий водораздел между сферами постоянной и непостоянной занятости. Он проявляется в значительных различиях между постоянными и непостоянными работниками японских фирм с точки зрения оплаты труда, доступа к системе внутрифирменного обучения и возможностей карьерного роста, охвата системой социального страхования и т.д. Между тем даже простое сопоставление степени распространения постоянной занятости среди японок и японцев разных возрастных групп позволяет увидеть, насколько велики гендерные различия на японском рынке труда в плане возможностей получения постоянной работы (табл. 1).

**Таблица 1. Доля постоянных работников
в общем числе работающих по найму (%)**

2012 г.										
Возрастные категории	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64
мужчины	34,5	58,5	79,6	85,3	89,1	90,7	90,9	90,4	85,7	42,9
женщины	18,8	52,3	60,7	52,4	46,2	41,4	39,6	39,7	37,1	23,5
2017 г.										
Возрастные категории	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64
мужчины	32,5	60,5	83,0	87,3	89,4	90,4	91,1	90,9	87,8	48,0
женщины	18,1	56,2	66,4	56,6	49,4	43,5	40,2	40,2	37,6	22,4

Расчитано и составлено по: [Basic survey on employment, 2012, Figure 1–8; Employment Status, 2017, Table 11–1].

Как показывают данные таблицы, во всех возрастных категориях доля мужчин, работающих на условиях постоянной занятости, существенно превышает соответствующие показатели для женщин. Причем такое положение сохраняется несмотря на то, что после принятия в 1985 г. Закона о равных правах женщин и мужчин при найме на работу прошло уже более 30 лет.

Данные показывают также, что абсолютное большинство японских мужчин (порядка 90 %) вплоть до достижения предельного возраста пребывания в фирме (т.е. возраста принудительного увольнения, который составляет сейчас 60 лет) продолжают работать на условиях постоянной занятости. Но в отношении женщин складывается совершенно другая картина: в когортах старше 30 лет доля постоянных работников среди них начинает непрерывно снижаться и к предельному возрасту опускается до уровня ниже 40 %.

Обращают на себя внимание довольно высокие и даже возросшие за последние годы показатели постоянной занятости среди женщин в возрастных группах 20–24 года, 25–29 лет и 30–34 года. Однако при их оценке необходимо учитывать следующие обстоятельства.

Во-первых, основной части женщин, нанятых на условиях постоянной занятости (до 80 %), предназначается так называемая обычная работа — *иппансёку*, в то время как мужчины занимаются главным образом так называемой комплексной работой — *согосёку*. Выделение этих двух видов работы стало ответом предпринимателей на принятие в 1985 г. Закона о равных правах женщин и мужчин при найме. Поскольку закон запрещал какую-либо дискриминацию по признаку пола в пределах одной и той же категории работников, компании пошли на выделение для постоянных работников двух типов карьеры: одна — для тех, кто будет заниматься *согосёку*, а вторая — для тех, кто будет выполнять *иппансёку*. Для карьеры, связанной с *согосёку*, нанимались преимущественно мужчины, на которых в полной мере распространялись все привилегии пожизненного найма. А карьера, связанная с *иппансёку*, предназначалась, главным образом, для женщин, ограничивалась выполнением различной офисной работы и предполагала значительно более скромные возможности для повышения квалификации и карьерного роста, а также более низкую заработную плату [Подробно см.: Лебедева, с. 103–107].

Это разделение было необходимо компаниям прежде всего для того, чтобы избежать ненужных расходов на внутрифирменное обучение таких «неперспективных», с точки зрения менеджмента, работников, как женщины, поскольку большинство из них после замужества и рождения ребёнка увольнялись. Другим аргументом служило то, что японская система управления трудом ориентирована на группу, а не на отдельного работника. Поскольку группой управлять легче, если она однородна, то разделение работников на

«женские» и «мужские» группы облегчало для японского менеджмента управление персоналом [Хара, с.170–171].

Во-вторых, даже среди женщин, которые были приняты на места постоянных работников для выполнения *согосёку* (комплексной работы), рассчитывать на равную с мужчинами профессиональную карьеру могут далеко не все. Как правило, в этой группе мужчины опережают женщин в карьерном росте на одну–две ступени [Steinberg С., Nakane М., р. 19]. О том, что женщины, работающие на условиях постоянной занятости, вынуждены довольствоваться более скромной карьерой, чем мужчины, свидетельствуют и данные табл. 2, отражающие различия в степени возрастания заработной платы работников разного уровня образования.

Таблица 2. Динамика заработной платы постоянных работников разного уровня образования (тыс. иен; индексы)

Категории работников	Средняя школа	Высшая ступень средней школы	Среднее специальное образование	Университет
Мужчины				
До 19 лет	200,6(100,0)	206,3(100,0)	—	—
От 20 до 24 лет	243,7(121,5)	243,0(117,8)	232,8(100,0)	253,6(100,0)
От 35 до 39 лет	329,5(164,3)	339,7(164,7)	342,3(147,0)	374,1(147,5)
От 45 до 49 лет	364,5(181,7)	386,2(187,2)	414,0(177,8)	493,0(194,4)
От 50 до 54 лет	367,4(183,2)	406,2(196,9)	439,3(188,7)	542,2(213,8)
От 55 до 59 лет	356,4(177,7)	398,5(193,2)	442,1(189,9)	525,3(207,1)
Женщины				
До 19 лет	171,4(100,0)	181,8(100,0)	—	—
От 20 до 24 лет	194,1(113,2)	204,8(112,7)	220,3(100,0)	239,4(100,0)
От 35 до 39 лет	220,6(128,7)	240,7(132,4)	282,8(128,4)	336,8(153,7)
От 45 до 49 лет	241,8(141,1)	262,5(144,4)	321,5(145,9)	420,1(175,5)
От 50 до 54 лет	266,6(155,5)	269,9(148,5)	329,1(149,4)	440,8(184,1)
От 55 до 59 лет	227,3(132,6)	267,2(147,0)	326,1(148,0)	435,0(181,7)

Составлено и рассчитано по: [Basic Survey on Wage... 2017. Contractual cash earning by type of employment, sex, school career and age group]

Примечание: для работников первых двух категорий за 100 принята заработная плата группы в возрасте до 19 лет, для работников двух других категорий — в возрасте от 20 до 24 лет.

Как показывают данные таблицы, во всех возрастных когортах женщины, имеющие то же образование, что и мужчины, существенно уступают им как по уровню заработной платы, так и по степени её возрастания по мере увеличения стажа работы. Гендерные различия в оплате труда закладываются еще в самом начале трудовой деятельности постоянных работников японских компаний, и становятся всё более очевидными по мере перехода от молодых возрастных когорт к старшим. Так, в абсолютном выражении разрыв в заработной плате по категории работников, закончивших среднюю школу, составляет 29,2 тыс. иен в первые годы и достигает 100,8 тыс. иен в возрастной группе 50–54 года (когда работники японских фирм получают максимальную заработную плату). По категории работников, закончивших высшую ступень средней школы, эти показатели составляют соответственно 24,5 тыс. иен и 136,3 тыс. иен. Для лиц, имеющих среднее специальное образование, разрыв увеличивается с 12,5 тыс. иен до 110,2 тыс. иен, а для обладателей университетских дипломов — с 14,2 тыс. иен до 101,4 тыс. иен.

Как известно, и карьерный рост работников японских компаний, и крутизна повышения их заработной платы напрямую связаны с интенсивностью внутрифирменного обучения, в процессе которого фирмы готовят для себя работников нужной квалификации. Между тем у женщин возможностей подключения к этой системе существенно меньше, чем у мужчин. Так, по данным за 2015 г., доступ к системе повышения квалификации на основе обучения с отрывом от производства (OFF-JT) имели 50,9 % постоянных работников-мужчин и только 36,9 % работников-женщин. При этом и содержание самого процесса обучения также было различным. Так, мужчины изучали в основном вопросы управления, аудит, основы логического мышления и т.д., а женщины — навыки делового общения, офисные процедуры и правила [Хара, с.155].

Профессор университета Нихон дзёси дайгаку Хара Хироми считает, что сложившаяся ситуация — следствие трёх видов дискриминации, которой подвергаются женщины в японских фирмах.

Во-первых, дискриминации, проистекающей из укоренившихся в обществе предубеждений. Например, принято считать, что у женщин производительность труда ниже, чем у мужчин, или что не следует продвигать женщин на руководящие должности, поскольку

это вызовет неодобрение со стороны мужчин, занимающих должности того же ранга. Во-вторых, так называемой статистической дискриминации. Принимая решение о найме той или иной женщины или её продвижении по службе, работодатель опирается не на объективную оценку её возможностей, а на свои представления о том, как вели себя её предшественницы (увольнялись ли после замужества, участвовали ли в сверхурочных, насколько оказались способны и т.д.). Между тем жизненный путь этой женщины может оказаться совсем другим. В-третьих, институциональной дискриминации. Под ней имеются в виду все те элементы системы пожизненного найма, которые действительно оказываются весьма обременительными для женщин: длинный рабочий день, частые сверхурочные работы, укороченный отпуск, жёсткий режим труда, ротация с переводом в другой город и т.д. [Хара, с. 163–171].

К неравенству возможностей для профессионального роста, с которым сталкиваются с первых же дней работы молодые японки, принятые на места постоянных работников, со временем добавляется еще более сложная проблема — принятие решения о замужестве и рождении ребёнка. Как показывает практика, это по существу выбор между продолжением карьеры и жизнью *сэнгё сюфу* (профессиональной домохозяйки). И выбор этот сделать тем сложнее, чем выше уровень образования женщин и чем успешнее их карьера. Ведь уход с работы на время отпуска, связанного с рождением и воспитанием ребёнка, означает «отпадение» от системы внутрифирменного обучения и повышения квалификации, а следовательно — и замедление карьерного роста. Этот фактор, а также целый ряд других моментов, о которых речь пойдёт ниже, приводят к тому, что многие женщины, начинавшие свою трудовую деятельность в качестве постоянных работников, после окончания отпуска по уходу за ребёнком уже не возвращаются на прежние рабочие места, а предпочитают либо вообще не работать, либо устроиться на непостоянную работу. Об этом наглядно свидетельствуют приводимые ниже данные (табл. 3).

Как отмечалось выше, непостоянная занятость в Японии ассоциируется с нестабильной работой, невысокими заработками, ограниченными возможностями для повышения квалификации, гораздо более низкой, чем у постоянных работников, степенью социальной защищённости. Да и сам статус непостоянного работ-

Таблица 3. Доля постоянных работников среди женщин разных возрастных групп на первом месте работы и при повторном найме (%)

Доля постоянных работников	Возрастные группы					
	до 29 лет	от 30 до 34	от 35 до 39	от 40 до 44	старше 45 лет	в среднем
на первом месте работы	51,7	62,4	71,8	85,8	87,9	77,5
при повторном найме	20,6	22,5	25,2	21,0	20,9	22,1

Источник: [Labor Situation, p. 166]. Данные Национального обследования семей с детьми, проведённого в 2014 г.

ника — знак того, что его носитель занимает весьма невысокое положение в социальной иерархии. При этом именно женщины составляют основной контингент непостоянно занятых. По данным за 2017 г., численность непостоянных работников составила 20 млн 360 тыс., или 37,2 % от общего числа работающих по найму (без высших управленцев компаний). Среди них женщин насчитывалось 13 млн 890 тыс. (68,2 %), а мужчин — 6 млн 470 тыс. (31,8 %). В этом плане состав непостоянно занятых представляет собой картину, прямо противоположную той, что наблюдается в сфере постоянной занятости. Здесь из 34 млн 320 тыс. человек на долю мужчин приходится 67,5 % (23 млн 180 тыс.), а на долю женщин — 32,5 % (11 млн 140 тыс.). Причём, если среди женщин, работающих по найму, доля непостоянных работников составляет 56 %, то среди мужчин — 22,0 % [Родорёку тэса, с. 8].

Как показывают данные табл. 4, основную часть работающих японок составляют замужние женщины, и в последние годы именно за счёт них возросли масштабы женской занятости. Благодаря этому заметно изменилось соотношение между семьями наёмных работников, в которых работают оба супруга, и семьями, где добытчиком средств является лишь супруг. Так, если в 1990 г. семьи, где работали оба супруга, составляли лишь половину от общего числа семей (9 млн 490 тыс. из 18 млн 700 тыс.), то к 2017 г. их доля поднялась до 65 % (11 млн 880 тыс. из 18 млн 290 тыс.) [Дандзё кёдо, табл. 1–3–4].

Таблица 4. Сдвиги в структуре работающих женщин с точки зрения их семейного положения (%)

Годы	Незамужние	Состоящие в браке	Вдовы, разведенные	Всего
1955	64,7	20,9	14,4	100,0
1965	50,3	38,6	11,1	100,0
1975	38,0	51,3	10,8	100,0
1985	31,3	59,2	9,6	100,0
1995	33,5	57,1	9,4	100,0
2005	32,5	56,8	10,3	100,0
2011	30,9	57,5	11,1	100,0
2017	27,4	60,3	12,3	100,0

Источник: [Labor Situation, p. 157]. Данные за 2017 г. рассчитаны автором по: [Labor Force, 2017. Table I–4].

При этом, большинство вышедших на рынок труда замужних японок выбрали непостоянную занятость, главным образом — в качестве *пато* (частично занятых), с нагрузкой менее 35 часов в неделю. По расчетам профессора Оиси Акико, если в 1987 г. среди замужних работающих японок (немногим более 10 млн) почти 60 % являлись постоянными работниками, то спустя 25 лет, в 2012 г., из 16 млн 570 тыс. постоянными работниками были уже лишь 35,8 %, а остальные относились к категории непостоянно занятых [Оиси, с. 7]. По нашим расчетам, за последующие 5 лет — к 2017 г. — число замужних работающих японок возросло еще на 1 млн 320 тыс., из них порядка 40 % устроились на места постоянных работников, а 60 % пополнили ряды непостоянно занятых. В результате структура занятости замужних работающих женщин практически не изменилась: в 2017 г. из 17 млн 882 тыс. лишь 6 млн 457 тыс. (36,1 %) являлись постоянными работниками, а 11 млн 425 тыс. (63,9 %) относились к категории непостоянно занятых [Labor force, 2012, table 11–1; 2017, table I–4].

То есть, с одной стороны, налицо процесс, который проф. А. Оиси называет *фуфу коё кёгасэгика* — нарастание доли семей, в которых по найму работают оба супруга, и сокращение доли семей с *сэнгё сюфу* (профессиональными домохозяйками), а с другой сто-

роны — застой в плане расширения постоянной занятости среди замужних японок.

Какие же факторы обуславливают такое положение дел?

Едва ли не главным фактором является довольно широкое распространение в обществе представлений о том, что основное предназначение замужней женщины — рождение детей, забота о подрастающем поколении и ведение домашнего хозяйства. Конечно, ситуация постепенно меняется. Так, если в 1992 г. традиционную модель семьи в целом поддерживали 55,6 % женщин и 65,7 % мужчин, то четверть века спустя, в 2017 г., соответствующие показатели составили 37,0 % и 44,7 %. Доля же тех, кто не поддерживает или скорее не поддерживает традиционную модель, среди женщин возросла за те же годы с 38,3 % до 58,5 %, а среди мужчин — с 28,6 % до 49,4 % [Дандзё кёдо, табл. 1–3–5]. Иными словами, положительные сдвиги в общественном сознании происходят, но не столь быстро, как того требует всё более и более обостряющаяся проблема нехватки рабочей силы.

Кроме того, рост занятости замужних женщин не привёл к сколько-нибудь заметному облегчению бремени их домашних дел за счет более активного участия в них их мужей. Причём это касается даже тех женщин, которые являются постоянными работниками. Так, согласно результатам «Национального обследования семей с детьми», которое периодически проводит Японский институт политики в сфере труда и переподготовки, в 2014 г. в семьях, где жены являются постоянными работниками, мужья тратят на стирку, уборку и стирпню в среднем 34 минуты в день. В семьях, где жены работают по временным контрактам или являются командированными работниками, этот показатель составляет 28 минут; там, где они работают в качестве *пато* (частично занятых) — 21 минуту, а если вообще не работают — 20 минут. При этом более чем в четверти семей, где жены являются постоянными работниками (27,4 %), мужья вообще не занимаются домашней работой [Labor Situation, p. 160].

В этом плане Япония разительно отличается от других развитых стран и целого ряда стран со средним уровнем развития, о чём можно судить по данным проведённого в 2012 г. международного обследования стран — членов ОЭСР «Семья и гендерные роли». Они показывают соотношение между временем, затрачиваемым на

домашние дела женщинами (в семьях, где работают оба супруга, возрастные группы — от 35 до 59 лет), и временем, которое отводят на эти цели их мужья [Junya Tsutsui, p.97]²:

Чили	Чехия	Дания	Финляндия	Франция	Ирландия	Израиль
9,15	8,24	2,09	2,07	3,32	3,97	4,81

Япония	Мексика	Норвегия	Польша	Словакия	Тайвань
10,12	11,37	2,82	4,17	8,08	4,26

Такая ситуация свидетельствует, прежде всего, об отсутствии подвижек в менталитете японских мужчин, считающих, как и прежде, что домашняя работа и воспитание детей — удел женщин. Правда, некоторым оправданием им служит жёсткий режим их труда — ранний приход на службу, длинный рабочий день за счёт сверхурочных, а иногда и работа в выходные дни. Так, по данным за 2017 г., более 60 часов в неделю работали 14,7 % постоянных работников-мужчин в возрасте от 30 до 40 лет и 14,9 % — в возрасте от 40 до 50 лет [Дандзё кёдо, табл. 1–3–1]. Кроме того, следует учитывать, что многим из них приходится тратить по 2–2,5 часа в день на дорогу до места службы и обратно.

При этом японки предпочитают всю домашнюю работу делать сами, не прибегая к помощи посторонних лиц, как это принято во многих развитых и не очень развитых странах. Здесь даже среди семей с высокими доходами (более 12 млн иен в год на семью из четырёх человек) услугами фирм, специализирующихся на оказании помощи в ведении домашнего хозяйства, пользуются не более 5–6 % [Labor Situation, p. 160]. По-видимому, это связано с присущим японкам стремлением содержать дом в идеальной чистоте и порядке.

Для многих женщин невозможность сочетать домашние обязанности с постоянной работой связана также и с жёсткими условиями труда, с которыми сопряжена постоянная занятость в Японии. Международные сравнения показывают, что в Японии они гораздо более жестки, чем в других развитых странах, а среди стран — членов ОЭСР её превосходят лишь Мексика и Венгрия. Так, при

² Без учёта времени, выделяемого на отдых и воспитание детей.

ответе на вопросы о том, «каким образом и кто определяет время работы», «кто определяет и распределяет объем работы на день», «насколько просто получить разрешение отлучиться на час-два по семейным обстоятельствам», японские женщины выбрали варианты ответов, свидетельствующие о невозможности ни изменить время работы, ни самим распределять дневную нагрузку, ни отлучиться по семейным обстоятельствам [Tsutsui, p. 87–89].

Следует также напомнить о широко распространённой в японских компаниях практике сверхурочных работ для постоянных сотрудников, которая касается и женщин. Более того, оказывается, что и среди женщин есть те, кто работает свыше 60 часов в неделю: по данным за 2017 г. их доля составляла 2,6 % (в абсолютном выражении — это более четверти миллиона человек) [Дандзё кёдо, табл. 1–3–1].

Наконец, консервации сложившейся модели занятости замужних японок способствует и действующая в стране система налогообложения и социального обеспечения. Будучи сформирована в период высоких темпов роста, она изначально была рассчитана на модель семьи, предполагающую наличие работающего супруга и находящейся на его иждивении супруги. Во-первых, глава семьи платит за неработающую супругу взносы в систему пенсионного обеспечения и медицинского страхования. Во-вторых, он имеет право на вычет из налогооблагаемой базы в случае, если его супруга работает, но получает в год менее 1 млн 30 тыс. иен (если доход мужа составляет менее 10 млн иен, то эта планка повышается до 1 млн 400 тыс. иен). И, наконец, если годовой доход супруги превышает 1 млн 300 тыс. иен, то она обязана самостоятельно платить взносы в систему пенсионного обеспечения и медицинского страхования [Ямада Масахиро. Кэккон курайсису, с. 54–55]. Сами японки называют такие нормы «стеной в 1 млн иен», поскольку очевидно, что они обрекают их на непостоянную занятость — зону дешевого труда. Профессор М. Ямада даже описывает случаи, когда на некоторых предприятиях женщины вынуждены были вернуть выплаченные им бонусы, так как возможные финансовые потери их семей из-за превышения установленного лимита дохода превосходили размеры бонусов.

И, конечно, расширению постоянной занятости среди замужних японок препятствуют и все те проблемы, с которыми сталкиваются

женщины — постоянные работники японских компаний. Выше уже говорилось об отставании женщин от мужчин в карьере и заработной плате, проявляющемся буквально с первых дней работы, о своеобразном разделении труда между ними — на выполняющих *иппансёку* (преимущественно женщин) и *согосёку* (преимущественно мужчин), о потерях в плане продвижения по службе и росте заработной платы, которые несут женщины из-за отрыва от системы внутрифирменного обучения на время отпуска по уходу за ребёнком.

Таким образом, целый ряд факторов — как субъективных, так и объективных — сдерживает трансформацию модели женской занятости, сформировавшейся в предшествующие десятилетия, и она по-прежнему существенно отличается от мужской модели.

О том, что проблема гендерного неравенства, в том числе и в экономической сфере, ещё весьма далека от своего разрешения, свидетельствуют и те позиции, которые Япония занимает в международных рейтингах. Причем, как показывают данные The Global Gender Gap Report Всемирного экономического форума, за последнее десятилетие позиции Японии не только не улучшились, но даже ухудшились: по общему индексу неравенства она опустилась с 80-го места в 2006 г. до 114-го в 2017 г. [The Global Gender, p. 190]³.

Конечно, сразу же следует оговориться, что столь заметное ухудшение позиций Японии нельзя рассматривать как свидетельство того, что ситуация с гендерным неравенством в стране настолько ухудшилась. О том, что это не так, говорит и некоторое повышение значения японского индекса — с 0,645 в 2006 г. до 0,657 в 2017 г. Ухудшение же позиций Японии в рейтинге означает лишь, что другие страны за это время достигли гораздо большего прогресса в этой области и что прилагаемых ею усилий пока явно недостаточно.

Напомним также, что индекс Всемирного экономического форума не учитывает уровень социально-экономического развития страны, а лишь измеряет степень гендерного неравенства в разных областях. Совершенно очевидно, что жизнь японских женщин далеко не так тяжела и драматична, как, например, жизнь женщин в соседствующих с ней в рейтинге африканских государствах.

³ Индекс рассчитывается для 144 стран. Первый доклад был опубликован в 2006 г.

Индекс гендерного неравенства Всемирного экономического форума представляет собой среднее арифметическое четырех субиндексов — «экономическая активность и возможности», «доступность образования», «здоровье, продолжительность жизни», «участие в политике».

Вот как изменились значения индекса и субиндексов и соответствующие им позиции Японии за период 2006–2017 гг.

Таблица 5. Изменение позиций Японии в рейтинге гендерного неравенства Всемирного экономического форума

Индекс и субиндексы	2006 г.		2017 г.	
	место Японии	показатель	место Японии	показатель
Индекс гендерного неравенства	80	0,645	114	0,657
экономическая активность и возможности	83	0,545	114	0,580
доступность образования	60	0,986	74	0,991
здоровье, продолжительность жизни	1	0,980	1	0,980
участие в политике	83	0,067	123	0,078

Источник: [The Global Gender, p. 190].

Очевидно, что именно субиндекс «экономическая активность и возможности», наряду с субиндексом «участие в политике», «тянут» вниз общий показатель и смещают Японию на нижние строчки рейтинга.

Обратимся к субиндексу «экономическая активность и возможности». Как показывают данные таблицы, его абсолютное значение за период 2006–2017 гг. несколько возросло, что свидетельствует о некотором улучшении ситуации в плане гендерного равенства в экономической сфере. Он рассчитывается как среднее арифметическое значений следующих пяти индикаторов:

— степень экономической активности женщин относительно показателей мужчин;

- равенство в оплате труда при выполнении одинаковой работы;
- уровень доходов женщин относительно доходов мужчин (по паритету покупательной способности валют, долл.);
- доля женщин в общем числе юристов, высших должностных лиц, топ-менеджеров относительно доли мужчин;
- доля женщин в общем числе специалистов, инженерно-технических работников относительно доли мужчин.

Вот как выглядела ситуация в этих областях в 2017 г.

**Таблица 6. Показатели гендерного неравенства
в экономической сфере (2017 г.)**

	Место Японии	Значения- субиндекса и индикато- ров	Показатели для женщин (А)	Показатели для мужчин (В)	Отношение А к В
Экономи- ческая активность и возможности	114	0,580	—	—	—
степень эконо- мической активности	79	0,781	66,4 %	85,0 %	0,78
равенство в оплате труда	52	0,672	—	—	0,67
уровень доходов	100	0,524	28,724 тыс.долл.	54,818 тыс.долл.	0,52
доля среди юристов, высших должностных лиц, топ- менеджеров	116	0,142	12,4 %	87,6 %	0,14
доля среди специалистов и инженерно- технических работников	101	0,654	39,5 %	60,5 %	0,65

Источник: [The Global Gender, p. 190].

Поскольку полное гендерное равенство достигается при значении 1 (100), то «дистанция до равенства» (по выражению составителей доклада) для японских женщин составляет:

по степени экономической активности	—	22;
по равенству в оплате труда	—	33;
по уровню доходов	—	48;
по доле среди юристов, высших должностных лиц, топ-менеджеров	—	86;
по доле среди специалистов и инженерно-технических работников	—	35.

Конечно, далеко не все женщины готовы мириться со сложившейся моделью занятости, и в первую очередь — молодые японки, получившие высшее образование.

Расширение доступа девушек к высшему образованию — одно из несомненных достижений Японии. О том, насколько вырос уровень образования молодых японок, можно судить по данным о доле лиц с высшим образованием среди работающих женщин разных возрастных групп (2017 г., %) [Employment Status ,Table 2–1]:

25–29 лет	—	42,7
30–34 года	—	33,3
35–39 лет	—	26,6
40–44 года	—	19,6
45–49 лет	—	15,4
50–54 года	—	13,0
55–59 лет	—	13,1
60–64 года	—	10,5
65–69 лет	—	5,8

Нынешние молодые японки по уровню образования уже практически не уступают своим ровесникам-мужчинам (для которых соответствующие показатели составляют 42,7 % в когорте 25–29 лет и 39,6 % в когорте 30–34 года), не говоря уже о том, насколько они превосходят в этом отношении не только своих бабушек, но и матерей. Из года в год растет число выпускниц японских вузов, стремящихся попасть в солидные фирмы на места постоянных работников, реализовать свой потенциал и сделать карьеру. Преодолевая все те трудности, которые воздвигает на их пути система пожиз-

ненного найма, рано или поздно они вынуждены делать выбор между продолжением карьеры и жизнью *сэнгё сюфу* (по крайней мере — на несколько лет). И выбор этот сделать тем сложнее, чем выше уровень образования женщин и чем успешнее их карьера. Неудивительно поэтому, что наибольшая доля незамужних женщин отмечается среди обладательниц университетских дипломов [Toward Active, p. 6].

Конечно, нельзя не видеть позитивных изменений в этой области. Так, ушла в прошлое практика увольнения женщин сразу после замужества, значительно снизилась доля женщин, увольняющихся после наступления беременности (до 15 % в середине 2010-х годов). Но что касается женщин, увольняющихся сразу после родов, то в середине 2010-х годов их доля была лишь незначительно ниже показателя тридцатилетней давности (около 40 %). Характерно, что среди причин увольнений на первое место женщины поставили «невозможность сочетать работу с уходом за ребёнком» [Labor Situation, p. 161].

Прямым результатом ситуации, сложившейся в сфере женской занятости, стало повышение возраста первого замужества японок и рождения ими первого ребёнка. Так, первый показатель повысился с 25,5 лет в 1985 г. до 29,4 лет в 2016 г., а второй — с 26,7 лет до 30,7 лет. Одновременно возрос и уровень безбрачия среди молодых женщин. Так, за период 1985–2015 гг. доля не состоящих в браке японок в когорте 25–29 лет повысилась с 30,6 % до 61,3 %, в когорте 30–34 года — с 10,4 % до 34,6 %, а в когорте 35–39 лет — с 6,6 % до 23,9 % [Сёсика, с. 6, 13].

В результате в Японии — стране, где существует едва ли не культ детей, происходит сокращение среднего числа детей в семье, а вплоть до последнего времени наблюдалось и снижение показателя фертильности. Так, показатель фертильности, в 1947–1950 гг. составлявший 4,32, снизился до 2,14 в 1971–1974 гг., 1,57 в 1989 г., 1,26 в 2005 г. — низшего за весь послевоенный период уровня. С конца 2010-х годов началось некоторое его повышение — до 1,44 в 2016 г., но при этом среди стран G7 в худшем положении находится лишь Италия (с показателем 1,35). В США, например, показатель фертильности составляет 1,82, Великобритании — 1,80, Германии — 1,50, Франции — 1,96, Канаде — 1,61 [Сёсика, с. 6; Дэта букку, с. 65].

Таким образом, сложившаяся модель женской занятости не только препятствует более активному участию японок разных возрастов в экономической жизни общества (по оценкам правительства, в настоящее время хотели бы работать, но не работают порядка 2,4 млн женщин), но и стала одним из главных факторов возникновения ряда болезненных социальных явлений. Эту модель пока не смогли изменить ни меры, принятые в последние годы для облегчения жизни работающих женщин в плане возможностей сочетать работу с выполнением семейных обязанностей, ни законы, направленные на смягчение гендерных различий при найме на работу и продвижении по службе. По-видимому, устойчивость этой модели придаёт то обстоятельство, что она опирается на довольно широко распространённые в обществе, в том числе и среди самих японок, представления о разделении ролей женщин и мужчин и в семье, и в обществе, и на работе. Поэтому вряд ли можно ожидать здесь быстрых изменений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Дандзё кё:до: санкаку хакусё 2018 : [Белая книга о гендерном равенстве 2018). URL: <http://www.cao.go.jp/> (дата обращения: 10.05.2019).

Дэта букку кокусай ро:до: хикаку 2018 : [Международные сопоставления в сфере труда 2018). URL: <http://www.jilpt.go.jp/> (дата обращения: 11.11.2018).

Исии-Куни М. Нихон-ни окэру дандзё кё:до: санкаку : [Гендерное равенство в Японии] // Материалы лекции для стажеров Японского фонда. Университет Отяномидзу, март 2013.

Лебедева И.П. Японский рынок труда: национальные особенности // Восток. 2015. №1.

Мизинова А.Е. Проблема вовлечения женщин в трудовую деятельность в современной Японии // Ежегодник «Япония 2014». М., 2014.

Оиси Акико. 1980 нэндайхаба ико:- но ко:ё: кё:гасэги-но дзо:ка то соно хайкэй : [Рост совместной занятости со второй половины 1980-х годов и фон, на котором это происходит] // Нихон ро:до: кэнкю: дзасси. № 689. December 2017.

Ро:до:рёку тё:са 2018 : [Обследование рабочей силы 2018] // Ministry of Health, Labour and Welfare. URL: <http://www.mhlw.go.jp/> (дата обращения: 05.10.2018).

Сё:сика сякай тайсаку хакусё. Хэйсэй 30 нэмпан : [Белая книга о политике в обществе со снижающейся рождаемостью 2018]. URL: <http://www.cao.go.jp> (дата обращения: 05.05.2019).

Хара Хиروми. Дзёсэй-но кацуро га сусуманай гэнъин : [Причины того, почему не повышается экономическая активность женщин] // Нихон-но ро:до: сидзё:. Кэйдзайгакуся- но ситэн : [Японский рынок труда. Взгляды экономистов] / под ред. Кавагути Дайдзи. Токио, 2017.

Ямада Масахиро. Кэккон курайсису — тю:рю: гэнраку фуан : [Кризис брака — опасения выпасть из среднего слоя]. Токио, 2016.

Basic survey on employment structure 2012. URL: <http://www.stat.go.jp/> (accessed: 10 May 2019).

Basic Survey on Wage Structure 2017. Contractual cash earning by type of employment, sex, school career and age group. URL: <http://www.mhlw.go.jp/> (accessed: 10 May 2019).

Employment Status Survey 2017. URL: <http://www.stat.go.jp/> (accessed: 05 October 2018).

Japan Today, May 11, 2019.

Labor Force Survey, December 2018. URL: <http://www.stat.go.jp/> (accessed: 30 December 2018).

Labor Force Survey, December 2012. URL: <http://www.stat.go.jp/> (accessed: 5 October 2018).

Labor Situation in Japan and Its Analysis: Detailed Exposition 2016/2017. URL: <http://www.jilpt.go.jp/> (accessed: 5 October 2018).

Steinberg C., Nakane M. Can women save Japan? // IMF Working Paper. WP/12/248. October 2012.

Takahashi K. The Work and Lives of Japanese Non-regular Workers in the “Mid-Prime Age Bracket (Age 35–44) // Japan Labor Review. Vol. 12. №3. Summer 2015.

The Global Gender Gap Report 2017. URL: http://www.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (accessed: 10 October 2019).

Toward Active Participation of Women as the Core of Growth Strategy // Cabinet Office, Government of Japan. June 2013. URL: <http://www.cao.go.jp> (accessed: 5 October 2018).

Tsutsui J. Female Labor Participation and the Sexual Divisions of Labor: A Consideration on the Persistent Male-Breadwinner Model // Japan Labor Review. Vol.13, No 3. Summer 2016.

White Paper on Gender Equality 2017. URL: <http://www.cao.go.jp/> (accessed: 5 October 2018).

Women and Men in Japan 2019. URL: <http://www.cao.go.jp/> (accessed: 5 October 2019).

References

Basic survey on employment structure 2012. URL: <http://www.stat.go.jp/> (accessed: 10 May 2019).

Basic Survey on Wage Structure 2017. Contractual cash earning by type of employment, sex, school career and age group. URL: <http://www.mhlw.go.jp/> (accessed: 10 May 2019).

Danjo kyo:do: sankaku hakushyo 2018 [White Paper on Gender Equality 2018]. URL: <http://www.cao.go.jp/> (accessed: 10 May 2019).

Detta bukku kokusai ro:do: hikaku [Databook of International Labour Statistics]. URL: <http://www.jilpt.go.jp/> (accessed: 11 November 2018).

Employment Status Survey 2017. URL: <http://www.stat.go.jp/> (accessed: 5 October 2018).

Hara Hiromi. (2017). Dzyosei-no katsuro ga susumanai gen'in [Why the economic activities of women do not grow up], *Nihon-no ro:do: shijyo: Keidzaigakushya-no shiten* [Japanese labor market. Views of economists], ed. by Kawaguchi Daiji, Tokyo.

Ishii-Kunts M. (2013). Nihon ni okeru danjo kyo:do: sankaku [Gender Equality in Japan], *Materialy lektzii dlya stazherov Yaponskogo fonda* [The materials of Lecture for the probationers of the Japan Foundation], Ochyanomizu University, March.

Japan Today, May 11, 2019.

Labor Force Survey, December 2012. URL: <http://www.stat.go.jp/> (accessed: 5 October 2018).

Labor Force Survey, December 2018. URL: <http://www.stat.go.jp/> (accessed: 30 December 2018).

Labor Situation in Japan and Its Analysis: Detailed Exposition 2016/2017. URL: <http://www.jilpt.go.jp/> (accessed: 5 October 2018).

Lebedeva I.P. (2015). Yaponsky rinok truda: natsionalnie osobennosti [Japanese labor market: national peculiarities], *Vostok*, 2015, No.1.

Mizinova A.E. (2014). Problema vovlecheniya zhenschin v trudovuyu deyatel'nost' v sovremennoi Yaponii [The problem of women joining in economic activities in contemporary Japan] // *Yearbook "Japan 2014"*, Moscow.

Oishi Akiko. (2017). 1980 nendaihaba iko:-no ko:jo: kyo:gasegi-no dzo:ka to sono haikei [The growth of joint employment since the middle of 1980s and its background], *Nihon ro:do: kenkyu: dzassi*, No 689. December.

Ro:do:ryoku chyo:sa 2018 [Labor Force Survey 2018], *Ministry of Health, Labour and Welfare*. URL: <http://www.mhlw.go.jp/> (accessed: 5 October 2018).

Shyo:shika shyakai taisaku hakushyo. Heisei 30 nempan [White Paper on the policy in society with declining birthrate 2018]. URL: <http://www.cao.go.jp> (accessed: 5 May 2019).

Steinberg C., Nakane M. (2012). Can women save Japan? *IMF Working Paper*, WP/12/248, October.

Takahashi K. (2015). The Work and Lives of Japanese Non-regular Workers in the “Mid-Prime Age Bracket (Age 35–44)”, *Japan Labor Review*, Vol. 12. №3. Summer.

The Global Gender Gap Report 2017. URL: http://www.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (accessed: 10 October 2019).

Toward Active Participation of Women as the Core of Growth Strategy, *Cabinet Office, Government of Japan*, June 2013. URL: <http://www.cao.go.jp> (accessed: 5 October 2018).

Tsutsui J. (2016). Female Labor Participation and the Sexual Divisions of Labor: A Consideration on the Persistent Male-Breadwinner Model, *Japan Labor Review*, Vol.13, No.3, Summer.

White Paper on Gender Equality 2017. URL: <http://www.cao.go.jp/> (accessed: 5 October 2018).

Women and Men in Japan 2019. URL: <http://www.cao.go.jp/> (accessed: 5 May 2019).

Yamada Masahiro. (2016). Kekkō kuraisisu. Chyu:ryu: tenraku fuan [The crisis of marriage. A fear of falling out of middle stratum], Tokyo.