

ЯПОНКИ: ТРАЕКТОРИЯ КАРЬЕРЫ

© 2018 Л. ЖИЛИНА

DOI: 10.7868/S0321507518050112

В статье анализируются проблемы, с которыми сталкиваются японские женщины, если они решают сочетать карьеру и семью. Как это решение может повлиять на долгосрочную карьеру женщин, если на этапе воспитания детей происходит перерыв в профессиональной деятельности? Практика занятости в японском стиле, ориентированная на мужчин, зависит от женщин, берущих на себя всю домашнюю работу и уход за детьми. Но женщины, продолжающие работать после обзаведения потомством, меняют эту сложившуюся практику.

Ключевые слова: японские женщины, карьера, семья, общество

JAPANESE WOMEN: CAREER PATH

Larisa V. ZHILINA, PhD (History), Associate Professor, F.M.Dostoevsky Omsk State University (larissa-zhilina@yandex.ru)

In Japan female labor participation are steadily increasing over the past years, and number of the obsolete stereotypes about outright gender discrimination against women in the workplace have been gradually reducing. However, in Japanese society it is still rather difficult to combine a career with children and family, and employers often prefer men because they stay with companies longer and don't require maternity. Also there are a variety of reasons why Japanese women quit their jobs in mid-career. But the departure of married women from work is often attributed to the difficulties they face in balancing their jobs and family needs and they often have to choose between raising children and holding on to a job. This article analyses problems which Japanese women are faced, if they decide to combine their career and family. How this decision may influence on women's lifelong careers when career interruption occurs in the childrearing phase. Since male-centered Japanese-style employment practices depend on women assuming all housework and childcare, this prerequisite is in the process of collapsing as women in the childrearing phase continue to work.

Keywords: Japanese women, career, family, society

В настоящее время, при ускоряющихся темпах глобализации, в большинстве стран Восточной Азии идет умеренный экономический рост. Глобализация открывает новые возможности трудоустройства для женщин. И действительно, неуклонно растет число женщин, занимающих руководящие должности, и их образовательный уровень [1]. Правильно поставленные государством цели могли бы привести к ускорению процесса сокращения гендерных разрывов, как в геополитическом, так и в социально-экономическом плане. Как в этом смысле действуют в Японии?

В последние несколько лет Япония прилагала серьезные усилия для активного вовлечения женщин в ряды работающих. Одна из основных целей «Абэномики» - политики, проводимой премьер-министром Японии Синдзо Абэ, - увеличение числа работающих женщин в надежде, что это будет стимулировать рост японской экономики. Не случайно такая политика была метко названа *Womenomics** (Женомика) [3]. Эта стратегия, в конечном счете, была направлена на рост класса потребителей: планировалось, что рост числа вовлеченных в трудовую деятельность женщин приведет и к увеличению объема произ-

водства, и к росту доходов самих женщин, а это, теоретически, означает, что они смогут больше тратить.

С 2012 г., после того, как С.Абэ возглавил кабинет министров, женская безработица снизилась, и доля работающих японок постепенно стала расти. Если сравнить с 2011 г. (63%), то в 2014 г. таких оказалось 66% - самый высокий показатель за последние 15 лет. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в 2016 г. 73% японцев (82% мужчин и 64% женщин) в возрасте от 15 до 64 лет имели оплачиваемую работу, что превысило

ЖИЛИНА Лариса Владимировна, кандидат исторических наук, доцент кафедры иностранных языков, Омский государственный университет им. Ф.М.Достоевского. РФ, 644077, Омск, пр-т Мира, 55-А (larissa-zhilina@yandex.ru)

* Явление было описано в книге «Womenomics: Write Your Own Rules for Success» (HarperBusiness 2009) журналистками Клэр Шипман (ABC News' Good Morning America) и Кэтти Кей (BBC World News America Washington), после чего термин стал широко использоваться.

средний уровень занятости (66%) в странах ОЭСР [4]*.

Некоторые аналитики утверждают, что это позитивный, но пока недооцененный «хороший тренд» японской экономики: когда казалось, что Страна восходящего солнца была уже «обречена демографически», в экономику влилась целая армия работающих женщин. Ряд инициатив, поддержанных японским правительством (неполный рабочий день, гибкий рабочий график, работа на дому), были призваны побуждать женщин совмещать работу с семейными заботами и общественной жизнью. И, тем не менее, хотя идея повышения рабочего потенциала Японии за счет увеличения числа работающих женщин и казалась разумной в экономическом плане, на деле реализация этой стратегии в стране была далека от идеальной.

ОТРАСЛЕВАЯ ЗАВИСИМОСТЬ

Первая проблема осуществления программы заключается в том, что возможности для реализации японками своих карьерных устремлений существуют не во всех секторах занятости. В разных отраслях хозяйства наблюдаются различные тенденции в занятости мужчин и женщин [5]. Так, например, банковская и правительственная сферы - преимущественно мужская вотчина, и поэтому здесь наименее благоприятны условия для выстраивания карьеры и совмещения работы и семейных обязанностей. Напротив, сектор общественных услуг более «дружелюбно» относится к женской карьере и одновременной реализации возможностей материнства и ухода за детьми. По мнению ряда специалистов, предоставление женщинам условий занятости на равных с мужчинами позволяет компаниям лучше использовать имеющийся кадровый фонд, что может позитивно сказаться на экономическом росте [6].

В 2015 г. самая большая доля занятых женщин была в сфере «медицина, здравоохранение и социальное обеспечение» (75,3%), далее следовали «услуги по размещению (отели) и общепит» (62,1%) и «жизнеобеспечение, частные и развлекательные услуги» (59,1%).

Особый случай - «женская доля» в академической среде и в сфере образовательных услуг: там предоставляют молодым японкам большие возможности реализовать свои карьерные устремления, поскольку обеспечивают большую гибкость рабочего графика. Вероятно, это объясняется и

тем, что женщины, работающие в отрасли образования, по Закону о стандартах труда в Японии имеют реальную возможность взять декретный отпуск на 14 недель**, что в сочетании с другими типами отпусков позволяет им целый учебный семестр полностью сохранять свои доходы. Кроме того, женщина может продлить этот отпуск и получать минимальную зарплату, пока ребенку не исполнится год [7, р. 179]. Впрочем, несмотря на все эти преимущества, в Японии относительно мало женщин-профессоров. Согласно опросам, проведенным Министерством образования, культуры, спорта, науки и технологий, в 1990 г. на долю женщин приходилось 5,3% профессоров, 8,7% доцентов и 13,3% преподавателей в колледжах и университетах. К 2005 г. их доля увеличилась до 11,2%, 17% и 24,1%, соответственно [7, р. 178], но и сегодня эти показатели оставляют желать лучшего.

ДАЛЕКО ЗАШЕДШИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Еще одной проблемой стало неожиданное начало рецессии в давно уже недомогающей экономике Японии*** [8] в 2014 г. Безусловно, в рецессионной экономике супружеские пары, имеющие двойной доход, оказались бы в лучшем положении, чем семьи с одним работающим. Чтобы подвигнуть японцев на «подвиг совмещения», компании должны создавать серьезные стимулы для работы обоих супругов. Однако в нынешних условиях все еще существует значительное разделение труда, что в глазах многих оправдывает гендерный подход и, как следствие, более низкую зарплату работающим женщинам [9].

Жизненные установки меняются медленно. Несмотря на то, что многие японки имеют высокий уровень образования, их основные цели на будущее - выйти замуж и «остепениться», а также не потерять свою финансовую независимость [10]. Желание современной женщины участвовать в общественной жизни наравне с мужчинами, достигать определенных профессиональных высот по-прежнему часто вступает в противоречие с гендерными стереотипами, сложившимися в обществе. Упрощенно говоря, молодые японки хотят иметь и карьеру, и семью, но общество не позволяет им иметь одновременно и то, и другое. Общество все еще ждет, что они будут следовать стандартному алгоритму, и женщины опасаются:

* Для сравнения: 65% жителей Кореи в возрасте от 15 до 64 лет имеют оплачиваемую работу: мужчины - 76%, женщины - 55%. В США - 68%: мужчины - 73%, женщины - 63%. В России - 69%: мужчины - 74%, женщины - 65% (прим. авт.).

** В Японии будущие мамы могут уходить в отпуск за 6 недель до родов и на 8 недель оставаться дома после родов. За эти 14 недель выплачивается 100% заработка для госслужащих, в частных же фирмах могут пренебречь правилом и перечислить 2/3 зарплаты. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется не более чем на год. Правительство даже учредило своеобразную премию для тех японок, которые выходят на работу раньше установленного срока (прим. авт.).

*** К ноябрю 2014 г. Япония два квартала подряд показала отрицательный прирост ВВП, что формально означало рецессию. Аналитики связывали ее с апрельским повышением налога с продаж в Японии с 5% до 8%.

если вдруг они отклонятся от норм, то общество будет их осуждать.

Иными словами, их предпочтения основаны на общественных ценностях, т.е. наборе фактических доказательств и аргументов в пользу того или иного выбора, существующем в обществе [11, с. 38]. Женщины активного трудоспособного возраста сталкиваются с тем, что общество ждет от них исполнения традиционных гендерных ролей.

Нелишне сказать, что и время рождения тоже существенно влияет на жизненный путь любой японки: есть ощутимая разница между тем, родилась она в «потерянное десятилетие» (*Ushinawareta ju-nen**) или в это время уже успела выйти на рынок труда. В зависимости от времени рождения социальные, финансовые и структурные трудности, с которыми сталкивались женщины, были существенно различны. Изменились и социальные нормы, поэтому решения, принятые этими женщинами 10 лет назад, были иными, чем те, которые они могли бы принять сейчас. «Потерянное десятилетие» для Японии имеет далеко идущие последствия и продолжает оказывать воздействие на женщин, составляющих сейчас рабочий потенциал страны [12].

МАТАНАРА - СОВСЕМ НЕ МАТА ХАРИ...

Третья важная проблема - демографическая: рождаемость в стране медленно, но постоянно идет вниз. Япония - одна из стран с самой низкой рождаемостью**: в 2014 г. коэффициент фертильности составил 1,42***.

Когда же замужние работающие женщины решаются на рождение детей, у них появляются проблемы еще одного свойства.

Очень часто работающие беременные женщины сталкиваются с тем, что называется «Matahara» - это сокращенная форма английских слов «материнство» и «преследование» (*mata* от *mother* + *hara* от *harassment*). Наряду с физическими и сексуальными домогательствами *matahara* - одна из форм преследования, которым подвергаются японские женщины. А именно: ущемление прав работающих женщин, когда они забеременеют; преследования физические и психологические, что может, в итоге, вынудить их добровольно оставить работу и разорвать трудовой договор.

В ходе опроса, проведенного в ноябре 2015 г. Министерством труда, социального обеспечения и здравоохранения Японии, было выявлено, что одна из пяти штатных сотрудниц (21,8%) и почти каждая вторая временная сотрудница (48,7%)

подвергались *matahara* [13]. Фактически это означает, что в Японии на рабочем месте уязвима едва ли не каждая беременная женщина. Подобное явление возникло в экономически развитой Японии по двум основным причинам. Первая - гендерное разделение ролей, подразумевающее четкое разделение ролей в супружеских парах, где мужчины выходят на работу, а женщины остаются дома, чтобы присматривать за домом и детьми. Вторая - продолжительный рабочий день. Согласно опросу, у 44% женщин рабочие часы превышали стандартный рабочий день. 38% респондентов заявили, что «сверхурочное время - это данность, и вы просто должны работать дольше», и около 6% сказали, что «зачастую сверхурочное время затягивается до поздней ночи».

Это все указывает на то, что *matahara* имеет тенденцию возникать на рабочих местах, где рабочее время превышает установленный график. Почему? Ответ очевиден: будущая мама не может столько времени оставаться на работе, поскольку такой режим может серьезно подорвать ее здоровье. Подобная модель гендерного разделения ролей и продолжительного рабочего времени была установлена во времена высоких темпов экономического роста Японии и является уникальной - японской. И поскольку тогда благодаря этой модели страна смогла добиться успеха и высокого экономического роста, то теперь трудно взять и просто отбросить ее.

Вот почему будущие японские мамы должны пройти через три своеобразных «контрольно-пропускных пункта», если они хотят продолжать работать во время беременности и после родов и воспитания детей.

Первая «контрольная точка» - это сообщение о беременности. Зачастую заканчивается тем, что женщина после объявления ею о своей беременности оставляет работу и посвящает себя семье.

Вторая - отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком. На этом этапе женщина тоже может оставить работу.

Третья - когда она возвращается на рабочее место после отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком. Существует много случаев, когда женщина пишет заявление с просьбой об укороченном рабочем дне, а работодатель ей в этом отказывает, или этого бывает достаточно, чтоб понизить ее в должности [13]. Многие японки, не желая быть *meiwaku* (яп. - доставлять неудобство другим) и причинять кому бы то ни было беспокойство тем, что из-за их беременности на чьи-то плечи ляжет дополнительная нагрузка,

* *Ushinawareta ju-nen* (яп. яз.) - период застоя в экономике Японии (начиная с 1991 г.). Термин первоначально включал период 1991-2000 гг., но в последнее время в этот период включается промежуток 2001-2010 гг., поэтому весь период 1990-х и 2000-х гг. называют *Ushinawareta Nijunen* - «потерянные десятилетия или потерянные годы» (прим. авт.).

** В 2014 г. этот показатель был ниже только в Ю.Корее (прим. авт.).

*** В некоторых отчетах говорится, что сегодня каждый 24-й ребенок в Японии рождается от оплодотворения *in vitro*. В 2013 г. количество попыток оплодотворения *in vitro* составило 368 764 случая, что в 3,6 раза больше, чем за 10 лет до этого (прим. авт.).

в конечном итоге добровольно покидают рабочее место.

Таким образом, женщин в Японии можно условно разделить на три группы. Первая - те, кто решили стать «домохозяйками» или «матерями на дому», как только они выйдут замуж или забеременеют.

Вторая - «женщины, ориентированные на карьеру», которые предпочитают не выходить замуж и не иметь детей, а сосредоточиться на своей работе. Можно предположить, что наиболее распространенным мотивом трудовой деятельности является обретение финансовой независимости. Устойчивое материальное положение позволяет женщине быть более влиятельной фигурой в доме, принимать важные решения, проявлять большую самостоятельность [11, с. 40].

И третья группа - «работающие мамы», т.н. интеграторы, которые пытаются сочетать брак и материнство с карьерой. Однако такой женщине, чтобы все успеть, постоянно приходится предпочитать то семье, то карьере, то карьере - семье. И это не просто трудности, возникающие в той или иной компании, а проблема, глубоко связанная с самим обществом, основанном на все еще распространенном в Стране восходящего солнца принципе разделения ролей, где ждут, что именно мать будет нести бремя воспитания детей.

При существующей в Японии культуре труда много работающих человек считается полноправным работником, а женщина, которая не может работать долго из-за того, что она должна уделять больше времени воспитанию детей и т.д., рассматривается как «неполноценный» работник. Другими словами, общество провоцирует конфликт гендерной социализации, требуя соответствия профессиональной деятельности и типичной жизненной стратегии женщин (семья, брак, дети) [14]. И если это приведет к тому, что женщины будут вступать в брак позже, то, естественно, снизится и уровень рождаемости. Так образуется порочный круг, и разорвать его под силу только самому японскому обществу, призванному стать местом, где женщина сможет свободно выбрать свой собственный путь.

ОХ УЖ ЭТА «ЖЕНОМИКА»!

Сегодня многие японские женщины оставляют работу ради воспитания детей и организации быта семьи. Но позже они, пытаясь вернуться к выполнению своих служебных обязанностей, оказываются перед ограничения-

ми, обусловленными жесткими гендерными ролями и социальными ожиданиями, и осознают, что именно они, женщины, должны нести ответственность за семью - даже когда работают. Отсутствие доступных детских садов и поддержки со стороны мужей, необходимость ухода за стареющими родителями - все это дополнительные препятствия на пути карьерного роста женщин, которые отчаянно хотят чего-то достичь в своей жизни [15].

В Японии работают только 22% мам с детьми-дошкольниками, по сравнению с 60% в США, 56% - в Великобритании и 42% - на Тайване. Среди мам с детьми-подростками в Японии трудоустроенных гораздо больше (52%), тогда как в США таких 59%, а в Великобритании - 70% [16, р. 171]. Поэтому еще одна важная цель вышеупомянутой «Женомики» - это повышение до 55% доли матерей, которые вернулись бы на работу после рождения первого ребенка. Главным препятствием для достижения этой цели оказалась слабая поддержка государством усилий женщин по уходу за детьми.

Правительство Японии в марте 2015 г. уже обсуждало вопрос о расширении поддержки семей с детьми, в т.ч. и вопрос о проведении на рабочих местах реформ, которые позволили бы, по меньшей мере, 10% работающих мужчин воспользоваться правом брать отпуск по уходу за ребенком. Но... Хотя мужчинам и разрешено брать такой отпуск, никто из них, на практике, не спешит использовать эту возможность в страхе, что под угрозой окажется его личная карьера.

А что женщины? Женщины, которые продолжают работать после рождения детей, вскоре узнают, что мужа не очень-то и готовы их поддерживать в домашних повседневных делах. Японские мужчины занимаются домашними делами реже, чем мужчины в любой другой развитой стране.

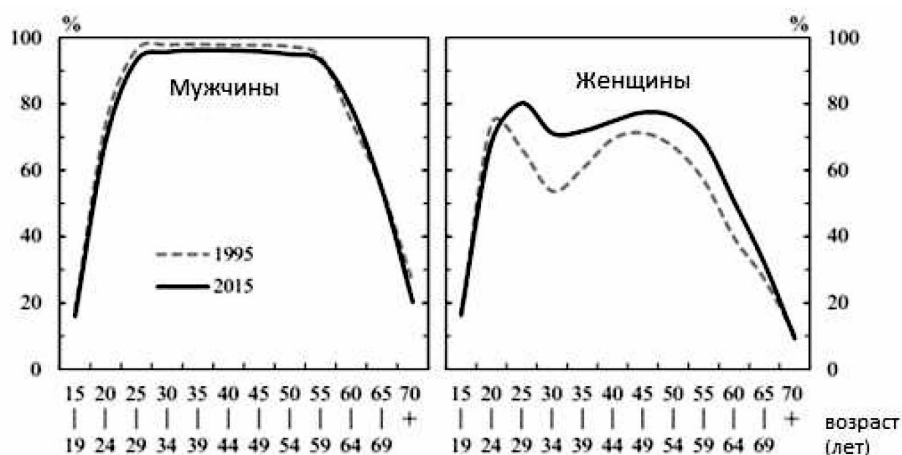


Диаграмма 1. Динамика изменения трудовой активности в Японии по возрасту и полу (1995, 2015 гг.).

Источник: Statistics Bureau, MIC [2].

А вот среди женщин... Около 70% японских женщин перестают работать и выбирают материнство - по сравнению с 30% женщин в США, которые принимают такое же решение.

В итоге, многие из японок никогда не возвращаются к работе. Поэтому уровень участия женщин в рабочем процессе по возрастным группам показывает М-образную кривую (см. *диаграмму 1*), которая указывает на то, что женщины оставляют работу, когда они выходят замуж/обзаводятся потомством, а после того, как дети подрастают, и бремя их воспитания становится легче, возвращаются на рабочее место.

Сказались ли на этой ситуации усилия правительства? В 2015 г. доля работающих японок в возрастной группе 30-34 лет увеличилась на 17,5 пункта до 71,2% (1995 г. - 53,7%), в результате чего верхняя часть М-образной кривой стала более плавной [5, р. 125]. Как полагают эксперты, на это в значительной степени позитивно влияет прогресс в совершенствовании правовой системы - как в отношении работы, так и в отношении воспитания детей. А также влияет развитие «доброжелательной» к мамам рабочей среды в компаниях, которые затронула тенденция позднего вступления работниц в брак и позднего обзаведения потомством [10, с. 25].

Правительство также создало новую систему сертификации работодателей, создающих рабочую среду, благоприятную для воспитания детей и способствующую улучшению баланса между работой и семейной жизнью своих служащих.

По мнению экспертов, увеличение числа работающих женщин за счет создания более широких возможностей для их карьерного роста и улучшения системы детских дошкольных учреждений может привести к замедлению устойчиво идущего в Японии снижения потенциальных темпов роста вследствие старения населения. Годовые потенциальные темпы роста могут повыситься примерно на 1/4 процентных пункта, если доля женщин, вовлеченных в трудовую деятельность в стране, увеличится до среднего уровня G7 [17].

Вместе с тем, поощрение трудовой активности японок осуществляется за счет предоставления отпуска по уходу за ребенком, который способствует улучшению баланса между работой и семейной жизнью и привлечению женщин на рынок труда. В 2014 г. в Японии также увеличили пособие, выплачиваемое в период декретного отпуска, с 50% до 67% от заработной платы. Появляется больше доступных вариантов по уходу за детьми: к марту 2018 г. планировалось увеличить на 0,5 млн количество мест в государственных детских

садах [4], а к марту 2020 г. в центрах продленного дня будут предоставлены дополнительно еще 0,3 млн мест для детей, чьи мамы продолжают строить свою трудовую карьеру после выхода из декретного отпуска.

Однако на практике оказывается, что в стране все еще медленно создаются места для детей в детских садах, что помогло бы «развязать руки» работающим родителям. По состоянию на апрель 2015 г. в списке ожидания места в детском саду насчитывалось более 23 тыс. детей - на 1800 больше, чем годом ранее [15].

LADIES FIRST?

Также необходимо отметить, что японские женщины занимают меньше руководящих должностей на высшем уровне, чем женщины в других развитых странах, что тоже является отголоском существующего в стране традиционного гендерного неравенства. По данным группы *Catalyst**, женщины в Японии в 2014 г. занимали всего 0,8% [18] руководящих позиций в управлении крупными компаниями. А в 2015 г. - 3,1%** по сравнению с 19,2% в США и 20,8% в Канаде. В 2016 г. этот показатель достиг 7%. И хотя в «Женомике» изначально целью ставилось повышение до 30% доли женщин на руководящих должностях, позже эта цифра была пересмотрена и стала более скромной: 7% женщин государственных служащих, занимающих высокие посты, и 15% - женщин-чиновников регионального уровня и на руководящих постах в частных компаниях к 2020 г.

Так, например, женщины-законодатели составляли: в палате представителей - 9,3% (44 из 475), в палате советников - 20,7% (50 из 242), т.е. примерно 13,1% от общего числа. По этим показателям Япония занимает 164-е место*** из 190 стран мира, которые были включены в масштабное исследование *Women in National Parliaments* (Женщины в Парламентах)****.

Согласно другому исследованию *Women in business* (Женщины в бизнесе), проведенному консалтинговой организацией *Grant Thornton* в 2016 г., результаты которого приводились в *Grant Thornton International Business Report 2016: Women in business Turning promise into practice*, Япония, по доле женщин на руководящих постах, оказалась на последнем месте (см. *диаграмму 2*).

Министерство здравоохранения, труда и благосостояния Японии даже предложило японскому бизнесу финансовые субсидии за продвижение сотрудников женского пола до руководящих позиций в компаниях. Бюджет этой

* *Catalyst, Inc.* - некоммерческая организация, способствующая созданию инклюзивных рабочих мест для женщин, основанная в 1962 г. феминисткой и писательницей Феличе Швар (прим. авт.).

** Тогда работающих женщин было 49,6% (прим. авт.).

*** Вьетнам, например, - 58-е место (26,8%); Китай - 73-е (24,2%).

**** По данным организации Межпарламентский союз.

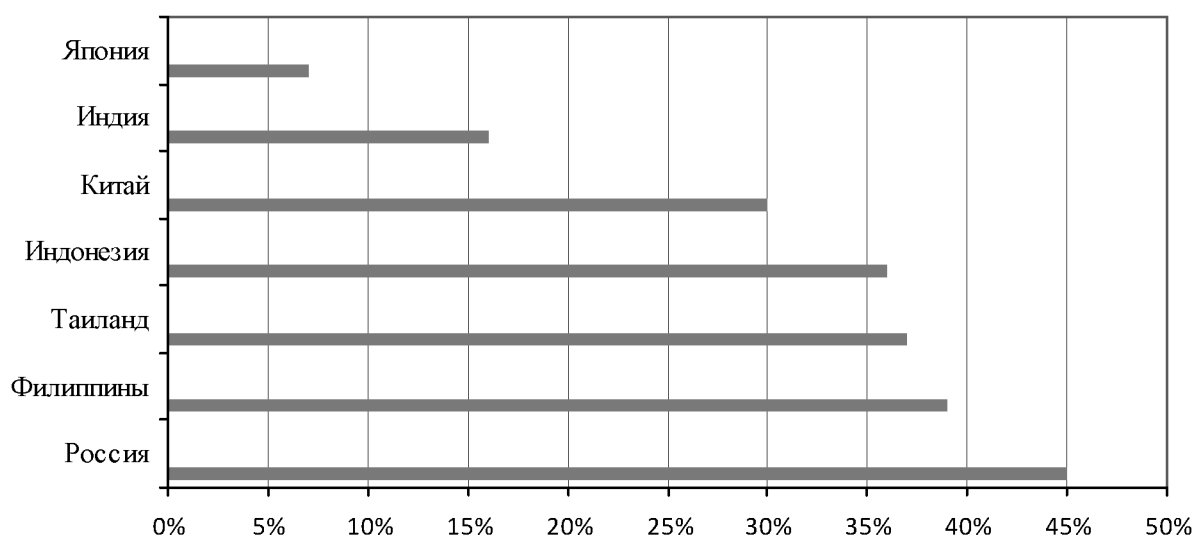


Диаграмма 2. Доля женщин на руководящих постах в ряде стран (2016 г.).
Составлено автором по данным [20].

программы составлял 120 млн йен (\$1,08 млн), и каждая реализующая ее фирма могла получить, в среднем, до 300 тыс. йен (\$2700). Однако пока ни одна компания не выполнила условия программы [21].

Впрочем, по мнению некоторых экспертов, есть свидетельства того, что присутствие женщин в советах директоров и в составе высшего руководства оказывает положительное влияние на результаты деятельности компаний. Компании, где работают руководители-женщины, могут иметь преимущества на потребительских рынках, где доминирующую роль играют женщины [22], а советы директоров с большим гендерным разнообразием могут повышать качество корпоративного управления, обеспечивая более широкий спектр взглядов [23]. И здесь мы тоже видим в Японии налицо явный парадокс - высокая квалифицированность женских кадров и низкий уровень их вовлеченности в руководство. Вероятно, основная причина этого - впечатляющая степень гендерного неравенства в стране [24].

УЙТИ, ЧТОБЫ ВЕРНУТЬСЯ?

В рамках социальной политики Япония ввела ряд мер по «снижению барьеров» как в отношении политики рождаемости, так и в отношении занятости. Однако, несмотря на эти усилия, еще остается огромное поле для деятельности: это и расширение предоставления услуг по уходу за детьми, и снижение расходов семей на группы продленного дня, которые также имеют решающее значение при решении вопроса занятости родителей. Ведь пока японские государственные расходы на услуги по уходу за детьми и услуги детских

садов занимают 4-е место в рейтинге среди 39 стран ОЭСР. Четвертое - с конца...

Безусловно, и политика, проводимая компаниями в отношении своих служащих, затрудняет молодым японским родителям совмещение работы и семейной жизни. После получения дорогостоящего образования многие образованные японки, прежде чем рожать детей, хотят получить работу на постоянной основе. Однако, уйдя с работы, чтобы ухаживать за детьми и впоследствии вернуться, они зачастую получают только позиции, обеспечивающие частичную занятость: чаще всего - низкооплачиваемую работу в режиме неполного рабочего дня и временной занятости. Поэтому среди женщин разных возрастов очень велика доля тех, кто работает по временным контрактам и неполный рабочий день.

Женщинам, которые хотят вернуться после декрета на работу, нужны лучшие возможности для возвращения к регулярной занятости. В противном случае те, кто может позволить себе оставаться дома, так и сделают, вместо того, чтоб вернуться на работу, которая не соответствует их материальным или карьерным ожиданиям.

В результате, что получает сама Япония? Ответ прост: меньшее количество детей при уже низкой рождаемости и более низкий уровень занятости женщин, чем в среднем по ОЭСР, в то время как страна нуждается в большем количестве работающих женщин для замены неуклонно стареющего населения трудоспособного возраста.

* * *

Перед японками стоит действительно сложная дилемма: работа или брак? 20-30-летние женщины из года в год сталкиваются с растущим прес-

сингом, подталкивающим их, с одной стороны, к замужеству и обзаведению детьми, и с другой стороны, к карьере, которая дает им финансовую независимость и стабильность.

Подойдя к 35-летнему рубежу, они ощущают на себе назойливое беспокойство своих родителей, друзей и коллег по поводу того, что они одиноки. К слову сказать, некоторые японские мужчины, напротив, предпочитают вступать в брак к 30-40 годам и не чувствуют никаких угрызений совести на этот счет.

Очевидно и то, что женщинам в Японии весьма сложно совмещать и работу, и семейные обязанности, а социальные нормы оказывают на них серьезное финансовое и моральное давле-

ние. Таким образом, молодые японки откладывают брак и рождение детей, а потом, зачастую, в браке имеют меньше детей, чем им бы хотелось.

Личный выбор, безусловно, имеет значение, но почему высшее образование оказывает давление на женщин при построении карьерной траектории, а не помогает им сделать выбор, чтобы жить лучше и легче?

Истина заключается в том, что это не просто проблема женщин, а гораздо более серьезная проблема, которую должно решать японское общество в целом, включая и компании, и правительство. Почему же пока японские женщины несут ответственность за ее решение в одиночку?

Список литературы / References

1. См. например: Kimoto K. 2003. *Gender and Japanese Management*. Melbourne: Trans Pacific Press; Lam, Alice Cheung-Ling. 1992. *Women and Japanese Management: Discrimination and Reform*. London: Routledge; Roberts, Glenda S. 2005. *The Shifting Contours of Social Class in Japan* // J. Robertson (ed.), *A Companion to the anthropology of Japan*. London: Blackwell, pp. 104-124.
2. Statistics Bureau - <http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/c0117.htm#c12> (accessed 07.09.2017)
3. Matsui K., et al. *Womenomics 3.0: The Time Is Now?* Goldman Sachs, Japan Portfolio Strategy. 1.10.2010 - http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/bios_pdfs/womenomics3_the_time_is_now_pdf.pdf (accessed 07.09.2017)
4. OECD Economic Surveys Japan 2017 - <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/Japan/> (accessed 07.09.2017)
5. *Statistical Handbook of Japan 2016*.
6. Barsh J., Yee L. 2012. *Unlocking the Full Potential of Women at Work*. McKinsey & Company / Wall Street Journal; Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS). 2011. *Re-Examining the Female Path to Leadership Positions in Business*. Cornell University.
7. Fujita F. 2006. *The Status of Women Faculty: A View from Japan* // *Journal of Women's History*. 18(1), pp. 177-180.
8. Puzanghera J., Starkman D. *How will Japanese recession affect U.S. recovery?* // *Los Angeles Times*. 17.11.2014 - <http://www.latimes.com/business/la-fi-japan-recession-20141118-story.html> (accessed 07.09.2017)
9. Rindfuss Ronald R., Noriko O. Tsuya, Larry L. Bumpass, and Minja Kim Choe. 2005. *Is the Gender Division of Labor Changing in Japan?* // *Asian Population Studies*. 1 (1), pp. 47-67.
10. Жилина Л.В. Японский синдром: уж замуж невтерпех? // *Азия и Африка сегодня*. 2017, № 4, с. 24-30. (Zhilina L.V. 2017. *Japanese syndrome: grass snake, get married, cannot bear it any longer* // *Asia and Africa today*. № 4) (In Russ.)
11. Коновалова А.М. Жизненные стратегии женщин: выбор и его последствия // *Психология зрелости и старения*. 2011, № 3. (Konovalova A.M. 2011. *Life strategies of women: the choice and its consequences* // *Psychology of maturity and aging*. № 3) (In Russ.)
12. Aronsson A.S. 2014. *Career Women in Contemporary Japan: Pursuing Identities, Fashioning Lives*. NY: Routledge.
13. Matahara Net - <http://www.mataharanet.org/matahara/> (accessed 07.09.2017)
14. Здравомыслова-Стоюнина О.М. Общество сквозь призму гендерных представлений // *Женщина. Гендер. Культура*. М., 1999. (Zdravomyslova-Stoyunina O.M. 1999. *Society through the prism of gender Representations* // *Woman. Gender. Culture*. M.) (In Russ.)
15. Ashida J. *Japan's rigid gender roles hamper women's career progress* // *Asia Times*. 28.05.2016 - <http://www.atimes.com/article/japans-rigid-gender-roles-hamper-womens-career-progress/> (accessed 07.09.2017)
16. Holloway Susan D. 2010. *Women and Family in Contemporary Japan*. NY: Cambridge University Press.
17. Steinberg C., Nakane M. 2012c. *Can Women Save Japan?* IMF Working Paper 12/48; International Monetary Fund (IMF). Country Report 12/208, Japan.
18. *Statistical overview of women in the workforce* - <http://www.catalyst.org/knowledge/statistical-overview-women-workforce> (accessed 07.09.2017)
19. Inter-Parliamentary Union. *Women in National Parliaments* - <http://www.ipu.org/WMN-e/classif.htm> (accessed 07.09.2017)
20. *The Grant Thornton International Business Report (IBR)* - www.grantthornton.global (accessed 07.09.2017)
21. *Zero applicants for Japan plan to promote women to senior posts*. The Japan Times. 28.09.2015 - <http://www.japantimes.co.jp/news/2015/09/28/national/zero-applicants-for-japan-plan-to-promote-women-to-senior-posts/#.VguK9xOqqkr> (accessed 07.09.2017)
22. CED. 2012. *Fulfilling the Promise: How More Women on Corporate Boards Would Make America and American Companies More Competitive*. Washington.
23. OECD. 2012. *Closing the Gender Gap: Act Now* (Paris: OECD); Lord Davies of Abersoch. 2013. *Women on Boards 2013: Two Years On*. Government of the United Kingdom.
24. Саакян А.Р. Гендерное неравенство в Японии // *Азия и Африка сегодня*. 2014. № 11. С. 57-62. (Saakyan A.R. 2014. *Gender inequality in Japan* // *Asia and Africa today*. № 11) (In Russ.)