

Гендерная дискриминация на рынке труда России и Японии

Статья рекомендована Г.А. Заикиной 12.11.2017.



МОСАКОВА **Елизавета**
Александровна

Кандидат экономических наук, доцент факультета глобальных процессов МГУ им. М.В. Ломоносова

Аннотация

Информационное общество способствует развитию новых форм занятости, предоставляя женщинам возможности для более полноценной реализации на рынке труда и, следовательно, снижает степень гендерного неравенства в сфере трудовых отношений. В статье проводится сравнительный анализ дискриминации женщин на рынке труда России и Японии с учетом следующих факторов: уровень экономической занятости женщин, гендерный разрыв в заработной плате, уровень образования, возможности для совмещения женщиной профессиональных и семейных обязанностей.

Обосновывается вывод о том, что в силу особенностей исторического развития и культурных традиций занятость женщин в России традиционно высокая, сопоставимая с мужской. В Японии данный показатель значительно ниже, что во многом обусловлено различиями в условиях занятости в зависимости от пола сотрудника. Показано, что в России и Японии гендерный разрыв в оплате труда почти одинаковый. Однако в России его значение варьируется преимущественно в зависимости от отрасли экономики и профессии, в Японии – от условий занятости.

В статье доказывается, что в Японии, по сравнению с Россией, перед женщинами гораздо более остро стоит проблема выбора – семья и/или карьера. В случае, если предпочтение отдается карьере, японские женщины вынуждены отказываться от семьи и детей. В России законодательными мерами и мерами демографической политики создаются условия для совмещения женщиной семейной и профессиональной занятости.

Ключевые слова:

рынок труда, женщины, уровень занятости, образование, заработная плата, отрасли экономики, индекс гендерного неравенства, повышение квалификации, семейная занятость, профессиональная занятость, цифровая экономика.

В последние годы в научной литературе все чаще встречается понятие «третий миллиард», под которым понимаются женщины, потенциал которых на рынке труда либо не используется вообще, либо используется не в полной мере. Согласно расчетам экспертов, к 2020 г. количество женщин мире в возрасте от 20 до 65 лет, которые не вносят свой вклад в экономическое развитие, будет составлять 1 млрд человек. Например, подсчитано, что при максимальном вовлечении японских женщин в рынок труда, можно повысить ВВП Японии на 9% [1]. Для России подобные расчеты не проводились, однако, согласно оценкам, чистый прирост ВВП от дополнительного привлечения женщин в экономику может составить 9–12% [2]. Следовательно, можно предположить, что в Японии в сфере трудовых отношений достигнут более высокий уровень гендерного равенства.

Однако, согласно «Глобальному отчету о гендерном неравенстве» Всемирного экономического форума (ВЭФ), в рейтинге стран по Индексу гендерного неравенства¹ (далее – ИГН) в экономической сфере Россия в 2016 г. занимала 41 позицию (интегральный индекс 0,722), а Япония значительно более низкую 118 (интегральный индекс 0,569) среди 144 государств мира [3]. А значит,

¹ Значение ИГН может варьироваться от 1 (полное равноправие мужчин и женщин) до 0% (полное неравенство).

в России в трудовой сфере достигнут более высокий уровень гендерного равенства, чем в Японии.

Каково же реальное положение современных женщин на рынках труда России и Японии? В чем сходство и каковы отличительные черты?

Рассмотрим уровень экономической занятости женщин.²

В России почти на всем протяжении XX–XXI вв. отмечался один из самых высоких в мире уровней экономической занятости женщин, сопоставимый с мужским. Официально утверждалось, что женщины располагают равными с мужчинами правами в трудовой сфере. Так, в период 1980–2016 гг. уровень занятости женщин на рынке труда оставался на стабильном уровне 72–74% [4, с. 107]. Это очень высокий показатель.

В современной Японии, несмотря на бурное развитие информационных технологий, переход к цифровой экономике и широкое распространение дистанционных форм занятости, уровень экономической занятости всего населения составляет 59,3% [5], а женщин, хотя он и растет в течение последних нескольких десятилетий, — 48,9% [6]. Таким образом, в Японии женщины работают вне дома значительно реже, чем в России, что во многом обусловлено японскими национальными культурными особенностями, а также в большой мере существованием системы пожизненного найма, которая начала складываться в конце 1950-х годов, когда ощущался дефицит высококвалифицированной рабочей силы. Применялась данная система, как правило, в государственном секторе и на крупных частных предприятиях. Однако малый и средний бизнес также стремились использовать ее элементы в отношении отдельных категорий работников.

Официально данная система была отменена в 2004 г., но национальные компании и учреждения еще длительное время будут применять ее элементы, и это существенно повлияет на рынок труда, на модель построения трудовых отношений работодателя и работников. Однако в условиях информационного общества, когда одним из факторов эффективного развития компаний и государства в целом становится оперативность получения и обработки информации, развитие информационных технологий и новых форм занятости (в том числе женской), можно предположить, что процесс адаптации японского рынка труда к новым условиям пойдет ускоренными темпами [7].

Важной структурной особенностью современного японского рынка труда являются условия занятости сотрудника — постоянной или временной. Постоянная занятость всегда гарантировалась только мужчинам: по всем возрастным группам наблюдается существенное превышение численности мужчин, работающих на условиях постоянной занятости (в среднем 85–90%). Доля женщин в возрасте 30 лет и старше, занятых на условиях постоянной занятости³, начинает снижаться по мере приближения к предельному возрасту работы в компании, опускаясь до уровня ниже 40%. На условиях же временной или неполной занятости в 2015 г. работали 72,5% женщин, причем число часов такой работы соответствует условиям полной занятости [6].

² Уровень занятости – отношение численности занятого населения к численности населения в трудоспособном возрасте.

³ Относительно более высокая доля женщин в возрастах до 30 лет среди постоянно занятых работников не приводит к равному положению с мужчинами в связи с тем, что даже на условиях постоянной занятости мужчины и женщины выполняют совершенно разную работу.

Обратим внимание на зависимость условий занятости в Японии от пола и возраста работника. Самая высокая доля (по обоим полам) непостоянно занятых отмечается в возрастной группе 15–19 лет, когда одной из главных целей в жизни все еще выступает получение образования, а участие в рынке труда обусловлено необходимостью подработки для удовлетворения личных нужд (66% юношей и 83% девушек в 2015 г.). В более старшей возрастной группе (20–24 года), когда образование, как правило, уже получено, доля непостоянно занятых составляет 40% для мужчин и 45% для женщин [8]. Таким образом, с самого начала профессиональной карьеры японские женщины подвергаются дискриминации и вытесняются на работу на условиях неполной и временной занятости.

Кроме того, японские женщины (80%) преимущественно заняты на мелких и средних предприятиях, доля которых в экономике составляет почти 99,7%. Как следствие, женская занятость на рынке труда оказывается значительно менее стабильной, чем мужская [6].

Таким образом, структура японского рынка труда с характерным для нее четким гендерным разделением в зависимости от условий занятости имеет самовоспроизводящийся характер, способствуя усилению гендерного неравенства: в Японии условия занятости все еще значительно влияют на различия в заработной плате, возможности повышения квалификации и профессионального роста.

В России проблема участия женщин на рынке труда была решена во времена существования СССР. По данному показателю Россия значительно опережает Японию и все другие страны глобального рынка труда.

Еще один важный показатель — гендерный разрыв в оплате труда. Согласно «Глобальному отчету о гендерном неравенстве» в рейтинге стран по соотношению заработной платы мужчин и женщин Россия в 2016 г. занимала более низкое место, чем Япония — 65-я и 58-я позиции среди 144 стран соответственно. Заработная плата российских женщин составляет 65,3% от заработной платы мужчин, японских — 66,2% [3].

В Японии работодатели на всем протяжении XX в. рассматривали женщин как низкоквалифицированную и, следовательно, дешевую рабочую силу. Так, в 1957 г. зарплата женщин в среднем была на 41,4% ниже, чем мужчин, в 1990-е годы — на 41% [8]. При определении заработной платы учитывается уровень квалификации. Однако, в отличие от России и большинства стран мира, в Японии повышение квалификации возможно практически только в рамках внутрифирменного обучения, которое доступно лишь постоянным работникам. Даже если работнику удастся повысить свою квалификацию вне фирмы, на его карьере и заработной плате это никак не скажется. Другими словами, женщины в Японии практически не имеют доступа к системе повышения квалификации, а значит, не имеют объективных оснований для повышения уровня оплаты труда и карьерного роста. Таким образом, японская система повышения квалификации способствует усилению дискриминации женщин на рынке труда, их вытеснению из профессии в сферу семьи.

В России увеличение гендерного разрыва в оплате труда в последние десятилетия связано не столько со снижением оплаты их труда, сколько с тем, что мужчинам отдается предпочтение при приеме на высокооплачиваемую работу, при продвижении по службе. Женщины же остаются на прежних позициях.

Следует отметить, что гендерный разрыв в оплате труда в России различается в зависимости от отрасли экономики и профессии. Так, минимальная разница в оплате труда отмечается в традиционно женских профессиях, например в медицине и образовании, в которых средняя заработная плата как мужчин, так и женщин, наиболее низкая. Максимальный гендерный разрыв наблюдается в области культуры, досуга и спорта (64%), торговли и ремонта (69%), обрабатывающих производствах (68%) [9, с. 74].

Как видим, гендерный разрыв в оплате труда в России и Японии практически одинаковый. Однако в России показатель варьируется в зависимости от отрасли и профессии, в Японии — от условий занятости.

Что касается уровня образования, в России достигнуто почти полное гендерное равенство: в соответствии с ИГН по образованию в 2016 г. Россия занимала 45 место (0,997) [3]. Особенность нашей страны — преобладание женщин среди специалистов: с высшим профессиональным образованием 58% женщин и 42% мужчин, со средним профессиональным образованием — 56% и 44% соответственно [10, с. 64]. В то же время, несмотря на более высокий образовательный уровень, женщинам реже удается стать управленцами высокого уровня.

Если обратиться к гендерному распределению обучающихся по программам высшего образования по группам специальностей и направлений, то в России в 2015 г. женщины⁴ преобладали в естественных науках (66%), гуманитарных науках (58%), образовании и педагогике (78%), области культуры и искусства (77%), автоматике и управлении (59%) [10, с. 72].

Более высокий уровень образования российских женщин по сравнению с мужчинами предоставляет им больше возможностей в поиске работы, трудоустройстве на рабочие места с более благоприятными условиями труда, однако не гарантирует более высокую оплату труда. Как следствие, образование для российских женщин является не столько инвестицией в будущие доходы, сколько конкурентным преимуществом при трудоустройстве. Таким образом, в России сложилась парадоксальная ситуация: несмотря на более высокий образовательный уровень, женщины отстают от мужчин по уровню оплаты труда.

Япония в 2016 г. занимала значительно более низкое место в рейтингах по образованию по сравнению с Россией — 75 место (0,955) [3]. Однако в последние годы и в Японии проявилась тенденция превышения численности молодых женщин с высшим образованием над мужчинами. В 1999 г. был принят закон, согласно которому был сделан акцент на пропаганде гендерного равенства и новой роли женщины как активной участницы всех сфер общественной жизни. Соответственно, только с начала XXI в. начал происходить рост доли женщин, получающих высшее образование: в 1985 г. девушки составляли 23% от общего числа студентов вузов, в 1995 г. — около 30%, в 2014 г. — 48%, а в 2016 г. — уже 59% [3, 6, 11].

Однако в условиях гендерной дискриминации на рынке труда и традиционной модели семейно-брачного поведения японские женщины не имеют возможности применять на практике высшее образование, полноценно реализоваться на рынке труда. В этом заключается парадокс современного японского

⁴ Мужчины преобладают среди обучающихся по таким направлениям, как физико-математические науки, геология, электротехника, морская техника, авиация, архитектура и строительство.

рынка труда в условиях информационного общества: несмотря на дополнительные возможности для более полноценной профессиональной самореализации, связанные с бурным развитием информационных технологий, формированием глобального пространства, обеспечивающего эффективное информационное взаимодействие всех членов общества и компаний, японские женщины все еще подвергаются гендерной дискриминации в сфере трудовых отношений.

Важная проблема в современных условиях — совмещение женщиной семейных и профессиональных обязанностей.

В Японии на протяжении всего XX в. женщины были вынуждены увольняться с работы сразу после замужества и не имели возможности вернуться на прежнее рабочее место впоследствии. Лишь на рубеже XX–XXI вв. в Японии был принят ряд официальных документов, способствующих совмещению женщиной семейной и профессиональной занятости. В частности, принят закон, гарантирующий женщинам возможность «повторного найма» после рождения ребенка. Однако и сегодня 70% японских женщин вынуждены оставлять работу в связи с рождением ребенка.

Не удивительно поэтому, что уровень рождаемости⁵ значительно различается в зависимости от занятости женщин на рынке труда: СКР у занятых в экономике женщин составляет 0,6 ребенка, у незанятых — 2,2 [12, р. 162]. Логичной оказывается двугорбая модель возрастной экономической активности японских женщин: максимумы приходятся на две основные возрастные группы — 25–29 лет и 45–49 лет, то есть до вступления в брак и рождения детей и после того, как дети выросли. Соответственно трудовой стаж японских женщин невелик, они реже, чем мужчины, повышают квалификацию, что ограничивает их возможности продвижения по карьерной лестнице. Таким образом, в Японии перед женщинами выбор между семьей и работой стоит очень остро. И чем успешнее карьера женщины, тем острее становится данный выбор.

В России СКР несколько десятилетий находится на уровне ниже простого воспроизводства населения — ниже значения 2,12 ребенка на одну женщину. В условиях низкого уровня рождаемости значительных различий между демографическими и социальными группами населения существовать не может. Так, дифференциация уровня рождаемости в зависимости от того, занята женщина на рынке труда или нет, составляет 0,3–0,4 ребенка. Естественно, что число рожденных детей больше у не занятых на рынке труда женщин [13]. Сегодня российские женщины, во многом благодаря активной демографической политике в последнее десятилетие, получили свободу выбора в вопросах участия в профессиональной деятельности, создания семьи, а также в реализации репродуктивных планов.

Таким образом, если сравнивать Россию и Японию в вопросах создания условий для двойной занятости женщин, то можно сделать однозначный вывод о том, что в Японии данная проблема стоит значительно более остро и ее решением всерьез начали заниматься только в начале XXI в. Японские женщины стоят перед дилеммой — либо семья, либо карьера. В России же на государственном уровне создаются условия для совмещения семейных и профессиональных обязанностей. Однако сегодня в Японии на государственном уровне

⁵ Уровень рождаемости, измеренный через суммарный коэффициент рождаемости (далее СКР).

ставится задача формирования новой роли женщины как активной участницы всех сфер общественной жизни страны, включая и экономическую. Как следствие, через несколько десятилетий можно ожидать достижения Японией более высокого уровня гендерного равенства и, соответственно, увеличения ВВП страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. БОЖКОВА Е. **Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, равенство и мир в 21 веке.** М., 2000.
2. КЛЮЧКО О. И. **Гендерная стереотипия в изучении актуальных социальных проблем** // Общественные науки и современность. 2015. № 6. С. 160–169.
3. **The Global Competitiveness Report 2016** // Официальный сайт Всемирного экономического форума. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2016.pdf. [дата обращения 04.06.2017].
4. **Российский статистический ежегодник.** 2016. Стат. сб. М.: Росстат, 2016.
5. **Yearly Average Results. 2013.** // Официальный сайт статистического бюро Японии. URL: <http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/results/annual/ft/index.htm>. [дата обращения 04.06.2017].
6. **Лебедева И. П. Японский рынок труда: национальные особенности** // Восток (oriens). 2015. № 1. С. 97–109.
7. ЖЕРЕБИН В. М., АЛЕКСЕЕВА О. А., ЕРМАКОВА Н. А. **Проблемы занятости в условиях развития информационного общества и возможности статистики в их изучении** // Вопросы статистики. 2014. № 6. С. 24–33.
8. **Annual Report on the Labour Force Survey.** 2016. // Официальный сайт статистического бюро Японии. URL: <http://www.stat.go.jp>. [дата обращения 04.06.2017].
9. МОСАКОВА Е. А. **Дискриминация женщин на глобальном рынке труда: Монография.** Germany: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012.
10. **Женщины и мужчины России.** 2016. Стат. сб. М.: Росстат, 2016. С. 64, 72.
11. **Японский статистический ежегодник.** 2016. // Официальный сайт статистического бюро Японии. URL: <http://www.stat.go.jp>. [дата обращения 04.06.2017].
12. **The Sociology of Japanese Youth.** N.Y.: Nissan Institute Routledge, 2012.
13. МОСАКОВА Е. А. **Занятость женщин и рождаемость в глобальном мире: Монография.** М.: МАКС Пресс, 2011.