**«BEATI POSSIDENTES»**

##### НАУКОВА РОБОТА

**ЖІНКИ ПІСЛЯВОЄННОЇ ЯПОНІЇ В КОНТЕКСТІ ДЕРЖАВНОЇ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ**

**(ДРУГА ПОЛОВИНА ХХ – 10-ті рр. ХХІ ст.)**

### ЗМІСТ

**ВСТУП**……………………………………………………………………………….3

**РОЗДІЛ 1.** ПОДОЛАННЯ ҐЕНДЕРНОІ НЕРІВНОСТІ НА ЗАКОНОДАВЧОМУ РІВНІ В ЯПОНІЇ У ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ ХХ – 10-х рр. ХХІ ст. ........................11

**1.1**  Жінки в правовому полі Японії……………………………………………….11

**1.2**  Законодавче забезпечення трудової діяльності японських жінок………….15

**РОЗДІЛ 2.** ҐЕНДЕРНІ ЗМІНИ В СОЦІАЛЬНІЙ ТА ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРАХ РОЗВИТКУ ЯПОНІЇ У ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ ХХ – 10-х рр. ХХІ ст. .................19

**2.1** Виробнича сфера зайнятості японок…………………………………………19

**2.2** Урядові програми стимулювання жіночої праці. «Вуменоміка» Сіндзо Абе…………………………………………………………………………………..25

**ВИСНОВКИ**……………………………………………………………………….29

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ І ЛІТЕРАТУРИ**…………………..31

**ВСТУП**

**Актуальність теми дослідження.** Японська держава побудована на контрастах: поєднанні сучасного й традиційного. Вивчення особливостей державної ґендерної політики Японії дозволяє ґрунтовніше зрозуміти проблеми розвитку східних суспільств. Питання, пов’язані з дискримінацією жінок, для Японії є пріоритетними, тому що жінки, які складають половину населення країни, виявилися основним резервом робочої сили. Статус жінок акумулює в собі особливості соціальної стратифікації Японії, рівень розвитку її економіки, управління, правових норм, культури. Він чутливо реагує на глибинні зміни у суспільній свідомості, ціннісних орієнтаціях. У контексті глобалізаційних процесів проблеми, пов’язані з правами жінок, розглядаються на міжнародному рівні. Японія постає як приклад у подоланні ґендерної нерівності, властивої всім східним суспільствам. Сутність проблеми полягає в тому, щоб створити такі умови суспільного життя, коли жінка спроможна реалізовувати себе повноцінно як у громадському, професійному, так і в особистому житті. Існує чимало факторів, які мають безпосереднє відношення до України й можуть сприяти вирішенню багатьох проблем, адже сучасне українське суспільство не позбавлене дискримінації за ознакою статі. Вивчення державної ґендерної політики Японії стосується кожної країни, яка прагне наблизитися до статусу правової держави.

Наукова актуальність нашого дослідження полягає у недостатньому вивченні проблеми ґендерної дискримінації (зокрема в соціальній та економічній сферах) та дослідження статусу жінок в японському суспільстві післявоєнного періоду в сучасній вітчизняній орієнталістиці.

**Стан наукової розробки теми**. Аналіз історіографії даної проблеми показав, що проблема жіночого питання в Японії у вітчизняній і зарубіжній історіографії поки що не отримала комплексної розробки. Дослідників цікавлять окремі аспекти дослідження, зокрема приватне життя, виробнича сфера, освіта. Умовно різнопланову літературу, присвячену дослідженню статусу жінки в японському суспільстві 1945‒2014 рр., доречно класифікувати за напрямками дослідження: *зарубіжна історіографія (японська, американська, західноєвропейська); радянська історіографія; сучасна російська та українська історіографія.*

*Зарубіжна історіографія*. В зарубіжній історіографії дослідження ґендерних відносин в Японії та становища жінок у суспільстві займає ключові позиції. Важливими для дослідження проблеми є праці японських учених, зокрема професора Університету Кено, начальника відділу з основних питань Комітету ґендерних проблем при Адміністрації Прем’єр-міністра Японії Кейо Івао Суміко [53], японського соціолога В. Кумата [28], дослідників Х. Фокунага [47], Марі Осава [56], Мідорі Отаке [58], які здійснюють ґрунтовний аналіз змін, що відбулися в становищі японок у повоєнний період та на сучасному етапі, а також визначають вплив цих змін на суспільство та економіку Японії.

І. Суміко зазначає, що в японському суспільстві 1980-х рр. відбулася «непомітна жіноча революція», результатом якої стало здобуття жінками нового статусу та поява нового покоління японок. Зазнали змін життєві цінності японських жінок і роль, яку вони відіграють сьогодні у системі взаємовідносин статей і в суспільстві в цілому. Марі Осава вживає поняття «ґендерна революція» [56, p. 11], підкреслюючи значення рівноправного становища обох статей та регулювання даного питання на державному рівні. Подолання всіх видів дискримінації та підвищення статусу японських жінок є складовою економічної політики. Проблему співвідношення сім’ї та ґендеру підіймає Мідорі Отаке [58], відзначаючи позитивні зрушення на шляху до рівноправ’я, але при цьому вказує й на ряд перешкод, з якими доводиться зустрічатися японській жінці. У дослідженні ґендерних проблем слід відзначити праці американських феміністок Джудіт Батлер [1] і Барбари Малоні [57]. Барбара Малоні аналізує становлення фемінізму в Японії, наводить особливості японського феміністичного руху. Джудіт Батлер присвячує дослідження розкриттю жіночої незалежності та прагненню до самостійності. Праці американських авторок використані нами в процесі вивчення «жіночого питання», адже в них відображений західний погляд на існування ґендерної нерівності в японському суспільстві. Праця американок Клер Шимпан та Кетті Кей «Вуменоміка: правила успіху» [54] допомагає краще розкрити питання, пов’язанні з державним стимулювання жіночої праці. Отже, залучення іноземних досліджень дало можливість ознайомитися з поглядами на «жіноче питання» в Японії другої половини ХХ – 10-х рр. ХХІ ст. зарубіжних дослідників, представників різних історіографічних шкіл і напрямів (зокрема нове бачення проблеми міститься в працях американських та японських дослідників), що дало змогу вивчати статус жінки в японському суспільстві.

*Радянська історіографія.* Вивченню проблеми жіночого статусу в Японії в радянському сходознавстві не приділялося достатньої уваги. Більшість наукових праць вийшла лише у 80-х рр. ХХ ст. Проте, незважаючи на відсутність у цей період ґендерного напряму в історичних дослідженнях, праці радянських дослідників багато в чому відображають японську реальність з урахуванням статевого фактору. Слід виділити праці радянських сходознавців, які пропонували еволюцію моделей сім’ї в японському суспільстві, піднімали проблему дискримінації жінок і шляхи їх звільнення: О.І. Зав’ялова [14], І.А. Латишев [29; 30], Т.А. Рассошенко [42], О.А. Степанов [45], Г.І. Подпалова [35], Н.М. Чаликова [50] та ін. Авторами зроблені висновки про те, що науково-технічний прогрес кардинально змінює роль жінки в суспільстві, і, незважаючи на те, що рівність чоловіків і жінок зростає, принцип «чоловік – робота, жінка – домашні справи» залишається незмінним, а «рівність чоловіка та жінки здійснюється в неконфронтуючій із соціальною системою сфері» [14, с. 17].

*У сучасній російській та українській історичній науці* проблемі ґендерної історії приділяється особлива увага. Учені підходять до неї з різних позицій: фізіологічної, філософської, економічної, політичної, соціальної, культурної, психологічної. Проте можна виділити спільне питання для більшості дослідників: як біологічна відмінність перетворюється в соціальну нерівність і які взаємини чоловіків і жінок у межах цієї нерівності?

Важливий фактичний матеріал із дослідження проблем ґендерної історії і ґендерної нерівності містять сучасні російські видання: «СОЦИС: социологические исследования», «ОНС: общественные науки и современность», «Гендерные исследования». Інтерпретація досвіду західних дослідників міститься в працях В.І. Власова [4], Ю.Д. Денисової [8], В.В. Назарової [32], Н.Л. Пушкарьової [37]. Прагнення систематизувати існуючі ґендерні теорії помітні в дослідженнях Є.В. Кочкіної, М.М. Кириченко [19], О. Вороніної [5]. Аналіз державної політики Японії з питань побудови «суспільства рівних можливостей» для чоловіків і жінок, а також роль національного механізму подані у статті Н.С. Григор’євої та Д.К. Григор’євої [7]. Отже, сучасні російські та українські вчені досліджують проблеми японського суспільства, що стали наслідком змін у життєвому циклі японок, ґендерне законодавство країни та національну політику з упровадження рівності в суспільстві. Особлива цінність досліджень полягає в ґрунтовному аналізі ґендерної ситуації в Японії та правового статусу жінки.

Таким чином, оцінюючи ступінь вивчення проблеми статусу жінок в Японії у 1945‒2014 рр., слід визнати незавершеність розробки даної теми, що отримала фрагментарне висвітлення в зарубіжній історіографії, а також відсутність комплексного дослідження становища японських жінок у соціальному та економічному житті країни у радянській і вітчизняній історіографії. Недостатньо вивченими є питання впливу релігій та менталітету японської нації на існування ґендерної нерівності в суспільстві. Проблема жіночого статусу в японському соціумі другої половини ХХ ст. до сьогодення потребує подальшого дослідження, з огляду на незавершеність процесу побудови ґендерно-рівноправного суспільства.

**Об’єкт дослідження** – державна ґендерна політика Японії у другій половині ХХ ст. – 10-х рр. ХХІ ст.

**Предмет дослідження** ‒ статус японських жінок, визначений національним законодавством, діяльність органів державної і місцевої влади, громадських об’єднань у напрямку подолання ґендерної нерівності та побудови «суспільства рівних можливостей» для чоловіків і жінок, роль японок у соціальній та економічній сферах розвитку країни у досліджуваний період.

**Мета** **наукової роботи** полягає в дослідженні статусу японських жінок, ґендерних змін у соціальній та економічній сферах японського суспільства другої половини ХХ – 10-х рр. ХХІ ст. і боротьби за створення «суспільства рівних можливостей». Для вирішення мети поставленні наступні **дослідницькі завдання:**

* аналіз місця жінки в національній правовій системі, розкриття сутності законодавчої бази, яка змінює дискримінаційне становище японок;

– розкриття динаміки змін, які відбулися в свідомості жінки у досліджуваний період;

– дослідження законодавства у сфері зайнятості жінок;

* аналіз діяльності національного механізму забезпечення ґендерної рівності в японському соціумі;
* вивчення особливостей стимулювання жіночої праці в урядових програмах.

**Хронологічні межі** **дослідження** охоплюють період 1945‒2014 рр. Переломним моментом історії жіночої участі в суспільному житті Японії слід вважати закінчення Другої світової війни – 1945 р. (нижня хронологічна межа дослідження). Нова Конституція Японії, що набула чинності 3 травня 1947 р., закріпила ґендерну рівність на законодавчому рівні, що обумовило зміни в статусі японок. Вибір верхньої хронологічної межі – 2014 р. – обумовлений прийняттям стратегії прем’єр-міністра Японії Сіндзо Абе під назвою «Вуменоміка».

**Географічні межі** **дослідження** обмежуються державними кордонами сучасної Японії.

**Наукова новизна** **дослідження** полягає у вивченні «жіночого питання» в японському суспільстві періоду 1945‒2014 рр. (у соціальній та економічній сферах), аналізі проблеми в соціологічній та історичній площині, із застосуванням цивілізаційного підходу, а також розробці авторських висновків і оцінок статусу японських жінок у досліджуваний період.

*Вперше:* у дослідженні використані праці японських вчених, видані англійською мовою, зокрема Патриції Морлей «Гора рухається: життя японських жінок» [101], Івао Суміко «Японська жінка: традиційне уявлення та реальність, що змінюється» [92]; зроблено спробу сформувати власну незалежну оцінку, на основі нових використаних джерел і літератури здійснити аналіз «непомітної жіночої революції», яка відбулася в японському суспільстві. *Поглиблено:* аналіз основних нормативно-правових актів та сучасних урядових програм підтримки жінок; досліджено протиріччя в процесі еволюції ґендерних відносин післявоєнної Японії; розкрито здобутки і проблеми в діяльності політичних і громадських організацій у плані подолання дискримінації за ознакою статі в соціальній та економічній сферах розвитку Японії. *Набуло подальшого розвитку:* здійснено аналіз останніх урядових програм прем’єр-міністра С. Абе («Програма трьох стріл»), нових статистичних досліджень зайнятості японок у виробничій сфері; надано рекомендації щодо використання досвіду державної ґендерної політики Японії для України.

**Методи дослідження** були обрані згідно зі специфікою об’єкта і предмета дослідження. В основу дослідження покладені *принципи історизму, науковості, об’єктивності, системності.*Автором застосовувалися такі *загальнонаукові методи дослідження*: аналізу, синтезу, систематизації, узагальнення. При проведенні дослідження нами також використовувалися с*пеціально-історичні методи,* зокрема порівняльно-історичний, описовий, проблемно-хронологічний, компаративного аналізу історичних джерел і літератури.

**Джерельна база дослідження.** Для поглибленого аналізу матеріалу, вирішення проблеми дослідження та конкретизації висновків була використана низка джерел, які за походженням і призначенням доцільно класифікувати таким чином: 1) *міжнародні угоди та конвенції в галузі прав жінок; 2) законодавчі акти і офіційні документи органів державної влади Японії щодо подолання жіночої дискримінації; 3) статистичні дані; 4) матеріали соціологічних досліджень; 5) мемуарні джерела; щоденники, дорожні нариси; 6) праці, промови та інтерв’ю політичних і суспільних діячів Японії.*

*Міжнародні угоди та конвенції в галузі прав жінок*. Основоположне значення в ході дослідження проблеми жіночої дискримінації в японському суспільстві мають міжнародні угоди і декларації: Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок [9], конвенції Міжнародної організації праці по запобіганню дискримінації жінок у трудових відносинах [22‒25], Декларація про викоренення насилля відносно жінок (1993 р.), Пекінська декларація (1995 р.).

Важливу частину джерельної бази дослідження складають *законодавчі акти органів державної влади Японії:* Конституція Японії [20] і Цивільний кодекс [6]. До законодавчих актів японського парламенту, які регулюють правовий статус жінок у суспільстві, належать Закон «Про рівні можливості для чоловіків і жінок на працевлаштування» (1986 р.) [16], Основний Закон «Про створення суспільства рівних можливостей для чоловіків і жінок» від 1999 р. [34], які допомогли визначити ступінь вирішення «жіночого питання», принципи національної політики побудови рівноправного суспільства.

Щорічні звіти Бюро з питань рівності жінок і чоловіків при Кабінеті Міністрів Японії Бюро з питань рівності жінок і чоловіків при Кабінеті міністрів Японії [61; 64] містять важливу *статистичну інформацію* про стан справ з подолання ґендерної дискримінації в японському суспільстві. Також слід визначити підсумкові документи Спеціальної сесії ГА ООН: «Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками та жінками, розвиток і мир в XXI столітті» [13]; Незалежну доповідь Азійсько-японського центру жінок «Порушення прав жінок в Японії» (2007 р.) [52].

Іншу, не менш значущу джерельну групу, складають неофіційні джерела особистого походження – *мемуари, щоденники, дорожні нариси журналістів, мандрівників.* Дана група джерел дозволяє краще зрозуміти взаємовплив менталітету, релігії та культури, оцінити становище жінок і взаємовідносини статей в японському суспільстві. В нашому дослідженні були використані спогади радянських та російських журналістів, які приваблюють емоційністю викладу і підкреслюють особистісний характер історичного процесу, зокрема В.В. Овчиннікова [33], В.Я. Цвєтова [49], В.А. Проннікова та І.Д. Ладанова [36], І.О. Латишева [29‒30], Б. Чехоніна [51].

Для аналізу державної політики в сфері зайнятості японок використані *праці, промови та інтерв’ю політичних і суспільних діячів Японії,* зокрема виступи прем’єр-міністра С. Абе на сесіях ГА ООН [38‒39] про побудову «суспільства рівних можливостей». Отже, існує репрезентативна та достовірна джерельна база для дослідження проблеми участі жінок у соціальному й економічному житті Японії другої половини ХХ ‒ 10-х рр. ХХІ ст.

**Практичне значення роботи**. Основні положення та результати дослідження можуть бути використані для подальшого вивчення цієї теми, як матеріал до курсів «Новітня історія країн Азії та Африки» та «Історія Сходу в ґендерному вимірі» у вищих навчальних закладах. Результати дослідження можуть слугувати базою для подальшої розробки ґендерного питання в країнах світу, а також вдосконалення українського законодавства щодо підтримки працюючих жінок.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення і результати дослідження отримали апробацію на ХХХV Міжнародній краєзнавчій конференції молодих учених «Краєзнавство у вимірах сучасної науки» (до 90-річчя з дня народження Б.П. Зайцева) (Харків, 8 грудня 2017 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю «Питання сходознавства в Україні» (Харків, 28 березня 2019 р.); засіданнях студентського наукового семінару «Сходознавчі студії» і висвітлені автором у публікації: Тарасенко О.А. Традиції японської садової культури та міні-ландшафти як відображення ментальності // Питання сходознавства в Україні: Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (28 березня 2019 р.) / ХНПУ імені Г.С. Сковороди; ХНУ імені В.Н. Каразіна. Харків, 2019. С. 402-405.

**Структура наукової роботи.** Робота складається зі вступу, двох розділів (розділ 1. «Подолання гендерної нерівності на законодавчому рівні в Японії у другій половині ХХ – 10-х рр. ХХІ ст.»; розділ 2. «Ґендерні зміни в соціально-економічному житті Японії у другій половині ХХ – на початку ХХІ ст.»), висновків, списку використаних джерел і літератури (65 найменувань).

**РОЗДІЛ 1.**

**ПОДОЛАННЯ ҐЕНДЕРНОІ НЕРІВНОСТІ НА ЗАКОНОДАВЧОМУ РІВНІ В ЯПОНІЇ У ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ ХХ – 10-х рр.** **ХХІ ст.**

**1.1. Жінки в правовому полі Японії**

На початку ХХІ ст. світове співтовариство акцентує увагу на проблемі забезпечення прав і свобод людини та громадянина. Виникає необхідність у формуванні концепції колективних зусиль світової спільноти, а також індивідуального внеску кожної країни. Впровадження японськими урядами заходів із формування «суспільства рівних можливостей» було пов’язане із зусиллями міжнародних і регіональних організацій. Чотири всесвітні конференції з питань становища жінок, що були скликані ООН із 1975 по 1995 рр. (1975 р. у Мехіко; 1980 р. у Копенгагені; 1985 р. у Найробі; 1995 р. у Пекіні), допомогли поставити проблему ґендерної рівності в центр уваги світової громадськості. Рішення конференцій об’єднало людей всього світу для досягнення низки загальних цілей, розробивши ефективний план дій із покращення становища жінок в усіх сферах суспільного життя. Світова практика визначила шляхи побудови національних механізмів із подолання ґендерної дискримінації.

У результаті післявоєнних демократичних перетворень, здійснених під безпосереднім впливом американської окупаційної адміністрації, статус жінки в японському суспільстві значно підвищився. Конституція Японії, що вступила в силу 3 травня 1947 р., проголосила рівність усіх громадян і відсутність дискримінації, зокрема за ознакою статі, а також гарантувала можливість укладення шлюбу за взаємною згодою сторін [20, с. 411]. Важливе значення мав перегляд у 1947 р. Цивільного кодексу, що надав японкам однакові юридичні права з чоловіками в усіх сферах життя [6]. Жінки отримали виборчі права, можливість здобувати освіту у вищих навчальних закладах поряд із чоловіками, отримувати однакову платню за рівну працю з чоловіками.

Конституція 1947 р. у трактуванні громадянських прав і свобод вигідно відрізнялася від Конституції Мейдзі 1889 р. Більшість статей третього розділу присвячена декларуванню прав і свобод японських громадян. Ст. 11 проголошувала: «Народ безперешкодно користується всіма основними правами людини. Ці основні права людини, які гарантує народові дана Конституція, надаються віднині народові в якості вічних, невід’ємних прав» [20, с. 410].

Демократичним досягненням є конституційне нововведення принципу рівності прав усіх громадян. У ст. 14 зазначено, що «всі люди рівні перед законом і не повинні дискримінуватися в політичному, економічному й соціальному відношенні за ознаками раси, релігії, статі, а також соціального чи сімейного походження» [20, с. 410]. Важливим кроком на шляху до встановлення юридичної рівності громадян Японії є також ст. 24, де вказано, що «шлюб здійснюється лише за взаємною згодою обох сторін, його основою є взаємна співдружність при рівних правах чоловіка та дружини» [20, с. 411]. З часів сьогунатів середньовіччя в побуті японського населення зберігалося існування «сімейної структури», в основу якої був покладений принцип всевладдя голови родини. Відкинувши цю «структуру», нова конституція позбавила суспільство одного з глибоко вкорінених середньовічних пережитків, були створені сприятливі юридичні передумови для боротьби демократичних сил за ґендерну рівноправність.

Наступною позитивною зміною в антидискримінаційному законодавстві Японії було ухвалення Закону «Про рівні можливості для чоловіків і жінок» (1986 р.) та Основного Закону «Про побудову суспільства рівних можливостей для чоловіків і жінок» (1999 р.), які сприяли юридичному зрівнянню в правах жінок і чоловіків [34]. У 1997 р. за ініціативою кабінету Рютаро Хасімото була проведена низка конференцій із підтримки ґендерної рівності. Початок було покладено проведенням Національної конференції, на яку були запрошені голови комітетів у справах жінок у префектурах країни. Мета конференції – надати інформацію про національну політику ґендерної рівності в країні та визначити дії уряду в цьому напрямі. Організатори ухвалили «План по досягненню ґендерної рівності 2000» і організували чотири Жіночих центри з реалізації цієї політики. Кабінет міністрів подав на розгляд та ухвалення до Парламенту «Білу книгу з ґендерної рівності», що містила аналіз реальної ґендерної ситуації в країні [56].

Необхідність ухвалення Основного закону «Про побудову суспільства рівних можливостей для чоловіків і жінок» (1999 р.), була продиктована дійсністю (в реальному житті японки часто відсторонені від прийняття важливих для суспільства рішень) та існуванням нерівності. Основний Закон, який був розроблений та ухвалений в часи прем’єрства Кендзі Обуті (1998–2000 рр.), був спрямований на заохочення рівних можливостей шляхом закріплення основних правових принципів, які мали визначати національну політику Японії з побудови «суспільства рівних можливостей» для чоловіків і жінок [34]. Таким чином, Основний закон визначив основні принципи формування ґендерної рівності в суспільстві, курс національної політики, обов’язки держави, органів влади та громадян задля побудови рівноправного суспільства.

Відповідно до Основного закону «Про побудову суспільства рівних можливостей для чоловіків і жінок» ґендерне рівноправне суспільство – це суспільство, в якому чоловікам і жінкам будуть надані рівні можливості при працевлаштуванні, рівні можливості на добровільну участь в усіх сферах суспільного життя як рівноправних партнерів, а також надання рівних прав для всіх в політичній, економічній, соціальній, культурній сферах, при рівному розподілі обов’язків. Основні принципи побудови ґендерного рівноправного суспільства: повага прав жінок і чоловіків; врахування існуючих соціальних систем і практик подолання ґендерної дискримінації; спільна участь у плануванні та розробці політики; поєднання жінками сімейних обов’язків з діяльністю в інших сферах; міжнародне співробітництво [34].

Окремо слід відзначити постанову уряду на «зусилля громадян» у побудові ґендерного рівноправного суспільства. Значно активізувалася робота в школі, родині, суспільстві. В результаті поступовий розвиток країни в напрямку побудови «суспільства рівних можливостей» забезпечується з двох боків: з одного – діяльність уряду, законодавче і правове забезпечення, побудова дієвої вертикалі функціонування національного механізму, з іншого – соціальна активність населення. Посилилася і діяльність контролюючих механізмів за прийняттям і виконанням рішень. Якщо на межі 1980-х – 1990-х рр. використовувався термін «суспільство спільної праці чоловіків і жінок», то на початку ХХІ ст. акценти змістилися: сьогодні вже говорять про «суспільство рівних можливостей для чоловіків і жінок» [11, с. 118-121].

Наступним важливим нормативним документом став «Акт запобігання насильству в шлюбі і захисту потерпілих від домашнього насильства», прийнятий у 2001 р. [15]. Проблема насильства в сім’ї залишається однією з найбільш актуальних поряд із насильством на робочому місці та залякуванням. Коли жінки, яким важко досягти економічної самостійності, піддаються насильству з боку своїх чоловіків, це негативно впливає на гідність особи і перешкоджає здійсненню справжньої ґендерної рівності. Як правило, жертвами домашнього насильства стають домогосподарки або жінки, які через ті або інші обставини не працюють. Для досягнення захисту прав людини та реалізації справжньої рівності між жінками і чоловіками цей акт де-юре визначив наступні заходи: повідомлення, консультування, захист і підтримку самозабезпечення. Обов'язки з виконання даного акту покладаються на прем’єр-міністра Японії, Національну комісію з громадської безпеки, Міністерство охорони здоров’я, праці і добробуту Японії.

Вказаний акт також передбачає надання жертвам медичного спостереження і психологічної консультації для того, щоб відновити її фізичний і психологічний стан. Якщо жертва піддалася насильству, залякуванню або іншим діям, які становлять загрозу для життя, суд може винести ухвалу про визнання шлюбу недійсним. У разі виголошення вироку, на чоловіка поширюються заборони, які діють впродовж шести місяців з моменту вступу вироку в силу: заборона спілкування з жертвою (за винятком тих випадків, коли подружжя мешкає на одній житловій площі), включаючи телефонні дзвінки в період з 10 вечора до 6 ранку, заборона розсилки листів по електронній пошті. У разі виникнення необхідності, коли у жертви є неповнолітні діти, чоловікові забороняється бачитися з дітьми, за винятком випадків, коли діти досягли 15 років [15].

У 2010 р. був прийнятий план, який базується на вищезгаданих нормативних актах. Цей документ працює за «принципом 30% до 2020 року», тобто збільшення таких показників: кандидатів-жінок в Палаті представників і Палаті радників, частки жінок, що перебувають на державній службі [62]. Документ підкреслює, що однією з основних перешкод на шляху досягнення «суспільства рівних можливостей» є поширене стереотипне сприйняття ґендерних ролей, яке склалося в японському суспільстві впродовж тривалого часу. Загалом, значні зміни в становищі жінок у суспільстві вимагають відповідних законодавчих кроків. Так, в японському парламенті неодноразово піднімалося питання про необхідність перегляду положень Цивільного кодексу, згідно з якими при укладенні шлюбу подружжя має право обрати для себе тільки одне спільне прізвище (якщо дружина залишає своє дівоче прізвище, шлюб формально не визнається), а також вказувати письмово, хто є головою сім’ї.

Таким чином, законодавство регулює не тільки сімейну, а й професійну сферу, перешкоджаючи дискримінації на робочому місці. На сьогоднішній день державні структури займаються найрізноманітнішими питаннями, пов’язаними з ґендерною політикою. Практика показує, що комплексний підхід практично до будь-якої проблеми гарантує найбільш ефективний і довготривалий результат. Держава підходить до вирішення всіх проблем комплексно: спираючись на нормативну базу, поширюючи інформацію населенню в ЗМІ.

**1.2. Законодавче забезпечення трудової діяльності японських жінок**

Новий цивільний кодекс, упроваджений у грудні 1947 р., відмінив патріархальну систему «іе» («жінка всередині, чоловік іззовні»): встановлювалося рівноправ’я чоловіків і жінок у шлюбі; жінки могли отримувати повну середню освіту, а обрання професії й роду заняття оголошувалося вільним. «Закон про трудові норми», що вступив у силу в квітні 1947 р., закріплював рівні права й умови праці, однакову заробітну плату для чоловіків та жінок (ст. 4). Існував спеціальний розділ (VI), за яким працю жінок і підлітків заборонялося використовувати на небезпечному виробництві, в нічні зміни, обмежувалася тривалість наднормових робіт (ст. 63) [42, с. 245].

Незважаючи на лібералізм прав і свобод за Конституцією 1947 р., трудове законодавство 1947 р. забороняло жінкам, старше вісімнадцяти років, працювати понаднормово більше шести годин на тиждень, у свята та вночі. Враховуючи працьовитість японців і традиції компаній, закон фактично позбавляв жінок можливості повної зайнятості на більшості робочих місць і довічного найму. Індивідуальні та колективні трудові відносини Японії регулюються чотирма групами законів: шість законів для регулювання умов праці та життя найманих працівників; шість законів, присвячених гарантіям найму; п’ять законів визначають правові засади соціального страхування; чотири закони визначають права та гарантії працівників стосовно доходів громадян.

Розвивалася законодавча база та правозастосовна практика з питань боротьби з дискримінацією у сфері праці та зайнятості в Японії. Це стосувалося Закону про регулювання трудових відносин 1946 р., Закону про забезпечення зайнятості 1947 р., Закону про умови праці 1947 р., Закону про трудові відносини на національних підприємствах 1948 р., Закону про державних службовців 1948 р., Закону про профспілки 1949 р., Закону про професійне навчання 1951 р., Закону про мінімальну заробітну плату 1959 р., Закону про використання робочої сили 1966 р., Закону про рівні можливості найму чоловіків і жінок 1985 р. [16].

У Законі про регулювання трудових відносин 1946 р. вказувалося: якщо вагітна жінка просить надати їй відпустку за 6 тижнів до передбачуваної дати народження дитини, роботодавець зобов’язаний це зробити. Після народження дитини жінка може не працювати 8 тижнів, перебуваючи у відпустці за вагітністю. Роботодавець вправі відмовити у наданні відпустки по догляду за дитиною (1 рік) працівниці, яка пропрацювала на підприємстві менше 1 року або має чоловіка, здатного забезпечувати постійний догляд за дитиною. Якщо жінка, член родини якої потребує постійного догляду, просить надати їй відпустку, роботодавець зобов’язаний задовольнити це прохання, однак мав право відмовити працівниці, яка пропрацювала на підприємстві менше 1 року або термін дії трудового договору якої закінчувався в найближчі 3 місяці [17, с. 134-139].

У 1985 р. був прийнятий Закон про рівні права на працю, завданням якого було усунення дискримінації на робочому місці за статевими ознаками. Однак на практиці він виявився малоефективним, оскільки носив рекомендаційний характер, в ньому не були прописані заходи стягнення по відношенню до роботодавців, які порушили вказані в законі положення щодо скорочення дискримінації в п’яти сферах: «пошук і прийняття на роботу нових працівників», «просування по службі», «навчання й підвищення кваліфікації», «бонуси співробітникам», «обов’язковий пенсійний вік, вихід на пенсію й скорочення співробітників». Крім того, рекомендації стосувалися лише дискримінації щодо постійних співробітників, у той час як більшість жінок в Японії працювали в умовах неповної або тимчасової зайнятості [16].

Наприкінці 80-х рр. ХХ ст. все виразніше почали виявлятися наслідки неухильного зниження народжуваності при збільшенні середньої тривалості життя. Японське суспільство почало стрімко «старіти». Зростаючий попит на робочу силу перекреслив традицію, коли жінок було прийнято наймати лише до заміжжя. Він спонукав домогосподарок йти працювати, а підприємців – покращувати умови найму жінок. Були закріплені правила виробничих відносин на захист працюючих жінок, які включали оплачувану відпустку за вагітністю, заборону працювати зі шкідливими речовинами тощо.

У 1996 р. Міністерство праці змусило підприємців, що оголошують про вакансії, не вказувати необхідну їм кількість працівників у залежності від статі. Ця подія стала справді революційним досягненням у сфері трудових прав жінок. Проте навіть після прийому на роботу жінки не отримували рівний із чоловіками статус, оскільки стереотип взаємовідносин осіб обох статей, що склався, залишався досить сильним. У квітні 1999 р. набув чинності Закон про забезпечення рівних можливостей у сфері зайнятості (Закон про рівні права на працю), який заборонив всі види дискримінації стосовно жінок на всіх етапах трудової кар’єри. Закон зобов’язав компанії не лише докладати зусиль щодо запобігання дискримінації жінок при наймі на роботу або просуванні по службі, але й змусив викорінювати подібні факти [34]. Щоб провести цей закон через парламент, знадобилося більше 10 років.

Загалом, у трудовому законодавстві країни вдало поєднуються дві протилежні моделі (японська та американська), що і дозволило створити систему трудових стосунків, яка базується на компромісі.

Таким чином, відповідно до ухваленого в 1999 р. Основного Закону «Про побудову суспільства рівних можливостей для чоловіків і жінок» японським урядом був розроблений національний механізм дій по досягненню стратегічної мети діяльності уряду – побудови «суспільства рівних можливостей» для чоловіків і жінок, що дозволить кожній людині виявити свої здібності і зробити свій внесок у розвиток суспільства, незалежно від статі. Ефективність національного механізму побудови «суспільства рівних можливостей» забезпечується діяльністю таких органів та організацій як Штаб з питань заохочення рівності між чоловіками і жінками і Рада з питань ґендерної рівності при Кабінеті міністрів Японії; Бюро з питань рівності чоловіків і жінок при Секретаріаті Прем’єр-міністра Японії; відповідні урядові структури; робота Конференції по зв’язках із громадськістю; діяльність органів місцевого самоврядування та вироблення ними планів по забезпеченню ґендерної рівності в суспільстві; діяльність жіночих організацій і просвітницько-інформаційні функції ЗМІ; зусилля громадян по викорененню ґендерних стереотипів.

Отже, з ратифікацією міжнародних документів та ухваленням низки національних нормативно-правових актів у другій половині ХХ ст. уряди Японії почали вживати заходів з ліквідації ґендерної дискримінації японських жінок та їх більш активного залучення до соціальної та економічної сфер розвитку країни. Було проголошене створення «суспільства рівних можливостей» для чоловіків і жінок, що на початку ХХІ ст. визнане пріоритетним напрямом діяльності Кабінету міністрів Японії.

**РОЗДІЛ 2.**

**ҐЕНДЕРНІ ЗМІНИ В СОЦІАЛЬНІЙ ТА ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРАХ РОЗВИТКУ ЯПОНІЇ У ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ ХХ – НА ПОЧАТКУ ХХІ ст.**

**2.1. Виробнича сфера зайнятості японок**

Проблема, пов’язана з невеликим відсотком участі жінок у трудовій діяльності за межами домашніх господарств, залишається однією з найбільш гострих у японському суспільстві. На її прикладі можна простежити конфлікт між традиційними суспільно-економічними нормами, однією з яких є орієнтоване на чоловіків виробниче середовище, і новими тенденціями, завдяки яким все більша кількість японських жінок не бажає жертвувати своєю кар’єрою. Ґендерна дискримінація на ринку праці – це нерівне ставлення до працівників, які мають однакову кваліфікацію та показники продуктивності, уособлене в наданні їм різної оплати за однакову працю, відмові в наймі на роботу чи наданні гірших робочих місць, відмові у просуванні на посадах, підвищенні кваліфікації [43, с. 116]. Серед працюючих жінок є чимало «бунтарок» проти традиційних засад сімейного життя, які вважають за краще відкласти заміжжя, не поспішають із народженням дітей. Серед 29-річних японських жінок лише 40% перебуває у шлюбі.

У державі збільшилася кількість родин, в яких чоловік і дружина працюють. Таких сімей на 1 млн. більше, ніж сімей, в яких працює лише чоловік, а жінка не зайнята на роботі. Збільшилася кількість чоловіків, які вважають, що навіть коли діти ще маленькі, краще, щоб дружина працювала, а не сиділа вдома. 70% жінок звільняються з роботи в зв’язку з народженням дитини й лише 30% залишаються працювати. З початку 50-х рр. ХХ ст., в умовах післявоєнного економічного буму, дискримінація жінок у виробничій сфері активізувалася. Працедавцям вдалося використати в корисливих цілях специфіку трудових стосунків у Країні Сонця, що сходить, і позбавити жінок низки трудових прав: на гідну оплату праці (наймачі зуміли прив’язати їх до найнижчих ставок оплати праці), надбавку за стаж, можливостей просування по службі [44, с. 155].

«Таємною зброєю» електротехнічних концернів, завдяки яким Японія стала відомою як «царство транзисторів» і здійснила в 60-х рр. ХХ ст. перший успішний прорив на світові ринки, стала жіноча праця. Масовий наплив сільської молоді в міста вичерпався вже в 70-х рр. ХХ ст. Дівчат із міських родин працедавці прагнули наймати лише до весілля. Коли ж, виховавши дітей дошкільного віку, японки поверталися працювати на підприємства, їх брали лише як тимчасових або позаштатних співробітниць з метою – прив’язати до низького заробітку, не дати можливості зробити службову кар’єру.

Наприкінці 70-х – на початку 80-х рр. ХХ ст. фемінізація стала однією з особливостей японського ринку праці. Питома вага жіночої найманої праці в Японії була нижчою, ніж в США (41,2%) і ФРН (36,7%), але вищою, ніж в Італії (30,5%). В Японії ця цифра в 1950-х рр. склала 26%, у 1970-х рр. – 33,1%, у 1980-х – 34,1%. Якщо в 1960 р. у Японії працюючих жінок було 6 920 тис., то в 1978 р. ‒ вже 12 800 тис., що склало 33,7% загальної кількості найманої робочої сили. Уже в 1990-х рр. жінки складали 40% усієї робочої сили Японії [58, р. 236]. Якщо порівнювати співвідношення жінок-менеджерів на управлінських посадах у приватному секторі США (42,7%), Великої Британії (33%), Німеччини (25,6%) та Японії (8,2%), то цифри говорять про значне відставання останньої в процесі інтелектуалізації жіночої праці[56, р. 11].

Незважаючи на стрімке зростання кількості працюючих японок на початку ХХІ ст., існує й інша тенденція, коли багато освічених жінок залишають робочі місця. Зараз серед випускників університетів жінки складають приблизно 48%, проте лише 67% жінок працевлаштовані. Більшість терплять низькооплачувані посади з неповним робочим днем, працюють «офісними леді». Японки скаржаться на несприятливі умови праці й керівництво, що не цінує їх. 49% почувають себе загнаними такими, що не мають перспективи. Рішення залишити роботу і присвятити себе родині виглядає цілком логічно, коли компетентну співробітницю не підвищують на посаді, і вона вимушена спостерігати, як менш кваліфікованого робітника чоловічої статі просувають по службовій лінії активніше, ніж її [47, с. 18].

Японія дає своїм жінкам якісну освіту. Японки майже завжди займають перші позиції в освітніх рейтингах ОЕСР, однак, коли вони залишають університети, їхній потенціал швидко падає. Підприємці наймають жінок у віці 20-25 років на роботу з достатньо низькою заробітною платою й невисокою посадою. На аналогічних умовах наймаються жінки 40-45 років. Основою для дискримінаційних методів найму в даному випадку є те, що молоді жінки швидше за все покинуть роботу, коли вийдуть заміж або народять дітей, а старші жінки вже пропустили можливості для кар'єри, займаючись вихованням дітей.

У наш час японки, які бажають збудувати кар’єру, зіштовхуються з тим, що жорсткий графік робочого часу погано поєднується з вимогами, які до них висуваються з боку родини. Суспільство чекає від жінки турботи не лише про дитину, але й про престарілих родичів, що фактично відповідає зайнятості на повний робочий день [32, с. 117-118]. Працюючим мамам в Японії надається два шляхи: або погоджуватися на «роботу для мам» (курс, що враховує навантаження материнства) на «задвірках» компанії або послаблювати своє здоров'я в суперництві «на рівних» з чоловіками. У результаті все зводиться до того, що підприємства не хочуть тримати зайвих жінок. Вони хочуть перетворити жінок на свою зброю, але не можуть вигадати нічого, окрім як змусити їх працювати нарівні з чоловіками. Підхід до роботи, розпорядок і правила в компаніях – все це відповідає лише особливостям чоловіків, а для жінок пристосуватися до таких умов і працювати в них ефективно практично неможливо [40, с. 253].

Жінки приходять у світ відданих компанії трудоголіків, які постійно їх випробовують. А за спинами цих чоловіків стоять дружини, які відповідають за всі домашні справи й виховання дітей. Становище жінки кардинально відрізняється від працівника-чоловіка, якого підтримує дружина-домогосподарка, адже працююча жінка не може покинути домашні обов'язки, в чому спочатку програє чоловікові. Виходить, що залишається лише передати домашні справи кому-небудь (матері або свекрусі), інакше можна поплатитися власним здоров'ям.

Іншим несподіваним результатом для фірм стало те, що після введення програми підтримки матерів, які вже роздумували над звільненням із роботи, вони залишаються на своїх місцях і перетворюються на «баласт», оскільки компанії «входять у становище» працюючих матерів і призначають їх на місця, де менше годин навантаження та відповідальності. В даному випадку термін «увійти в становище» має підтекст «дискримінації». До працюючих мам ставляться, як до другосортних працівників: їм дають зрозуміти, що вони «втратили свій потенціал». Крім того, працюючим мамам не надається жодних шансів, щоб вирватися з цього замкнутого кола [28, с. 147-148].

Відсоток співвідношення співробітниць-жінок в японських компаніях, починаючи з 1990-х рр., незмінно зростав, поки не досяг планки в 20%. Існує максимальна межа найму жінок – 30%. У багатьох фірмах найнятих чоловіків і жінок навчають окремо. Якщо чоловіків муштрують до «сьомого поту» й вимагають, щоб вони добивалися високої професійної майстерності, то на навчання жінок «дивляться крізь пальці». Жінок в основному навчають ділового етикету і вміння граціозно вклонятися. Особлива увага приділяється відпрацюванню навичок розмови по телефону і вживання ввічливих слів (в цьому плані японська мова практично не має собі рівних). Якщо якась із жінок виявить наполегливість і буде вимагати, щоб їй давали необхідні професійні знання, то на неї будуть косо дивитися всі чоловіки. Жінці в Японії недвозначно дають зрозуміти, що вона повинна знати відведене їй місце [48, с. 179].

Жінки, що працюють на японських підприємствах, досить чітко представлені трьома основними групами. По-перше, це незаміжні дівчата, які становлять приблизно половину всього жіночого персоналу. Частина з них проживає з батьками й лише чекає свого часу, щоб покинути оселю, а частина працює на виїзді й мешкає в жіночих гуртожитках. Другу групу складають працівниці, що повертаються на роботу після того, як діти підуть до школи. Мотивами повернення жінок є прагнення поповнити сімейний бюджет, а також зайнятися чимось іншим, окрім домашнього господарства. До третьої категорії відносяться працівниці, що мають бажання просунутися по соціальних сходинках. Сюди відносяться як незаміжні, так і заміжні. Це група «кар'єристок», в Японії вона нечисленна [46, с. 172].

Свідомість «кар’єристок» починає формуватися в університетах. Там вони вивчають дисципліни не заради отримання високого балу, а заради засвоєння основ наук. Завзяття цих жінок, як правило, не схвалюється суспільством. За останні 10-15 років у окремих урядових установах стали виділяти посади керівників виключно для жінок [12, с. 2]. Однак, щоб утриматися на своїй посаді, жінці-керівнику треба змінити свій спосіб життя, для чого від них вимагається справжня мужність.

Згідно з даними, представленими у звіті Світового економічного форуму про ґендерну нерівність (Global Gender Gap Report 2013), за рівнем можливостей, що надаються жінкам, Японія знаходиться на 105 місці з 136, розташовуючись між Камбоджею та Нігерією. Експерти, які працювали над звітом, віднесли Японію разом з такими країнами, як Бразилія та ОАЕ до групи країн, які, докладаючи фінансових зусиль до підвищення рівня освіти жінок, в той же час не поспішають руйнувати перешкоди, що існують для них у трудовій сфері. Через це в перерахованих країнах сформувався пласт населення, що представляє освічених, але не задіяних, часто навіть не зацікавлених у роботі жінок. І дійсно, освіта в Японії є однією з небагатьох сфер, де жінки не відчувають на собі всього гніту маскулінного суспільства [65].

У 2000 р. був відкритий Центр з покращення становища працюючих жінок, який поширює інформацію про ринок праці, займається прогнозуванням тенденцій, проводить семінари, надає підтримку жінкам-підприємцям. Японський уряд поставив завдання – збільшити частку підприємств, в яких жінки матимуть рівні з чоловіками перспективи кар’єрного зростання та оплати праці. У 2005 р. жінки, як і раніше, отримували 67,1% від заробітної плати чоловіків. Розрив в оплаті праці поступово скорочується, проте повільно [61]. Щоб змінити ситуацію, багато приватних компаній, усвідомлюючи потенційний ефект, який може стати наслідком збільшення частки жіночої робочої сили на ринку праці, активно включаються в процес залучення жінок. Асоціація малого й середнього бізнесу оголосила програму фінансової підтримки дрібних підприємств, готових приймати більше жінок у штат.

Зацікавленість у жінках-працівницях, в тому числі й на управлінських посадах, висловлюють і великі компанії. Як правило, це виробники продукції, розрахованої на жіночу аудиторію. Компанія «Юнігло», найбільш успішний японський бренд з одягу, розрахованої на масовий ринок, є лідером серед японських компаній за кількістю жінок, що займають менеджерські позиції. Компанія «Сісейдо», яка є однією з найбільш успішних косметичних компаній у світі, з початку 1990-х рр. вносить постійні зміни в систему підтримки співробітників з дітьми, до якої включають подовжену відпустку по догляду за дитиною, скорочений робочий день, субсидії на дітей [31].

Серед компаній, не пов’язаних з виробництвом продукції, орієнтованої переважно на жінок, але проводять активну політику щодо посилення «розмаїття» (у тому числі ґендерної та вікової) робочої сили, варто виділити автогігант «Ніссан». У той час як автомобільна індустрія залишається традиційно «чоловічою» сферою, «Ніссан» намагається зробити практику підтримки жінок, які працюють в компанії, своєю конкурентною перевагою. Для цього в корпорації існують посади консультантів з питань кар’єри для жінок, роль яких полягає у вирішенні проблем, які виникають у процесі праці, сфері забезпечення правильного балансу між кар’єрою та сім’єю, просування по кар'єрних сходинках. За зусилля у сфері забезпечення умов для працюючих жінок компанія «Ніссан» була номінована на нагороду «Kurumin Mark», яку Бюро з питань ґендерної рівності присуджує компаніям, що досягли найкращих результатів з підтримки співробітниць, які поєднують роботу та виховання майбутнього покоління [60].

Таким чином, розширення прав жінок на робочому місці та ліквідація ґендерної дискримінації в рамках окремих компаній зможе стати першим кроком для усунення дискримінації щодо інших груп населення, зокрема літніх людей і людей з обмеженими можливостями. Позитивний досвід залучення жінок до ринку праці може стати одним із стимулів побудови «суспільства рівних можливостей в Японії».

* 1. **Урядові програми стимулювання жіночої праці. «Вуменоміка» Сіндзо Абе**

Для досягнення «суспільства рівних можливостей» Японська держава використовує різноманітні методи, починаючи від освітньої діяльності, закінчуючи координацією з міжнародними організаціями. На сьогоднішній день ґендерну політику Японії можна простежити на кількох рівнях: рівні держави, рівні громадських рухів, міжнародному рівні. На рівні держави Японія займається внутрішніми проблемами – це питання, що стосуються ґендерної рівності працівників, пов’язані з перекваліфікацією і підвищенням кваліфікації жінок.

Прем’єр-міністр Японії Сіндзо Абе в своїй основній стратегії «абеноміка» важливу роль відводить жінці як одному з каталізаторів економічного зростання країни*.* Однією з головних причин, які спонукали прем’єр-міністра Сіндзо Абе та його кабінет до активних дій щодо вирішення проблем у сфері жіночої зайнятості, стала необхідність нормалізації економічної ситуації в країні, що погіршилася після фінансової кризи в 2008 р. і землетрусу в 2011 р. Крім того, самі жінки стали активніше шукати роботу через зростаючу необхідність матеріальної підтримки сім’ї. За таких умов уряд розробив план, в якому пропонується збільшити кількість працюючих жінок. Політика, яка дістала назву «вуменоміка» (2014 р.), була спрямована на пожвавлення японської економіки за допомогою залучення жіночої частини населення країни, що раніше не використовувалася. Термін набрав популярності ще в 2009 р., після того, як у світ вийшла книга американської та британської журналісток Клер Шипман і Кетті Кей, основними ідеями якої стали зміна становища жінок у сучасному світі, а також посилення їхньої ролі в бізнесі [44, с. 155].

Згідно з новим планом, метою уряду стало підвищення відсотку зайнятих жінок віком від 25 до 44 років з рівня 2012 р. (68%) до 73%, збільшивши відсоток корпоративних керівних посад, займаних жінками, до 30% [63]. У січні 2014 р. на Всесвітньому економічному форумі в Давосі Сіндзо Абе заявив: «Японія повинна стати країною, в якій жінки сяятимуть» [55]. На Всесвітній асамблеї жінок у Токіо у вересні 2014 р. і в зверненні до Генеральної асамблеї ООН С. Абе повідомив, що Японія використала близько половини з 300 млрд. ієн, які з попереднього року планувалося витратити на підвищення статусу жінок. Проте на шляху внутрішніх урядових ініціатив стоять потужні соціальні та економічні бар’єри [55].

Одним із пріоритетних завдань програми є доступ до денних дитячих садів. Уряд планує збільшити кількість дитячих садків, щоб розмістити додаткові 200 тис. дітей до 2015 р. і 400 тис. дітей до 2017 р. Компаніям, які створять на своїй базі денні дитячі садки, надаватимуться субсидії. У великі компанії був спрямований запит про ґендерну інформацію, зокрема кількість жінок на керівних посадах. Також новою програмою прем’єр-міністр С. Абе закликає корпорації до добровільного продовження відпустки по догляду за дитиною до трьох років, замість 12 місяців надати максимальний термін – 18 місяців, встановлений законом [38]. Наявність можливості продовжити декретну відпустку до трьох років, без сумніву, сприятливо позначиться на психології жінки. З іншого боку, просування трирічної декретної відпустки в якості норми може мати непродуктивний ефект у плані участі жінок у збільшенні трудових ресурсів.

Однією з проблем, яка виникає при тривалій декретній відпустці, є вплив на подальшу кар’єру жінки. Питання не лише в тому, чи зможе жінка повернутися на робоче місце після довгої перерви, а ще й в тому, чи зможе вона продовжити кар’єру з можливістю просування по службових сходинках. Заплановані програми перепідготовки можуть допомогти повернути працівників в колію і надолужити втрачений час. У новій програмі передбачається, що уряд сприятиме розвитку груп продовженого дня в школах. У перспективі очікується, що групи продовженого дня зможуть взяти до 300 тис. дітей, тим самим дозволяючи батькам знайти роботу. До 2017 р. планується, що більше 400 тис. дітей буде охоплено програмою продовженого дня [39].

Недостатня кількість установ для дітей дошкільного віку багато в чому пов’язана з обмеженим бюджетом муніципалітетів, у підпорядкуванні яких знаходяться дитячі сади, і труднощами, пов’язаними з відкриттям дитячих приватних установ. Особливо нестача дитячих садів відчувається у великих містах країни, де за останні роки стало з’являтися все більше родин, у яких навіть за наявності дітей батьки працюють штатними співробітниками повний робочий день. У 2010 р. найбільша кількість дітей, які знаходилися на черзі до дитячого саду, була зареєстрована в м. Йокогама й склала 1552 особи. Проте завдяки заходам, здійсненим місцевою владою, за три роки вдалося повністю розв’язати цю проблему. Основою ефективної політики стало рішення муніципалітету міста Йокогама збільшити кількість дитячих садів шляхом активного залучення приватних компаній у цю сферу. На 2014 р. кількість приватних дитячих садів збільшилася до 50% у порівнянні з 2010 р. і складала близько чверті всіх дитячих садів міста [38]. Проте існує немало супротивників «Йокогамського методу», які мотивують своє невдоволення зниженням контролю за приватними дитячими установами з боку держави та недостатньою кваліфікацією персоналу. Проте прем’єр-міністр С. Абе залишився задоволеним «Йокогамським методом» і закликав, щоб все більша кількість муніципалітетів стала застосовувати описану практику для вирішення проблеми нестачі дитячих закладів. Слід зазначити, що такі сміливі кроки, спрямовані на вирішення «жіночого питання», пов’язані з тим, що посаду мера м. Йокогама займає жінка Хаясі Фуміко. Вона також обіймає посаду члена ради директорів компанії «BMW Tokyo» і генерального директора мережі супермаркетів «Daiei». Наявність власного досвіду та глибоке розуміння становища працюючих жінок у Японії спонукала Ф. Хаясі до активних заходів у сфері досягнення балансу між роботою та сім’єю для жінок.

Також уряд С. Абе заявив про підтримку проектів, розроблених жінками, що вважали за краще замість повернення на колишнє місце роботи організувати власну справу. Так звані «жіночі підприємства» – дрібні підприємства, спрямовані на роботу в локальному співтоваристві, стали розвиватися в Японії з початку 2000-х рр. На таких підприємствах жінкам надається гнучкий графік роботи, вони швидко й з розумінням реагують на зміну запитів своїх клієнтів. «Жіночі підприємства» об’єднуються з місцевими волонтерськими організаціями й поширюють свою діяльність на сферу соціального забезпечення, надають допомогу людям похилого віку й інвалідам, працюють з іммігрантами. За підтримки з боку держави такі підприємства можуть допомогти не лише розвитку економіки, але й сприяти побудові «суспільства рівних можливостей» [65].

Ще одна ідея уряду для реалізації потенціалу жінок прямолінійна: мінімум одна жінка на керівній посаді в кожній компанії. Якщо компанії поставлять за мету призначити жінку в раду директорів, вони зможуть краще управляти співробітницями в цілому, і відсоток жінок-менеджерів природно зросте*.* «Кайданрен» (Кeidanren) – найбільша організація, що лобіює інтереси бізнесу, швидко відреагувала на урядову ініціативу, закликавши компанії створити план дій для досягнення ключових завдань, таких як просування жінок на керівні посади. Уряд також збільшив кількість жінок-службовців, опублікувавши план нових масштабних призначень жінок на керівні посади в урядових органах [16].

Важливим каталізатором для розширення можливостей японських жінок стало призначення головою Міжнародного валютного фонду жінки Кристін Лагард. На щорічній зустрічі ВМФ і Всесвітнього банку в Токіо в жовтні 2012 р. К. Лагард підкреслила, наскільки велику роль в зростанні економіки можуть відіграти добре освічені жінки. За даними звіту за 2012 р., опублікованого Управлінням з питань рівності статей, якщо Японія скористається працею 3,4 млн. жінок, загальна оплата найманої праці зросте до 7 трлн. ієн, що складе 1,5% ВВП [62]*.* За статистичними даними кількість жінок-учених Японії значно відстає від інших країн світу. Якщо звернутися до офіційної статистики 2013 р. по кількості задіяних у науково-дослідницькій роботі жінок, то Японію «обганяють» Росія (41,7%), Великобританія (38,3%), США (34,3%), Франція (25,6%) і навіть Південна Корея (16,7%). У Японії цей показник у наш час не перевищує 14%. Проте останнім часом японки починають відігравати важливу роль в деяких провідних наукових проектах. Прем'єр-міністр С. Абе заявив: «Я зроблю все, що зможу, щоб Японія стала країною, в якій живуть найрозумніші жінки в світі» [39].ТакожС. Абе зазначив, що уряд має намір підняти відсоток задіяних у дослідницькій галузі жінок з 14% до 30%, що стало Державним базовим планом розвитку науки і техніки.

**ВИСНОВКИ**

Результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки. Після Другої світової війни правове становище японських жінок було переглянуто американською окупаційною владою: включені необхідні положення про рівність громадян до Конституції 1946 р. та переглянутий Цивільний кодекс 1947 р. Жінкам нарівні з чоловіками були гарантовані права на вибір чоловіка і професії, успадкування майна, володіння власністю на своє ім’я та збереження опіки над дітьми. Зміни, що відбуваються в сучасному японському суспільстві з жінками, можна назвати «тихою революцією». Крок за кроком вони безповоротно трансформують соціальний статус японок у суспільстві, сприяють їхній суспільній активності, участі у виробничих відносинах.

Ключовим органом, який опікується ґендерною політикою в Країні Сонця, що сходить, є Бюро ґендерної рівності при Кабінеті міністрів Японії. Саме йому належать корисні ініціативи, спрямовані на підвищення соціального статусу жінки. У своїй діяльності Бюро ґендерної рівності спирається на міжнародні нормативно-правові акти, розроблені ООН, доповнюючи їх національно-правовою базою. Як приклад можна навести плани гендерної рівності, розроблені Бюро, які мають кінцеву мету – досягнення «суспільства рівних можливостей». Ще одним важливим документом є «Акт про запобігання насильства в сім’ї». Щорічно Бюро ґендерної рівності робить звіт про виконану роботу і видає «Білу книгу».

Відповідно до міжнародних нормативно-правових договорів та конвенцій, ратифікація яких Японією відбувалася до кінця 1980-х рр., були переглянуті раніш існуючі акти та розроблені нові відповідно до антидискримінаційних норм і принципів. Так, до «Основного Закону про освіту» були внесені поправки про отримання рівних освітніх можливостей для хлопчиків і дівчаток. «Закон про трудові стандарти» передбачив, що чоловіки і жінки повинні отримувати однакову платню за аналогічну працю, а також мати рівні права на просування по кар’єрній драбині. Цивільний кодекс з поправками від 1979 р. збільшив частку дружини в спадку з однієї третини до половини. По закінченню проголошеного ООН «десятиріччя жінок» (1975‒1985 рр.) Японія ратифікувала «Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979 р.). Значним досягненням для японок стало також ухвалення «Закону про рівні можливості при наймі на роботу» (1986 р.) та «Основного закону про побудову суспільства рівних можливостей для чоловіків і жінок» (1999 р.), які сприяли остаточному юридичному зрівнянню у правах представників обох статей.

Незважаючи на закони, що захищають рівність, дискримінація за статевою ознакою все ще призводить до серйозних проблем. Це відбувається частково через культивування в маскулінному японському суспільстві конфуціанських цінностей. Після наполегливої боротьби японки досягли того, що в 1985 р. був ухвалений «Закон про рівні права на працевлаштування», проте це був лише заклик для працедавців до уникнення ґендерної дискримінації.

Повоєнний розвиток Японії вносять корективи у трансформацію виробничої сфери, змінюючи в ній роль жінки. Жінка може стати тим «золотим ключиком», який дозволить швидко старіючому японському суспільству забезпечити своє процвітання. Незважаючи на прогресивні зміни у забезпеченні правового регулювання трудових відносин в японському законодавстві, питома вага жінок на вищих посадах на підприємствах залишається незначною внаслідок існуючих перешкод: національно-історичних, освітніх, психологічних.

Рушійною силою динаміки трудових відносин є японські жінки, які освоюють чоловічі професії, реалізують себе як активні економічні суб'єкти, що супроводжується змінами в психології та колективній свідомості, включаючи уявлення про те, як повинні складатися на роботі відносини з чоловіками. Проте жінки продовжують отримувати менше матеріальне забезпечення, ніж чоловіки. Часто в економіці їх використовують як резервну робочу силу, яку можна залучити до праці, коли це необхідно, і звільнити, витіснити в менш престижні професії або перевести на гірший режим праці тоді, коли їх послуги перестають бути актуальними. Завдяки японським жінкам впроваджується прогресивне законодавство з таких питань, як розлучення, сімейне насильство, трудове право. Крок за кроком жінки трансформують свій соціальний статус, який сприяє їхній громадській активності, участі у виробничих відносинах.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ І ЛІТЕРАТУРИ**

1. Батлер Д. Феминизм под любым другим именем. Интервью с Рози Брайдотти // Гендерные исследования. 1999. № 2. С. 48-78.
2. Вагацума Сакаэ. Гражданское право Японии. В 2-х кн.: пер. с яп. В.В. Батуренко; под ред. P.O. Халфиной. М.: Юридическая наука, 1983. 318 с.
3. Вардман Д. Япония от А до Я: раскрытые тайны повседневной жизни; пер. с англ. А.М. Лазарева. М.: АСТ, 2005. 127 с.
4. Власов В.И. Право женщин на труд // Законность. 1997. № 8. С. 18-33.
5. Воронина О.А. Глоссарий: Московский центр гендерных исследований, 2008 [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www. gender.ru/index.php?id=2&subid].
6. Гражданский кодекс Японии [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.japon.ru].
7. Григорьева Н.С., Григорьева Д.К. Политика Японии по созданию общества равных возможностей для мужчин и женщин // Гендерное равенство в современном мире / Отв. ред. и сост. О.А. Воронина. М.: МАКС Пресс, 2008. С. 716-735.
8. Денисова Ю.Д. Япония: конец ХХ века: Последние тенденции трансформации. М.: Муравей, 1996. 265 с.
9. Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин. [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl].
10. Еремин В.Н. Политическая система современного японского общества. М.: АСТ, 2003. 216 с.
11. Еремин В.Н. Правовая реформа как часть преобразований в послевоенной Японии (исторические корни и социально-политическая роль) // Япония: Лики страны в разные времена. М.: Муравей, 1994. С. 116-152.
12. Женщины захватывают менеджерские посты // Япония сегодня. 1995. № 6. С. 2-4.
13. Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке» [Электронный ресурс – официальный сайт ООН]. Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl\_conv/decl\_women.shtml.
14. Завьялова О.И. Токио и токийцы: будни, выходные, праздники. М.: Наука, 1990. 347 с.
15. Закон Японии «О предотвращении супружеского насилия и защите жертв такого насилия» от 2001 г. с поправками от 2004 и 2007 гг. [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.womens-unit.gov.jp/].
16. Закон Японии «Про равные возможности для мужчин и женщин на трудоустройство» от 1986 г. [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.womens-unit.gov.jp/].
17. Инако Цунэо. Современное право Японии; пер. с яп. В.В. Батуренко; под ред. В.Н. Ерёмина. М.: Юридическая наука, 1981. 269 с.
18. Котова Л.С. Старость в радость: Пенсионная система в Японии // Огонек. 2012. № 4. С. 34-37.
19. Кочкина Е.В., Кириченко М.М., Степанова Н.М. Дестабилизация политических предписаний полу // Гендерная реконструкция политических систем. М.: АСТ, 2003. 991 с.
20. Конституция Японии (1947 г.) // А.А. Мишин. Конституционное (государственное) право зарубежных стран. М.: Юридическая наука, 1998. С. 409-412.
21. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.un.org/russian/documen/convents/cedaw\_handbook/ch1.html].
22. Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий от 1958 года [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.ilo.org].
23. Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий от 1958 года [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.ilo.org].
24. Конвенция МОТ №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г. года [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.ilo.org].
25. Конвенция МОТ №156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин 1981г. [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.ilo.org].
26. Кириллова М.И. Традиционность и современность в политической культуре японской молодёжи 1970-1980-е годы: Дис. … канд. ист. наук. М., 1992. 165 с.
27. «Кихон роппо» («Шесть основных кодексов»). Токио, 1963. 860 с.
28. Кумата В. Онна то отоко (Женщины и мужчины). Токио: Хорупу Сюппан, 1992. 389 с.
29. Латышев И.А. Семейная жизнь японцев. М.: Наука, 1985. 189 с.
30. Латышев И.А. Конституционный вопрос в послевоенной Японии. М.: Изд-во восточной литературы, 1959. 230 с.
31. Левайс Л. «Мы не считаем женщин»: гендерное неравенство в японских компаниях // The Times. 8.08.2009 [Электронный ресурс. Режим доступа: http://news.leit.ru/archives/4508].
32. Назарова В.В. Гендерные отношения в японском обществе во второй половине ХХ века: Монография. Армавир, 2007. С.117-118.
33. Овчинников В.В. Ветка сакуры: Рассказ о том, что за люди японцы. М.: Молодая гвардия, 1975. 283 с.
34. Основной Закон Японии «О создании общества равных возможностей для мужчин и женщин» от 1999 г. [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.womens-unit.gov. jp/].
35. Подпалова Г.И. Новые явления в структуре женского труда в Японии и их социальные последствия // Специальный бюллетень. 1980. № 3. С. 134-138.
36. Пронников В.А., Ладанов И.Д. Японцы: этнопсихологические очерки. 3-е изд., доп. и испр. М.: Наука, 1996. 400 с.
37. Пушкарева Н.Л. Гендерная теория и историческое знание. СПб.: Северо-Запад Пресс, 2007. 286 с.
38. Речь Премьер-министра Японии Синдзо Абэ на 68-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН (26 сентября 2013 г., Нью-Йорк) [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.ru.emb-japan.go.jp].
39. Речь Премьер-министра Японии Синдзо Абэ на 69-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН от 25.10.1014 [Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.ru.emb-japan.go.jp].
40. Румак (Федукина) Ю.С. Институт брака и гендерные взаимоотношения в Японии // Социальные идеалы в стратегиях общественного развития: Сб. науч. ст.: В 2 ч. Саратов, 2005. Ч.1 С. 253-257.
41. Румак (Федукина) Ю.С. Трансформации гендерных отношений в Японии XX‒XXI вв.: нуклеарная семья. Саратов, 2010. 167 с.
42. Рассошенко Т.А. Семья и семейная система в политике и идеологии Японии: Автореф. дис. … канд. ист. наук. М., 1978. 20 с.
43. Словарь гендерных терминов / Под ред. А.А. Денисовой. М.: Информация XXI век, 2002. 256 с.
44. Соколов А.И. Обострение проблемы занятости в современной Японии / А.И. Соколов // Ежегодник. Япония 1982. М., 1983. С. 154-158.
45. Степанов О.А. Социокультурные факторы в системе японских трудовых отношений: Автореф. дис… канд. соц. наук. М., 1993. 21 с.
46. Федукина Ю.С. Влияние культурной политики японского правительства и СМИ на гендерные отношения в Японии // Вестник ПАГС имени П.А. Столыпина. 2008. № 2. С. 171-176.
47. Фукунага X. Япония остаётся адом для работающих женщин // Япония сегодня. 1995. № 3. С. 18-19.
48. Хоткина З. Женщина на рынке труда // Социальные исследования и современность. 1992. № 3. С. 178-184.
49. Цветов В.Я. Пятнадцатый камень сада Реандзи. 3-е изд., дораб. и доп. М.: Политиздат, 1991. 413 с.
50. Чалыкова Н.М. Положение трудящих женщин Японии в условиях НТР: Автореф. дис. … канд. ист. наук. М., 1978. 21 с.
51. Чехонин Б. Многоликая Япония. М.: Изд-во политической лит-ры, 1970. 272 с.
52. Asia-Japan Women`s Resource Center / Yaori Matsui [On-line resource. Access mode: http://http://www.ajwrc.org/eng/modules/ myalbum].
53. Iwao Sumiko. The Japanese Woman: Traditional Image and Changing Reality N.Y.: The Free Press, 1993. 334 с.
54. Claire Shipman. Womenomics: Write Your Own Rules for Success [On-line resource. Access mode: http://ua.bookfi.org/g/%20Katty%20Kay].
55. Organization and Goals [On-line resource. Access mode: http://www.un.emb-japan.go.jp/aboutus/organization.html].
56. Osawa M. The Gender Revolution in Japanese Social Science // Social Science Japan. 1994. № 2. November. P. 11-13.
57. Malony B. Japan’s 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender // Signs. Chicago, 1995. Vol. 20. № 2. P. 268-302.
58. Midori Otake. Family and Gender Issues // Life in Japan. Reflexion on Fifty Years of Change and Future Prospect. 2000. 447 p.
59. Morley P. The Mountain is Moving: Japanese Womens Lives. Vancouver: UBC, 1999. 226 p.
60. Nissan Opens a Daycare Center in its Global Headquarters // Nissan Motor Corporation [On-line resource. Access mode: http://www.nissan-global.com/EN/NEWS/2013/\_ST0RY/130129-01-e.html].
61. Structure of Gender Equality Bureau, Cabinet Office [On-line resource. Access mode: http://www.gender.go.jp/english].
62. Summary of Third Basic Plan for Gender Equality [On-line resource. Access mode: http://www.gender.go.jp/english\_contents/about\_danjo/].
63. Takao Y. Women in Japanese Local Politics: from Voters to Activists to Politicians [On-line resource. Access mode: http://www.japanfocus.org/-Yasuo-TAKAO/2647].
64. Vision of Gender Equality. Creating New Values for the 21st Century [On-line resource. Access mode: http://www.gender.go].
65. World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2013 [On-line resource. Access mode: http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2013/].