

# ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ЯПОНИИ



Отсутствие равных возможностей в сфере занятости и работа в сверхурочное время определяют различия в заработной плате женщин и мужчин

Кадзуо Ямагути

**В** Японии не наблюдается какого-либо прогресса в области гендерного равенства, по крайней мере в сравнении с другими странами мира. Несмотря на попытки японского правительства в последние годы принять законодательство, поощряющее экономическую активность женщин, Япония заняла всего лишь 110-е место среди 149 стран в индексе гендерного разрыва Всемирного экономического форума за 2018 год, где оценивается прогресс стран в достижении гендерного равенства в четырех основных областях. И хотя рейтинг Японии несколько улучшился по сравнению со 114-м местом среди 146 стран в 2017 году, он все же не повышается относительно значений предыдущих лет (111-е место в 2016 году и 101-е место в 2015 году).

Одной из основных причин низкого рейтинга Японии является большой разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Гендерный разрыв в заработной плате в размере 24,5 процента в 2018 году является вторым по величине среди стран — членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) после Южной Кореи.

Почему этот разрыв настолько велик в Японии? Основной причиной является большое число женщин, являющихся «непостоянными» работниками. В Японии так называемые «постоянные» работники имеют бессрочный трудовой договор без конкретных должностных обязанностей, но с надежной защитой от увольнений и сокращений, в то время как «непостоянные» работники (среди которых много штатных работников, занятых полный рабочий день) имеют срочные контракты с конкретными должностными обязанностями. В 2014 году среди работающих женщин в возрасте от 20 до 65 лет более 53 процентов входили в категорию «непостоянных» работников, в то время как у мужчин по такому трудовому договору работало лишь с 14,1 процента.

Как и везде, «непостоянные» работники в Японии практически всегда получают низкую заработную плату, вне зависимости от возраста и пола. В то же время у постоянных работников заработная плата растет вместе возрастом пока им не исполнится примерно 50 лет. Это связано с тем, что в подавляющем большинстве японских компаний постоянные работники получают надбавки к заработной плате, привязанные к выслуге лет. Гендерное неравенство среди непостоянных работников усугубляется тем, что работодатели считают новых выпускников более желательными кандидатами для найма на постоянную работу. Поскольку работодатели склонны отдавать предпочтение таким молодым людям при найме на постоянную работу, женщины, которые уходят с работы для воспитания детей, а затем пытаются вернуться на рынок труда, имеют очень ограниченные возможности получить постоянную работу.

Однако, мой анализ гендерного разрыва в заработной плате по различным комбинациям видов занятости

(четыре категории в зависимости от постоянной и непостоянной занятости, а также полного и неполного рабочего дня) и возрастных характеристик показывает, что гендерными различиями в виде занятости (а именно, большая доля женщин, чем мужчин среди непостоянных работников) можно объяснить только 36 процентов разрыва в заработной плате (Yamaguchi, 2011). На самом деле, основным фактором является гендерный разрыв в заработной плате внутри категории постоянных работников, занятых полный рабочий день, который составляет более половины от общего гендерного разрыва в заработной плате. Поэтому ликвидация гендерного разрыва в заработной плате среди постоянных работников является более насущной проблемой, чем устранение проблемы чрезмерного количества женщин, работающих на непостоянной основе.

## **ЖЕНЩИНЫ ЛИШЕНЫ ВОЗМОЖНОСТИ ЗАНИМАТЬСЯ ДРУГИМИ ПРОФЕССИЯМИ, КРОМЕ ТЕХ, КОТОРЫЕ СЧИТАЮТСЯ ПОДХОДЯЩИМИ ДЛЯ ЖЕНЩИН.**

### **На руководящих должностях доминируют мужчины**

Одной из основных причин гендерного неравенства в оплате труда среди постоянных работников в Японии является крайне небольшое число женщин на руководящих должностях. Согласно *Базовому обследованию равенства возможностей трудоустройства*, проведенному Министерством здравоохранения, труда и социального обеспечения в 2016 году, женщины занимают 6,4 процента должностей уровня директора департамента; 8,9 процента должностей уровня начальника отдела; и 14,7 процента уровня руководителя подразделения.

В ходе того же обследования работодателям, у которых в руководстве очень мало женщин, также задавали вопросы о возможных причинах недостаточного числа женщин на высших должностях. Двумя самыми частыми ответами, выбранными из нескольких предложенных вариантов, были «на данный момент нет женщин-кандидатов, которые обладают необходимыми знаниями, опытом или способностями к принятию решений» и «женщины уходят на пенсию раньше, чем дослуживаются до руководящих должностей, из-за их непродолжительного трудового стажа». Такие суждения, которых придерживаются работодатели, являются ошибочными, и мое собственное

исследование (Yamaguchi, 2016) показывает совсем другую картину.

Я провел анализ фирм со 100 или более работниками и обнаружил, что только 21 процент гендерного неравенства среди постоянных работников на средних руководящих должностях (уровень начальника отдела) и выше можно объяснить гендерными различиями в образовании и опыте работы. Оставшаяся часть неравенства обусловлена различиями в темпах продвижения на руководящие должности мужчин и женщин с одинаковым уровнем образования и опыта. Недостаток трудового стажа женщин не был основным фактором. Мой анализ также показал, что принадлежность к мужскому полу увеличивала шансы стать руководителем более чем в десять раз, а наличие диплома о высшем образовании при этом повышало такую вероятность только в 1,65 раза. (При проведении исследования контролировались другие факторы, определяющие получение руководящей должности.)

Мы считаем «современным» такое общество, в котором социальные возможности и выгоды определяются в первую очередь личными достижениями, а «архаичным» — общество, где они определяются приписанным статусом по рождению. И хотя в Японии шли обсуждения «постмодернизма», японское общество до сих пор сохраняет черты, которые никак нельзя считать «современными». Пол при рождении — вот что определяет в Японии, можно ли стать руководителем, а не личные достижения, такие как окончание высшего учебного заведения.

Разделенные по признаку пола возможности работы и карьеры в значительной степени определяют гендерное неравенство в темпах продвижения на руководящие должности. Существующие в Японии варианты развития карьеры — это вырасти до руководящей должности («*сого сёку*») или навсегда остаться офисным клерком («*иппан сёку*»). Такой набор вариантов развития карьеры прочно ассоциируется с гендерной принадлежностью. Многие женщины не стремятся к должностям, предполагающим «*сого сёку*», несмотря на то что у них больше возможностей для карьерного роста, поскольку для этого нужно регулярно находиться на работе дольше положенного времени.

Действительно, среди женщин основным фактором, обуславливающим назначение на руководящую должность, является работа после официального окончания рабочего дня, что свидетельствует о том, что женщины, не работающие сверхурочно, лишены возможности стать руководителями. Однако увеличение продолжительности рабочего дня для женщин несовместимо с традиционным для Японии разделением семейных обязанностей между супругами после вступления в брак, когда все бремя ухода за детьми и выполнение работы по дому в основном ложится на женщину. То, что японские

фирмы настаивают на сверхурочной работе, в конечном итоге является само по себе источником гендерного неравенства, особенно в том, что касается получения руководящих должностей.

## Сохранение традиционного разделения ролей

Еще одной важной причиной гендерного разрыва в оплате труда является высокая степень гендерной сегрегации в профессиях. В странах ОЭСР, как правило, непропорционально много женщин занято в таких профессиональных областях, как образование, здравоохранение и социальная служба. В Японии же есть еще две дополнительные особенности. Во-первых, даже в сфере оказания услуг населению женщины недостаточно широко представлены в профессиях, имеющих высокий статус. Так, например, доля женщин среди врачей и преподавателей вузов в Японии является самой низкой среди стран ОЭСР. Во-вторых, неоправданно низка доля женщин в таких профессиях, как научные исследования, инженерное дело, юриспруденция и бухгалтерский учет.

В моем последнем исследовании подробно рассматривается гендерный разрыв в заработной плате дипломированных специалистов в сравнении рынков труда Японии и США. Опираясь на данные Японского общенационального обследования 2005 года и переписи населения США 2010 года, я рассмотрел гендерные пропорции в двух описанных выше категориях профессий: профессии в сфере услуг, за исключением профессий, обладающих высоким статусом, таких как врачи и преподаватели вузов, которые я решил называть «профессии второго типа», и прочие профессии, которые я назвал «профессиями первого типа», куда входят имеющие высокий статус профессии в сфере оказания услуг населению и все профессии, не связанные с оказанием услуг населению. Исследование показало, что в Японии доля женщин во второй категории является очень низкой: в Соединенных Штатах 12,7 процента работающих женщин работают по профессиям первого типа по сравнению с менее чем 2 процентами работающих женщин в Японии (см. диаграмму). В Японии рабочие места для женщин явно сосредоточены в сферах, соответствующих профессиям второго типа.

Такое разделение профессий приводит к большому гендерному разрыву в заработной плате по двум причинам. Во-первых, хотя гендерное неравенство в оплате труда в профессиях первого типа является весьма незначительным, в этих профессиях работает крайне мало женщин. Во-вторых, существуют значительные гендерные различия в оплате труда в профессиях второго типа. В то время как средняя заработная плата мужчин в профессиях второго типа выше, чем заработная плата мужчин-служащих, продавцов или разнорабочих, средняя заработная плата женщин в профессиях второго типа не только ниже, чем средняя заработная плата мужчин, занимающихся тем же видом работы, но она

также ниже средней заработной платы мужчин-служащих, продавцов и чернорабочих.

Мое исследование также показывает, что меньшую долю женщин на руководящих должностях и в профессиях первого типа нельзя объяснить гендерными различиями в образовании, включая специализацию высшего учебного заведения (Yamaguchi, готовится к публикации). Япония и Турция — единственные две страны ОЭСР, где вузы все еще выпускают меньше женщин, чем мужчин. Поэтому можно ожидать, что выравнивание пропорции женщин и мужчин среди выпускников будет способствовать уменьшению гендерного неравенства в получении профессий, имеющих высокий статус. Однако мой анализ показывает, что если существующая гендерная привязка образования к профессии будет сохраняться, несмотря на увеличение доли женщин с высшим образованием, то это будет главным образом отражаться на увеличении числа женщин среди профессий второго типа, где уже работает много женщин. С другой стороны, увеличение числа женщин на руководящих должностях и в профессиях первого типа будет незначительным. Таким образом, в среднем достижение гендерного равенства в сфере образования не приведет к значительному сокращению гендерного разрыва в заработной плате.

Единственным исключением из этого правила стало бы выравнивание доли мужчин и женщин среди выпускников вузов, специализирующихся на науке и технике. Это позволило бы увеличить долю женщин среди ученых и инженеров, что способствовало бы уменьшению гендерного неравенства в профессиях первого типа и, таким образом, в определенной степени сокращению гендерного разрыва в заработной плате.

Тот факт, что полученным образованием нельзя объяснить разделение в Японии профессий по признаку пола, говорит о том, что это разделение является отражением сложившейся в Японии практики найма на работу. В результате этой практики, основанной на гендерных стереотипах, женщины лишены возможности заниматься другими профессиями, кроме тех, которые считаются подходящими для женщин. Японским женщинам открыты карьерные возможности в основном в тех областях, которые являются продолжением традиционных семейных ролей женщины, таких как образование детей, уход за больными и другие вспомогательные функции в области медицины и охраны здоровья. Работодатели в Японии должны осознать, что работа является не продолжением гендерного разделения ролей в семье, а скорее местом, где люди могут реализовать свой потенциал и внести свой вклад в общество. Однако до такого осознания в целом еще далеко.

Хотя правительство стремится платить равную заработную плату за одинаковую работу (особенно постоянным и непостоянным работникам, выполняющим одну и ту же работу), я считаю, что обеспечение равных про-

## Профессиональная деятельность мужчин и женщин: Япония и Соединенные Штаты

В США 12,7 процента работающих женщин заняты на ответственных должностях в сферах, не связанных с оказанием услуг населению. В Японии менее 2 процентов женщин трудятся на таких рабочих местах.

(В процентах)



Источник: Kazuo Yamaguchi.

Примечание. К профессиям первого типа относятся профессии, не связанные с оказанием услуг населению, такие как инженерное дело, юриспруденция и бухгалтерский учет. К профессиям второго типа относятся профессии, связанные с оказанием услуг населению (например, в сферах образования, здравоохранения и социальной помощи), за исключением профессий, обладающих высоким статусом, таких как врачи и преподаватели вузов.

фессиональных возможностей, особенно в отношении руководящих должностей и имеющих высокий статус профессий, имеет более важное значение для сокращения гендерного разрыва в оплате труда в Японии. Более того, поскольку женщины по-прежнему лишены возможностей не только в связи с существующей практикой найма на работу, но и из-за требований сверхурочной работы, правительство должно стремиться к созданию условий для более сбалансированного соотношения трудовой деятельности и личной жизни. Это может быть сделано путем изменения культуры труда, которая до сих пор полагается на работу в сверхурочное время, и путем стимулирования гибких режимов работы. Это могло бы также способствовать изменению укоренившегося мнения, что уходом за детьми и выполнением работы по дому могут заниматься только женщины. **ФР**

**КАДЗУО ЯМАГУТИ** — профессор программы Ральфа Льюиса в Чикагском университете.

### Литература:

- Yamaguchi, Kazuo. 2011. "Decomposition of Inequality among Groups through Counterfactual Modeling: An Analysis of the Gender Wage Gap in Japan." *Sociological Methodology* 43:223-55.
- . 2016. "Determinants of the Gender Gap in the Proportion of Managers among White-Collar Regular Workers in Japan." *Japan Labor Review* 51:7-31.
- . Forthcoming. *Gender Inequalities in Japanese Workplace and Employment—Theories and Empirical Evidence*. Springer.