

Женщина в российском обществе. 2025. № 3. С. 37—55.

Woman in Russian Society. 2025. No. 3. P. 37—55.

Научная статья

УДК 316.346.2(520)

EDN: <https://elibrary.ru/qbvwwc>

DOI: 10.21064/WinRS.2025.3.3

ЭВОЛЮЦИЯ ЯПОНСКОЙ ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН

Софья Михайловна Ребрей

Московский государственный институт международных отношений (университет),
Министерство иностранных дел РФ, г. Москва, Россия, s.rebrei@inno.mgimo.ru

Аннотация. Расширение прав и возможностей женщин стало приоритетной стратегией развития с 2013 г., но находится в фокусе внимания японского правительства еще с 1990-х гг. Тем не менее, несмотря на прилагаемые усилия и высокий уровень экономического развития, страна замыкает мировые рейтинги гендерного равенства, соседствуя там не со странами ОЭСР, а со странами Африки южнее Сахары. Изучение развития политики в отношении женщин позволяет выделить три основные движущие силы: самоорганизацию японских женщин, экономические и демографические проблемы, пробудившие интерес японского правительства, а также западные и глобальные тренды. Рост вовлеченного отцовства не приводит к облегчению двойного бремени женщин и не снижает женские временные затраты на домашний труд. Рынок труда характеризуется ростом женского участия, но разрыв в оплате труда остается одним из самых высоких в странах ОЭСР, что обусловлено сохранением горизонтальной и вертикальной сегрегации. Аналогичная картина вырисовывается и в остальных осевых институтах — образовании, науке и управлении.

Ключевые слова: вуменомика, гендерное неравенство в Японии, японские женщины, бюджеты времени, гендерный разрыв в оплате труда, женщины в науке, женщины в управлении

Для цитирования: Ребрей С. М. Эволюция японской политики в отношении женщин // *Женщина в российском обществе. 2025. № 3. С. 37—55.*

Original article

THE EVOLUTION OF JAPANESE POLICY TOWARDS WOMEN

Sofia M. Rebrey

Moscow State Institute of International Relations (University), Ministry of Foreign Affairs
of Russian Federation, Moscow, Russian Federation, s.rebrei@inno.mgimo.ru

Abstract. Empowering women and increasing gender equality became a priority development strategy in 2013 but has been in the focus of the Japanese government since the 1990s. However, despite the efforts made and the advanced level of economic development — Japan has been among the five largest and most technologically advanced economies in the world for over half a century — the country is at the bottom of the world gender equality rankings, neighboring there not with the OECD countries, but with the countries of sub-Saharan Africa. This study is devoted to the analysis of the evolution of Japanese policy towards women, its driving forces, main instruments, and their effectiveness. The analysis is based on the approach of economics of inequality of opportunity and agency, and the methodology of the analysis is the index of axial institutions, which include the family and labor market, education and science, public and corporate governance. The study of the development of policy towards women and gender equality allows us to identify three main driving forces: self-organization of Japanese women, economic and demographic problems that have awakened the interest of the Japanese government, and Western and global trends. An analysis of the core institutions shows contradictory results of gender policy. Thus, within the framework of the family institution, stimulating involved fatherhood yields positive results: Japanese men's time expenditure on unpaid domestic labor is growing. However, this trend does not alleviate the double burden of women and does not reduce women's time expenditure on domestic labor. The labor market is characterized by an increase in female participation, having reached and even surpassed the key goal of womenomics. Nevertheless, the wage gap remains one of the highest in OECD countries, which is due to the persistence of horizontal and vertical segregation in the labor market, the predominance of women among those temporarily and part-time employed, and the double burden effect. A similar picture emerges in the other core institutions — education, science, and management. Thus, with the actual growth of women in education and science, horizontal and vertical segregation remains. Management remains the most closed sphere for women due to the lack of decisive measures to overcome the traditions and stereotypes that have developed in Japanese society.

Key words: womenomics, gender inequality in Japan, Japanese women, time budgets, gender pay gap, women in science, women in management

For citation: Rebrey, S. M. (2025) Èvoliutsiia iaponskoï politiki v otnoshenii zhenshchin [The evolution of Japanese policy towards women], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 37—55.

Введение

Расширение прав и возможностей женщин — это один из основных трендов мирового развития начиная со второй половины XX в. В XXI в. борьба с гендерным неравенством обусловлена не только Целями устойчивого развития и приверженностью гуманизму и концепции прав человека, но и экономическими, и демографическими вызовами современного общества. Япония представляет уникальный исследовательский кейс: это одна из немногих развитых стран,

в которой экономический рост и развитие в XX в. не сопровождалось усилением гендерного равенства. Во многом это связано с жестким гендерным разделением населения на мужчин — «добытчиков» и женщин — домохозяек, что позволило сформировать систему японского менеджмента, в основе которого лежит система пожизненного найма. Так, абсолютная верность сотрудников своей компании, готовность к сверхбольшим нагрузкам и переработкам на благо компании и национальной экономики была бы невозможна без такого жесткого гендерного разделения труда: пока мужчина посвящает свою жизнь компании и экономике, женщина посвящает свою жизнь семье — заботе о детях, муже, родителях своих и мужа. Растущая в соответствии с выслугой лет зарплата пожизненно нанятых призвана обеспечивать растущие потребности семьи.

Одним из факторов послевоенного экономического чуда Японии выступает резкий прирост рабочей силы (подобно первому демографическому дивиденду, но не в результате сохранения высоких темпов рождаемости на фоне снижения смертности); за счет репатриантов, вернувшихся из бывших японских колоний, население выросло на 10 %, к тому же демобилизация выпустила на рынок труда еще 3,3 млн бывших военнослужащих.

Однако уже во второй половине 1970-х рождаемость в Японии опускается ниже уровня воспроизводства (2 ребенка на женщину)¹. Как показывают современные исследования, жесткое гендерное разделение труда в индустриальных и постиндустриальных обществах, где население отличается высокой степенью урбанизации и нуклеаризации семей, приводит к снижению рождаемости [Feyrer et al., 2008; Lacalle-Calderon et al., 2017; Kolk, 2019; Kohara, Maity, 2021]. Резко повышается нагрузка на женщин, которые вынуждены в одиночку растить детей, тогда как в традиционных аграрных обществах в условиях многопоколенной семьи нагрузка по уходу за детьми не ложилась исключительно на плечи матери. Финансовая зависимость женщин и ограниченные возможности на рынке труда также негативно влияют на уровень рождаемости в развитых странах [Da Rocha, Fuster, 2006; Lacalle-Calderon et al., 2017; Ayllón, 2019; Kolk, 2019].

Снижение рождаемости в Японии в 1970-х гг. постепенно приводит к дефициту рабочей силы и ее удорожанию, с одной стороны, и к старению населения — с другой. Так, по данным на 2025 г., Япония уже не первое десятилетие прочно удерживает пальму первенства по старению населения: 29,99 % населения — старше 65 лет, 17,73 % старше — 75 лет. Согласно прогнозам ООН, к концу века 37,43 % японского населения будет старше 65 лет, 26,50 % — старше 75 лет и 8,94 % — старше 90 лет². В результате и без того высокий коэффициент демографической нагрузки (70,16 в 2025 г.) вырастет до 95,6. Специальный коэффициент рождаемости (число рождений на женщину) составляет 1,23, занимая 13-е место с конца в мировом рейтинге.

Такая демографическая картина критично влияет на экономический потенциал Японии и ее конкурентоспособность на мировой арене. Уже три десятилетия японцы называют потерянными, подразумевая низкие темпы экономического роста, потому что после краха экономики «мыльного пузыря» Япония

¹ World Population Prospects 2024. UN. URL: <https://population.un.org/wpp/> (дата обращения: 02.04.2025).

² Ibid.

не может не только выйти на прежний уровень роста, что связано с интенсификацией и постиндустриализацией экономики, но и нагнать динамику других развитых постиндустриальных экономик (например, США и стран Евросоюза). В 2013 г. премьер-министр Синдзо Абэ предлагает неожиданное решение проблемы низких темпов роста — вовлечение женщин в экономику. Действительно, для нации с высочайшей трудовой этикой и высококвалифицированными кадрами недоиспользование женской половины населения в экономике знаний и инноваций становится непозволительной роскошью. В результате политика по продвижению гендерного равенства обретает яркое название «вуменомика» и входит в число приоритетных стратегий развития.

На самом деле экономическая политика по расширению прав и возможностей женщин в Японии началась задолго до Абэ. Еще в 1976 г. под влиянием активизации женского общественного движения, его выхода на мировую арену и проведения Первой Международной женской конференции в Мексике, на которой 1975 г. был провозглашен годом женщин, а затем заявлено и десятилетие, Япония, стремившаяся интегрировать западные ценности в свою культуру и войти в число прогрессивных стран, создала соответствующие организации в правительстве: Главное управление по планированию и продвижению политики в отношении женщин 1976 г., Национальный центр женского образования 1977 г. и др. Национальный центр женского образования не только курировал и стимулировал женское образование, но и стал проводить женские и гендерные исследования для последующей реализации грамотной социально-экономической политики, а также объединил различные женские организации и инициативы³, коих уже было немало: к 1983 г. их насчитывалось 38 тыс., в них состояли 9,11 млн японок, или 21 %⁴. Среди организаций были образовательные, трудовые, политические, религиозные и др. В результате в Японии сформировалась своя школа женских и гендерных исследований, причем их организаторы находились в связи, во-первых, с женскими объединениями, что позволяло им проводить эмпирические исследования, а во-вторых, с правительством, помогая строить грамотную политику в отношении женщин. В 1994 г. Управление по планированию и продвижению политики в отношении женщин преобразуется в Главное управление по продвижению гендерного равенства (男女共同参画推進本部). Президентом Штаба становится премьер-министр, а вице-президентом — главный секретарь Кабинета министров и министр по делам женщин. Более того, все министры становятся его членами. В качестве консультативного органа при премьер-министре создается Совет по гендерному равенству (男女共同参画会議). В августе 1994 г. премьер-министр поручает Совету разработать «Общее видение гендерно равноправного общества к XXI веку» и уже в 1996 г., на базе собственных исследований и Пекинской декларации и Платформы действий 1995 г., Совет публикует доклад «Видение гендерного равенства — создание новых ценностей для XXI века», согласно которому общество гендерного равенства определяется как общество, в котором мужчины и женщины обладают равными возможностями

³ NWECC Newsletter. 1984. Vol. 1, № 1. URL: <https://nwec.repo.nii.ac.jp/records/8746> (дата обращения: 02.04.2025).

⁴ Ibid.

для добровольного участия на равных в общественных процессах на всех уровнях и пользования политическими, экономическими, социальными и культурными благами, а также равными обязанностями. Совет начинает публиковать регулярные (раз в 5 лет) планы по достижению гендерного равенства и ежегодные White papers.

Если в 1990-х гг. женские и гендерные исследования были призваны решить проблему низкой рождаемости, то в 2000-х гг., и особенно во время Абэномики, на первый план выходит проблема дефицита трудовых ресурсов, в результате чего основной целью вуменомики становится вовлечение женщин в оплачиваемую занятость.

Таким образом, политика по расширению прав и возможностей женщин и достижению гендерного равенства основывается на трех столпах:

1) японской школе женских и гендерных исследований, сформировавшейся в середине 1970-х гг., представитель (скорее даже представительницы) которой входит в Совет по гендерному равенству и формирует основные цели, задачи и инструменты для его достижения;

2) японском правительстве, озабоченном экономическими и демографическими проблемами, включая сокращение рождаемости и старение населения, низкие темпы экономического роста и др.;

3) влиянии западных трендов и политике международных организаций, приверженности западных компаний ESG и Целям устойчивого развития.

Тем не менее, несмотря на проведение последовательной политики по расширению прав и возможностей женщин и усилению гендерного равенства на протяжении нескольких десятилетий, Япония остается в самом конце рейтингов по уровню гендерного равенства, рождаемость падает, старение растет, а экономика нет. Несмотря на рост женской занятости, гендерный разрыв в оплате труда не сокращается, а старение населения выступает не только и не столько бременем для всей экономики, налогоплательщиков и системы здравоохранения, сколько для женщин, традиционно являющихся донорами заботы как для младших, так и для старших поколений.

Настоящее исследование посвящено изучению целей, задач и инструментов гендерной политики Японии исходя из документов Совета по гендерному равенству и оценки его эффективности на основе индекса осевых институтов и концепции равенства возможностей.

Методология исследования

Гендерное неравенство — это неравенство прав и возможностей женщин и мужчин. Тем не менее измерение гендерного неравенства основными глобальными индексами сфокусировано на измерении неравенства доступности ресурсов и благ, а не возможностей, поэтому индексы не всегда соответствуют реальному уровню прав и возможностей женщин и не могут адекватно оценивать динамику их расширения.

Настоящее исследование строится на авторской методологии измерения равенства возможностей женщин и мужчин на основе концепции агентности [Ребрей, 2024].

Агентность — это способность агента выбирать цели, инструменты их достижения и их достигать [Sen, 1985]. То есть это степень автономности агентов, их свобода в принятии решения как на личном уровне, так и на уровне семьи и сообщества [Gammage et al., 2016; Kabeer, 2016]. Другими словами, если социальная группа обладает высокой агентностью, она может влиять на институты и адаптировать их к собственным потребностям. В обратной ситуации группы с низкой агентностью вынуждены подстраиваться под существующие нормы и занимать подчиненное положение в обществе. Таким образом, агентность выступает комплементарной институтам структурой.

Агентность обычно измеряют с помощью проведения специальных опросов и глубинных интервью [Ребрей, 2022]. Например, японское правительство спрашивает у респондентов, хотели бы они в следующей жизни снова родиться женщиной (мужчиной). В 1950 г. всего 16,4 % опрошенных женщин дали положительный ответ, в 1987 г. — уже 53,7 %. У мужчин этот уровень был несопоставимо выше — 81,8 %⁵.

Агентность проявляется по-разному в разных институтах [там же], поэтому подобное исследование способно отразить только общий уровень агентности и ее динамику, но не причины и институциональные факторы.

В настоящем исследовании агентность измеряется в рамках осевых институтов, составляющих ось, на которой формируется и реализуется агентность. К таким институтам относятся семья, рынок труда, образование, наука, государственное и корпоративное управление [Ребрей, 2024].

Семья служит не только институтом первичной социализации агентов. Более того, именно от распределения обязанностей в семье зависит то, каким свободным от домашнего неоплачиваемого труда временем обладают супруги, и особенно женщины. Это напрямую влияет на участие женщины в экономике и жизни общества, поэтому равенство возможностей в семье измеряется через распределение временных затрат на неоплачиваемый домашний труд.

Рынок труда выступает как инструментом для обретения финансовой независимости, так и площадкой для реализации талантов и способностей. Возможности участия на рынке труда ограничиваются горизонтальной и вертикальной сегрегацией, которая ведет к гендерным разрывам в оплате труда. Образование и наука — это институты, которые производят и распространяют знания, а потому относятся к системообразующим институтам. От участия и влияния женщин в этих институтах зависит и отношение к женщинам в обществе, и грамотность и эффективность политики по достижению гендерного равенства. Институты корпоративного и государственного управления напрямую влияют на общественные и экономические нормы, а потому представленность женщин в управлении считается краеугольным камнем в достижении гендерного равенства [там же].

Проследим динамику основных индикаторов в рамках осевых институтов в Японии и сопоставим их с целями и инструментами японской гендерной политики.

⁵ The Present Status of Women and Measures (White Paper on Women, abridged) (1996). URL: https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/plan2000/e01.html (дата обращения: 02.04.2025).

Семья

Высокий уровень гендерного неравенства в Японии обусловлен неравномерным распределением домашнего труда между супругами: традиционно этот труд считается женской прерогативой. По данным ООН, Япония характеризуется одним из самых высоких в мире разрывов во временных затратах на домашний труд — 4,9 (рис. 1).

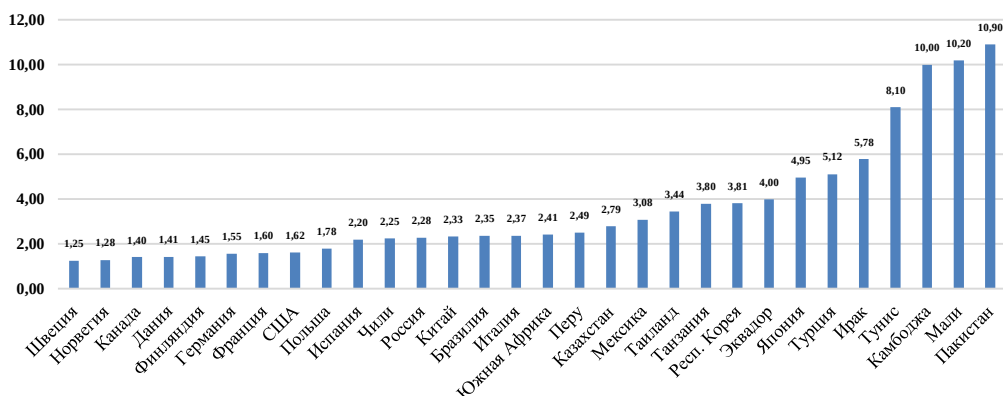


Рис. 1. Гендерный разрыв во временных затратах на неоплачиваемый домашний труд, последний доступный год, 2022—2023 гг. (составлено по данным UN DESA)

Базовые планы закономерно включают задачи и индикаторы, нацеленные на снижение дисбаланса в сфере домашнего труда. Начиная с 1-го плана отмечается, что двойное бремя женщин не позволяет им полноценно участвовать в оплачиваемой занятости. Начиная с 3-го плана указываются целевые показатели. Временные затраты мужчин на бытовые услуги и уход за ребенком (детьми) до 6 лет должны были увеличиться с 60 мин/д. (2010 г.) до 2 ч 30 мин/д. (2015 г.); доля женщин, работающих как до, так и после рождения первого ребенка, должна была вырасти с 38 % (2010 г.) до 53 % (2015 г.) и до 70 % (2025 г.). В 4-м плане фокус смещается в сторону повышения используемости отцовского отпуска по уходу за ребенком: до 13 % в 2020 г. и 30 % в 2025 г.

Основным инструментом вовлечения отцов в неоплачиваемый домашний труд выступает пропаганда отцовских отпусков по уходу за детьми, что диктуется успешным европейским опытом. Эмпирические данные и многочисленные исследования подтверждают эффективность данного инструмента [Rege, Solli, 2010; Duvander et al., 2019; Ребрей et al., 2023]. Вовлечение отцов на ранних стадиях ухода за ребенком способствует созданию крепкой эмоциональной связи между отцом и ребенком, что обуславливает вовлеченность отцов даже после выхода из отцовского отпуска [Coltrane, 1997].

В целом отпуск по уходу за ребенком — это сравнительно новый инструмент, поэтому он не так популярен не только среди отцов, но и среди матерей. Система отпусков была внедрена в 1991 г. для решения двух задач: повышения

рождаемости и гендерного равенства⁶. Материнский отпуск (декрет) длится 6 недель до родов и 8 недель после с сохранением 2/3 зарплаты, но воспользоваться им можно только в случае, если женщина проработала в компании минимум 1 год. Работодатель может выплачивать полный оклад, но в таком случае он будет облагаться налогом.

После этого оба родителя имеют право взять отпуск по уходу за ребенком продолжительностью до 1 года. Если работают оба родителя, то отпуск могут взять оба родителя (パパ・ママ育児プラスрара・mata ikukyū purasu). Отпуск по уходу длится до 1 года, однако если родители не могут устроить ребенка в детский сад, отпуск могут продлить до 2 лет. Тем не менее отцы практически не использовали это право, потому что в обществе это считалось не приемлемым занятием для мужчины и рассматривалось как способ отдохнуть и не работать.

Введение эксклюзивного отцовского отпуска (パパ休暇 rara kyūka) до 8 недель после рождения ребенка (правда, его продолжительность зависит от работодателя и контракта) повысило его популярность: в 2022 г. 17,1 % сотрудников частных компаний и 31,8 % госслужащих воспользовались таким правом⁷. Согласно изучению панельных данных по компаниям Nikkei 225 с 2004 по 2020 г., использование отцовского отпуска чаще встречается в компаниях, которые активно применяют практику баланса между работой и личной жизнью. Под влиянием эффекта окружения эта практика быстро распространяется среди коллег. Более того, использование отцовского отпуска не влияет на производительность компании [Uchida et al., 2024]. Для стимулирования такого подхода правительство ввело сертификацию «Курумин» для компаний, которые соответствуют стандартам Закона о совершенствовании мер по поддержке воспитания детей следующего поколения и получили знак «Курумин» как символ того, что они являются признанными «учреждениями по поддержке ухода за детьми». По состоянию на сентябрь 2023 г. (последние доступные данные) такого звания удостоили 4313 компаний, а целевой показатель — 4300 компаний к 2025 г.

Таким образом, стимулирование вовлеченного отцовства и гармоничного распределения домашней работы стало частью программы по поиску баланса между работой и личной жизнью и призвано решить не только «женские» проблемы, но и «мужские» — многочасовые переработки (вызывающие такое явление, как *кароси* — смерть от переутомления на работе), работу более 60 ч в неделю, недоиспользование ежегодного оплачиваемого отпуска и пр.

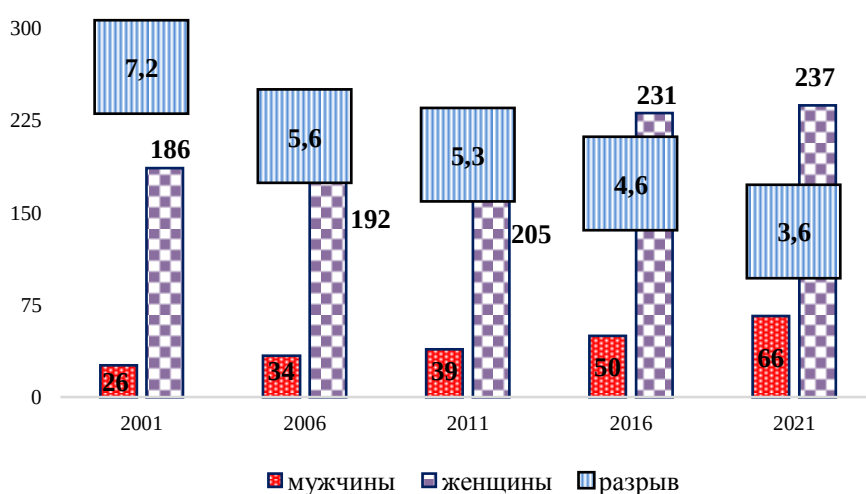
Рассмотрим влияние мер по стимулированию вовлеченного отцовства и поиска баланса «работа — личная жизнь» на распределение домашнего труда и занятость женщин на основе японских опросов по использованию времени, проводящихся с 2001 г. (рис. 2). Стоит отметить, что, в отличие от других стран, японцы выделяют семьи с детьми до 6 лет, что позволяет сфокусироваться

⁶ Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members. Act № 76 of May 15, 1991. URL: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3543/en> (дата обращения: 02.04.2025).

⁷ List of Numerical Targets of the Fifth Basic Plan for Gender Equality as of 1 April 2024. URL: https://www.gender.go.jp/english_contents/basic_data/indicators/pdf/numerical_targets_2024.pdf (дата обращения: 02.04.2025).

на самой занятой когорте, которой сложнее всего сочетать оплачиваемый и неоплачиваемый труд. Участие отцов как в уходе за ребенком и другими близкими, так и в бытовых услугах действительно растет: соответственно с 26 мин/сут до 66 и с 22 до 48, что приводит к снижению разрывов во временных затратах на домашний труд. Тем не менее это не разгружает женщин, их нагрузка по уходу за ребенком и другими близкими также продолжает расти — с 186 до 237 мин/сут. Хотя временные затраты незначительно, но снизились — с 275 до 271 мин/сут. Рост затрат в 2021 г. можно объяснить эффектом коронавируса и изоляционных мер, которые привели к существенной перегрузке женщин домашним трудом во всем мире [Калабихина, Ребрей, 2020].

Уход за детьми и другими близкими



Бытовые услуги

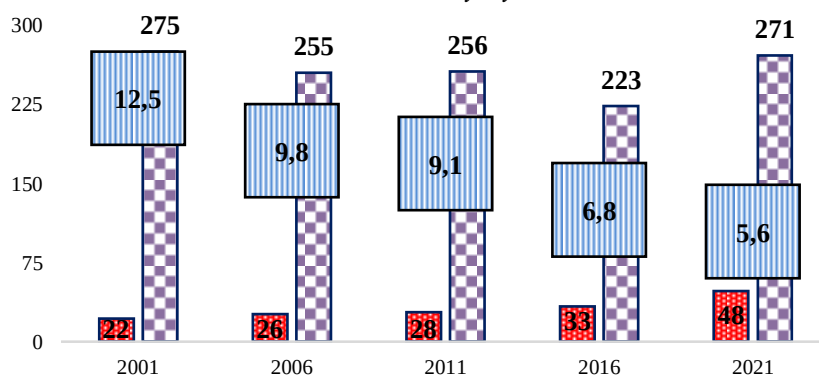


Рис. 2. Временные затраты на уход за детьми и другими близкими в семьях с ребенком младше 6 лет, 2001—2021 гг., мин (составлено по данным Survey on Time Use and Leisure Activities (Statistics Bureau of Japan))

Таким образом, несмотря на стремление правительства разгрузить женщин, рост домашней нагрузки в сочетании с увеличением их участия в оплачиваемой занятости приводит к усугублению эффекта двойного бремени, что не только негативно влияет на здоровье женщин, но и снижает рождаемость. В Японии специальный коэффициент рождаемости опустился до 1,2 рождений на женщину, причем после внедрения вуменомики коэффициент стал сокращаться быстрее в результате роста двойной нагрузки.

Рынок труда

Вовлечение женщин в оплачиваемую занятость выступает основной вуменомики, что закономерно в условиях депопуляции, обуславливающей дефицит рабочей силы, и закрытой миграционной политики, не дающей ее восполнить трудовыми мигрантами⁸.

Так, начиная с 3-го плана (2010 г.) в фокусе гендерной политики находится цель повысить занятость женщин 25—44 лет и 60—64 лет соответственно до 73 и 63 % в 2020 г. (последняя когорта не вошла в следующие планы) и 82 % в 2025 г. По последним доступным данным (2023 г.), среди женщин 25—44 лет занят 81 %. В более широкой возрастной когорте женщин трудоспособного возраста (от 15 до 64 лет) рост участия в рабочей силе впечатляет: с 58 % в 1991 г. до 75 % в 2022 г., Япония обгоняет средние показатели по ОЭСР на 9 п. п.⁹ Однако такой уровень еще не свидетельствует о достижении равенства: мужское участие в рабочей силе по состоянию на 2022 г. составляет 88 %, т. е. на 13 % больше, и продолжает расти.

Занятость японок прирастает преимущественно за счет непостоянных форм занятости (частичной и временной), что японцы называют динамикой в виде латинской буквы L, означающей резкое падение количества женщин среди постоянных работников после 25 лет в результате рождения ребенка. Чаще всего обратно на рынок труда женщины возвращаются уже на позиции непостоянных работников. Так, в постоянной занятости доля женщин после 25—29 лет падает с 59,1 до 40,3 % в возрасте 35—39 лет и до 14,6 % в возрасте 60—64 лет, тогда как общий уровень женской занятости с 84,7 % (25—29 лет) сокращается лишь до 78,1 % (35—39 лет) и затем снова возрастает до 81,7 %.

Несмотря на расширение участия женщин в оплачиваемом труде, гендерный разрыв зарплат в Японии остается одним из самых высоких в странах ОЭСР: по последним данным (2022 г.), Япония занимает второе место с конца после Республики Кореи с разрывом в 24,9 %. Для сравнения: в Люксембурге, находящемся на 1-м месте, разрыв составляет 0,4 %¹⁰. Основной причиной высоких разрывов выступают три фактора: 1) преобладание женщин в непостоянных

⁸ Абэ смягчил миграционную политику и внедрил упрощенное получение трудовой визы для высококвалифицированных кадров, но в силу культурных факторов и закрытости японского общества, а также высоких цен приток мигрантов остается на низком уровне, неспособном восполнить дефицит трудовых ресурсов.

⁹ International Labour Organization. ILO modelled estimates database. February 06, 2024. URL: <https://ilostat.ilo.org/data> (дата обращения: 02.04.2025).

¹⁰ OECD Database. 28.01.2025. URL: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html> (дата обращения: 02.04.2025).

формах занятости; 2) горизонтальная сегрегация на рынке труда; 3) вертикальная сегрегация на рынке труда (см. разд. «Корпоративное управление»).

Динамика форм занятости для женщин и мужчин отличается высокой стабильностью: за 10 лет, с 2012 до 2022 г., доля женщин в непостоянной занятости держится на уровне 47 %, а в постоянной — снизилась с 44 до 41 %.

Хотя в базовых планах нет целевых индикаторов по повышению доли женщин в постоянной занятости, в дополнении к 5-му плану, опубликованному в 2024 г., этой теме посвящена целая секция¹¹. Инструменты для повышения постоянной занятости женщин характеризуются большим разнообразием, среди них:

— стимулирование женщин брать отпуск по уходу за ребенком вместо увольнения;

— внедрение субсидий для работодателей, которые переводят непостоянных работников в ранг постоянных, поддерживают перекавалификацию для непостоянных работников;

— исследование эффективности профессионального обучения для продвижения по службе непостоянных работников, включая сбор соответствующей статистики, проведение экспериментальных программ и др.;

— поддержка приобретения женщинами цифровых навыков, помощь в нахождении работы в цифровой сфере;

— публикация данных об уровне оплаты труда женщин и мужчин в соответствии с Законом о содействии активному участию женщин в профессиональной жизни для работодателей общего профиля с числом постоянных сотрудников от 101 до 300 чел.;

— сосредоточение на отраслях с большим гендерным разрывом в оплате труда, при поддержке соответствующих министерств разработка уникальных программ для повышения зарплат женщин.

Последний пункт косвенно решает проблему горизонтальной сегрегации на рынке труда, т. е. деление экономики на так называемые мужские и женские отрасли. К «мужским» отраслям в Японии относятся (в порядке убывания зарплат): информация и связь (72 % мужчин в 2022 г.), промышленность (71 %), строительство (83 %) и др.; к «женским» отраслям относятся (также в порядке убывания зарплат): образование (58 % женщин), медицина и здравоохранение (74 %), гостиницы и общепит (63 %) и др. «Мужские» отрасли традиционно характеризуются более высокими зарплатами и разрывами в оплате труда. Например, в «мужской» отрасли «информация и связь» мужская средняя зарплата составляет 540 тыс. йен, а женская — 344. В промышленности разрыв еще выше — 50 %. Самая низкооплачиваемая «женская» отрасль — «гостиницы и общепит», где уровень мужских зарплат составляет 171 тыс. йен, а женских — 95 тыс. То есть мужчины в самой высокооплачиваемой отрасли зарабатывают в 5,6 раза больше, чем женщины в самой низкооплачиваемой.

Таким образом, повышение женской занятости в недостаточной степени расширяет женские возможности и наращивает женскую агентность, так как она ограничена непостоянной формой занятости, «женскими» отраслями экономики.

¹¹ The Basic Policy on Gender Equality and Empowerment of Women 2024. URL: https://www.gender.go.jp/english_contents/pdf/241001.pdf (дата обращения: 02.04.2025).

Образование

В 70—90-х гг., следуя воле родителей, около 20 % девушек поступали в двухгодичный колледж, так как это считалось наиболее подходящим выбором для будущей жены и матери. Университет выбирали 1—15 %, однако доля таких девушек росла и в 1995 г. обогнала долю девушек, выбравших колледж. В настоящее время 50,1 % девушек выбирают университет и всего 8,3 % — колледж. Однако доля юношей, получивших высшее образование, стабильно выше, к примеру в 2018 г. — на 6 п. п. Таким образом, Япония — одна из немногих стран, не достигших обратного гендерного разрыва в высшем образовании. В 4-м плане ставилась цель сократить разрыв в высшем образовании на 5 п. п. Не достигнув этой цели, данный индикатор не стали включать в последующие планы.

Более того, резко отличается качество образования девушек и юношей, измеряемого по рейтингам вузов. Так, согласно данным Times Higher Education и Токийского университета, в 2019 г. девушек было не более четверти студентов самых престижных университетов Японии, в частности 19 % — среди студентов Токийского университета, 24 % — Киотского, 36 % — Васэда.

Согласно Базовому опросу Министерства образования, культуры, спорта, науки и технологий Японии, девушки чаще выбирают гуманитарные науки (65,3 %), направления, связанные со здоровьем (69,7 %, хотя медицину и стоматологию чаще выбирают юноши — 64,2 %), образование (59,2 %), тогда как преимущественно юноши обучаются на инженеров (84,6 %). Горизонтальная сегрегация в образовании обуславливает горизонтальную сегрегацию на рынке труда, поэтому гендерная политика ставит цель ежегодно наращивать долю женщин в бакалавриате на естественно-научных и технических направлениях обучения, однако их доля пока характеризуется стабильностью.

Целевые индикаторы в образовании сфокусированы на наращивании числа женщин в управлении в начальных и средних школах, в частности на позиции завучей — до 30 % в 3-м базовом плане, директоров — до 20 % и их замов — до 25 % к 2025 г. в 5-м базовом плане. Такой подход служит позитивным примером для школьниц, которые с детства видят женщин на управляющих позициях.

Однако сокращение разрывов участия в административной сфере и управлении образованием неспособно решить проблему предвзятости к женщинам в преподавании школьных дисциплин, для чего необходимо проведение гендерных экспертиз в учебных планах [Пушкарева, 2008] и развитие женских и гендерных исследований во всех отраслях гуманитарной науки.

Наука

Наука в Японии традиционно мыслится мужской сферой, тогда как судьба женщины-ученого считается тяжелой. Ее называют *рэкидзё* (синий чулок¹²). Считается, что эта работа требует слишком много временных затрат и поэтому ее невозможно совместить с домашним трудом, в результате чего женщины-ученые с трудом могут найти достойного партнера, выйти замуж и добиться успехов в карьере.

¹² Синий чулок — так в Англии в XVIII в. называли женщин, посвятивших себя науке и литературе и пренебрегающих домашним бытом.

Тем не менее доля женщин в науке растет. По данным опросов рабочей силы, в 2022 г. доля женщин в науке, профессиональных и технических услугах составила 37,8 %, т. е. с 2011 г. выросла на 5,3 п. п.

Гендерная политика Японии стимулирует не столько рост женщин в науке, сколько снижение горизонтальной сегрегации и рост доли женщин — исследователей в естественных и технических науках, самых закрытых для женщин областях. Доля женщин, работающих в университетах на позициях лектора или выше, в естественных и технических науках должна вырасти соответственно с 8 и 5 % в 2016 г. до 12 и 9 % в 2025 г. По состоянию на 2022 г. она составила соответственно 9,3 и 6,7 %, т. е. незначительно, но выросла. Цели по повышению доли женщин-исследовательниц, работающих в университетах, еще амбициознее: в естественных науках с 17,2 до 20 %; в технических — с 11 до 15 %; в фармакологии, сельскохозяйственных и социальных науках с 25,3, 18,9 и 25,8 до 30 %; наконец, в гуманитарных науках с 37,7 до 45 %. По состоянию на 2021 г. во всех областях наук цели почти достигнуты.

Однако последние японские исследования свидетельствуют, что фокус на наращивании доли женщин-ученых неэффективен, потому что именно абсолютное число женщин на факультетах науки, технологий, инженерии и математики (STEM) значительно влияет на результаты их исследований.

Считается, что статистические данные о росте доли женщин в науке «накручиваются» за счет младших исследователей. Но это не означает, что женщины в технических науках имеют равные с мужчинами возможности карьерного роста [Tamada et al., 2024]. Эту точку зрения подтверждает низкое представительство женщин на старших академических должностях и должностях принятия решений. Так, доля женщин в управлении наукой в Японии остается на весьма низком уровне в сравнении со странами Евросоюза, она составляла 13,9 % в 2023 г., тогда как среднее значение по ЕС — 27,9 %.

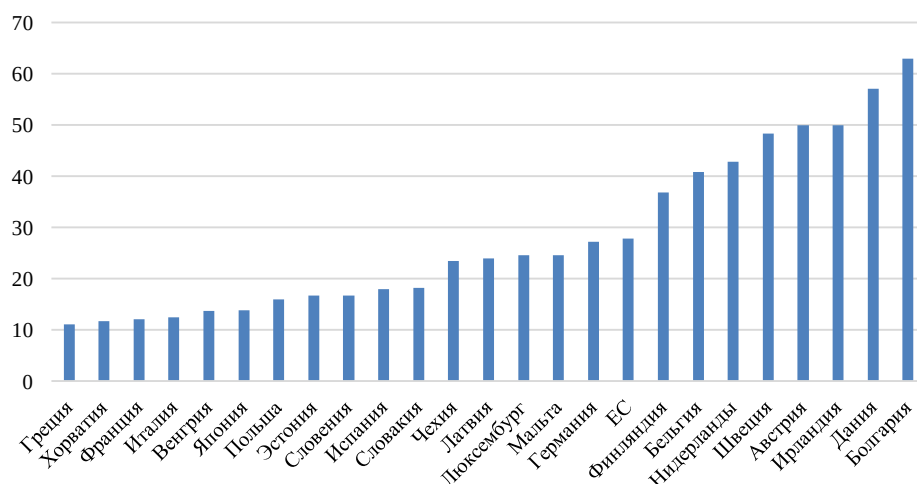


Рис. 3. Доля женщин в управлении наукой, 2023 г., %
(составлено по данным Eurostat, Times Higher Education)

Государственное управление

В 1946 г. женщины впервые вошли в состав палаты советников, было избрано 39 женщин из 242 чел. (16 %), но уже через год, с созданием палаты представителей, их доля упала до 3 %. Вплоть до 1989 г. их доля варьировалась в диапазоне 3,0—3,9 % и затем начала постепенно расти. В 5-м базовом плане поставлена цель достичь 35 % среди кандидатов женщин в обе палаты. В палате советников цель практически достигнута — 33,2 % в 2022 г., но среди кандидатов в палату представителей доля женщин сократилась с 2017 до 2021 г. на 0,1 п. п. Более того, доля женщин должна достичь 35 % и среди кандидатов на общенациональных местных выборах.

Несмотря на то что именно участие женщин в принятии решений рассматривается японской гендерной политикой как фундамент для расширения прав и возможностей женщин, цели в сфере государственного управления более чем скромные и имеют лишь рекомендательный характер. Мировой опыт свидетельствует о том, что наиболее эффективным инструментом расширения женской представленности в высших эшелонах власти выступает система квотирования, по крайней мере на первоначальных этапах [Freidenvall, 2018; Arndt, Wrohlich, 2019; Bagues, Campa, 2021]. Этот инструмент позволяет преодолеть сложившиеся стереотипы о том, что управление — сугубо мужская сфера. Кроме того, квоты повышают средний уровень образования среди кандидатов, так как женщины, преодолевшие «стеклянный потолок», обычно обладают более высоким уровнем образования и богатым опытом работы [Besley et al., 2017].

Более амбициозные цели устанавливаются на следующих этапах власти. В японской системе управления решения принимаются сверху вниз, т. е. цели и инструменты по их достижению разрабатываются в многочисленных советах и комитетах при министерствах. Планируется довести долю женщин, и членов, и экспертов в таких учреждениях, до 40—60 %. Причем среди членов доля женщин уже превысила установленный порог и составила 43 %, но среди экспертов — лишь 33,8 % в 2022 г. Планируется также повысить долю женщин среди прокуроров — до 30 %, госслужащих, глав департаментов на государственном, местном и муниципальном уровнях.

С одной стороны, такое постепенное повышение участия женщин на всех уровнях принятия решений (кроме высшего) может привести к осознанию в обществе необходимости участия женщин во власти. С другой стороны, может создаться впечатление, что множество целей и инструментов в этой сфере несут только количественный, но не качественный эффект, тогда как результативности способствуют более решительные меры, такие как введение квот.

Корпоративное управление

В сфере корпоративного управления цели правительства еще скромнее: довести к 2025 г. долю женщин-руководительниц до 18 %, начальниц отделов — до 30 %, менеджеров — до 12 %. Такая мягкая политика в корпоративном секторе обусловлена традиционно гармоничными отношениями между государством и корпорациями, основанными скорее на рекомендательных,

нежели административных мерах. Вполне закономерно, что представленность женщин в корпоративном управлении остается на самом низком уровне среди стран ОЭСР (13,1 %). Большинство женщин, входящих в совет директоров, принадлежат к семье основателей компании.

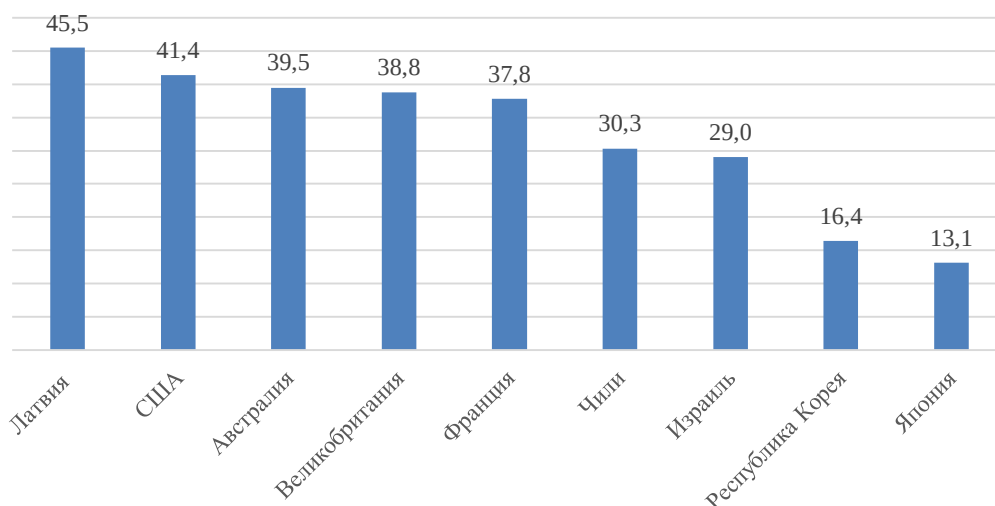


Рис. 4. Доля женщин в корпоративном управлении, 2022 г., %
(сост. по: ILOstat. URL: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer22/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_OCU_MTS_NB_A (дата обращения: 03.04.2025))

В 5-м плане гендерная политика включает в свой фокус малый и средний бизнес и содержит цель увеличить долю женщин-предпринимательниц до 30 %. Согласно многочисленным исследованиям, предпринимательницы нанимают преимущественно женщин и предоставляют лучшие условия для соблюдения баланса между работой и жизнью, что в комплексе способствует расширению прав и возможностей женщин и повышению гендерного равенства. Более того, женщины чаще производят товары и услуги, нацеленные на женские и детские потребности, а также на улучшение окружающей среды, инклюзивность общества и др. [Rebrey, 2020].

Заключение

Изучение развития японской политики в отношении женщин и гендерного равенства позволяет выделить три основные движущие силы. *Первая* — это сами японки, добивавшиеся финансовой независимости в результате участия в ранних этапах индустриализации, объединявшиеся в различные организации. Обретая таким образом свою агентность, женщины начали объединяться с целью проведения забастовок, требуя повышения зарплаты и улучшения условий труда. В послевоенное время женские организации начинают курироваться Центром женского образования, что способствует объединению общественных

активисток с образованными женщинами и позволяет развивать женские и затем гендерные исследования, опираясь на реальный женский опыт.

Второй движущей силой становится японское правительство, мотивированное стремлением решить демографические и экономические проблемы (дефицит рабочей силы, низкая рождаемость и снижение экономической динамики).

Третьим столпом женской и гендерной политики выступает экзогенный фактор — влияние западного общественного движения по расширению прав женщин, достигшего общемирового масштаба.

Анализ осевых институтов показывает противоречивые результаты гендерной политики. Так, в рамках института семьи стимулирование вовлеченного отцовства дает положительные результаты: временные затраты японских мужчин на домашний неоплачиваемый труд растут. Однако этот тренд не приводит к облегчению двойного бремени женщин и не снижает женские временные затраты на домашний труд. Рынок труда характеризуется ростом женского участия, достигнута ключевая цель вуменомики. Тем не менее разрыв в оплате труда остается одним из самых высоких в странах ОЭСР, что обусловлено сохранением горизонтальной и вертикальной сегрегации на рынке труда, преобладанием женщин среди временно и частично занятых и эффектом двойного бремени. Аналогичная картина вырисовывается и в остальных осевых институтах — образовании, науке и управлении. Так, при фактическом росте количества женщин в образовании и науке сохраняется горизонтальная и вертикальная сегрегация. Управление остается наиболее закрытой сферой для женщин ввиду отсутствия решительных мер для преодоления традиций и стереотипов, сложившихся в японском обществе.

Список источников

- Калабихина И. Е., Ребрей С. М. Домашний труд во время пандемии: опыт России // *Женщина в российском обществе*. 2020. № 3. С. 65—77.
- Пушкарева Н. Л. Гендерная нейтральность или равнодушие?: (к итогам экспертизы учебной литературы по истории 1990—2000-х гг.) // *Женщина в российском обществе*. 2008. № 1. С. 48—71.
- Ребрей С. М. Концепция агентности как новый подход к измерению гендерного неравенства // *Женщина в российском обществе*. 2022. № 3. С. 108—117.
- Ребрей С. М. Как измерить неравенство возможностей: индекс осевых институтов // *Вопросы экономики*. 2024. № 5. С. 128—153.
- Ребрей С. М., Комиссарова Ж. Н., Киселева И. В., Пастухова Д. Р. Стимулирование рождаемости на фоне расширения прав и возможностей женщин: актуальные инструменты семейной и трудовой политики // *Женщина в российском обществе*. 2023. № 2. С. 80—93.
- Ayllón S. Job insecurity and fertility in Europe // *Review of Economics of the Household*. Springer, 2019. Vol. 17, № 4. P. 1321—1347.
- Arndt P., Wrohlich K. Gender quotas in a European comparison: tough sanctions most effective // *DIW Weekly Report / Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)*. Berlin, 2019. Vol. 9, iss. 38. P. 337—344.

- Bagues M., Campa P.* Can gender quotas in candidate lists empower women? Evidence from a regression discontinuity design // *Journal of Public Economics*. 2021. Vol. 194. URL: <https://repec.cepr.org/repec/cpr/ceprdp/DP12149.pdf> (дата обращения: 03.04.2025).
- Besley T., Folke O., Persson T., Rickne J.* Gender quotas and the crisis of the mediocre man: theory and evidence from Sweden // *American Economic Review*. 2017. Vol. 107, № 8. P. 2204—2242.
- Coltrane S.* *Family Man: Fatherhood, Housework, and Gender Equity*. New York: Oxford University Press, 1997. 293 p.
- Da Rocha J. M., Fuster L.* Why are fertility rates and female employment ratios positively correlated across O.E.C.D. countries? // *International Economic Review*. 2006. Vol. 47, № 4. P. 1187—1222.
- Duvander A.-Z., Lappegård T., Andersen S. N., Garðarsdóttir Ó., Neyer G., Viklund I.* Parental leave policies and continued childbearing in Iceland, Norway, and Sweden // *Demographic Research*. 2019. Vol. 40. P. 1501—1528.
- Feyrer J., Sacerdote B., Stern A. D.* Will the stork return to Europe and Japan? Understanding fertility within developed nations // *Journal of Economic Perspectives*. 2008. Vol. 22, № 3. P. 3—22.
- Freidenvall L.* Gender equality without legislated quotas in Sweden // *Transforming Gender Citizenship* / ed. by É. Lépinard, R. Rubio-Marin. Cambridge: Cambridge University Press, 2018. P. 366—399.
- Gammage S., Kabeer N., van der Meulen Rodgers Y.* Voice and agency: where are we now? // *Feminist Economics*. 2016. Vol. 22, № 1. P. 1—29.
- Kabeer N.* Gender equality, economic growth, and women's agency: the «endless variety» and «monotonous similarity» of patriarchal constraints // *Feminist Economics*. 2016. Vol. 22, № 1. P. 295—321.
- Kohara M., Maity B.* The impact of work-life balance policies on the time allocation and fertility preference of Japanese women // *Journal of the Japanese and International Economies*. Elsevier, 2021. Vol. 60. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0889158321000137> (дата обращения: 03.04.2025).
- Kolk M.* Weak support for a U-shaped pattern between societal gender equality and fertility when comparing societies across time // *Demographic Research*. 2019. Vol. 40. P. 27—48.
- Lacalle-Calderon M., Perez-Trujillo M., Neira I.* Fertility and economic development: quantile regression evidence on the inverse J-shaped pattern // *European Journal of Population*. 2017. Vol. 33, № 1. P. 1—31.
- Rebrey S. M.* Women in small and medium enterprises and entrepreneurship in Japan // *MGIMO Review of International Relations*. 2020. Vol. 13, № 3. P. 170—185.
- Rege M., Solli I. F.* The impact of paternity leave on long-term father involvement // *SSRN Electronic Journal*. 2010. CESifo Working Paper № 3130. P. 1—44.
- Sen A.* Well-being, agency and freedom: the Dewey lectures // *The Journal of Philosophy*. 1985. Vol. 82, № 4. P. 169—221.
- Tamada K., Jotaki E., Tsukamoto N., Sagara S., Kondo J. N., Mori M., Waga M., Brown S.* Evaluation of the gender-neutral academic climate on campus for women faculty in STEM fields // *International Journal of Educational Research Open*. 2024. Vol. 7. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666374024000724> (дата обращения: 03.04.2025).
- Uchida D., Urakawa K., Yu Y.* The diffusion of parental leave for fathers in Japanese firms: exploring antecedents and performance outcomes // *Japan Labor Issues*. 2024. Vol. 46, № 8. P. 1—18.

References

- Ayllón, S. (2019) Job insecurity and fertility in Europe, *Review of Economics of the Household*, Springer, vol. 17, no. 4, pp. 1321—1347.
- Arndt, P., Wrohlich, K. (2019) Gender quotas in a European comparison: tough sanctions most effective, *DIW Weekly Report*, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, vol. 9, iss. 38, pp. 337—344.
- Bagues, M., Campa, P. (2021) Can gender quotas in candidate lists empower women? Evidence from a regression discontinuity design, *Journal of Public Economics*, vol. 194, available from <https://repec.cepr.org/repec/cpr/ceprdp/DP12149.pdf> (accessed 03.04.2025).
- Besley, T., Folke, O., Persson, T., Rickne, J. (2017) Gender quotas and the crisis of the mediocre man: theory and evidence from Sweden, *American Economic Review*, vol. 107, no. 8, pp. 2204—2242.
- Coltrane, S. (1997) *Family Man: Fatherhood, Housework, and Gender Equity*, New York: Oxford University Press.
- Da Rocha, J. M., Fuster, L. (2006) Why are fertility rates and female employment ratios positively correlated across O.E.C.D. countries?, *International Economic Review*, vol. 47, no. 4, pp. 1187—1222.
- Duvander, A.-Z., Lappegård, T., Andersen, S. N., Garðarsdóttir, Ó., Neyer, G., Viklund, I. (2019) Parental leave policies and continued childbearing in Iceland, Norway, and Sweden, *Demographic Research*, vol. 40, pp. 1501—1528.
- Feyrer, J., Sacerdote, B., Stern, A. D. (2008) Will the stork return to Europe and Japan? Understanding fertility within developed nations, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 22, no. 3, pp. 3—22.
- Freidenvall, L. (2018) Gender equality without legislated quotas in Sweden, in: Lépinard, É., Rubio-Marín, R. (eds), *Transforming Gender Citizenship*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 366—399.
- Gammage, S., Kabeer, N., van der Meulen Rodgers, Y. (2016) Voice and agency: where are we now?, *Feminist Economics*, vol. 22, no. 1, pp. 1—29.
- Kabeer, N. (2016) Gender equality, economic growth, and women's agency: the “endless variety” and “monotonous similarity” of patriarchal constraints, *Feminist Economics*, vol. 22, no. 1, pp. 295—321.
- Kalabikhina, I. E., Rebrey, S. M. (2020) Domashniĭ trud vo vremia pandemii: opyt Rossii [Household chores amid pandemic: Russia's case], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 65—77.
- Kohara, M., Maity, B. (2021) The impact of work-life balance policies on the time allocation and fertility preference of Japanese women, *Journal of the Japanese and International Economies*, Elsevier, vol. 60, available from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0889158321000137> (accessed 03.04.2025).
- Kolk, M. (2019) Weak support for a U-shaped pattern between societal gender equality and fertility when comparing societies across time, *Demographic Research*, vol. 40, pp. 27—48.
- Lacalle-Calderon, M., Perez-Trujillo, M., Neira, I. (2017) Fertility and economic development: quantile regression evidence on the inverse J-shaped pattern, *European Journal of Population*, vol. 33, no. 1, pp. 1—31.
- Pushkareva, N. L. (2008) Gendernaia neĭtral'nost' ili ravnodushie?: (K itogam ėkspertizy uchebnoi literatury po istorii 1990—2000-kh gg.) [Gender neutrality or indifference?: (On the results of the examination of educational literature on history of the 1990—2000s)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 48—71.

-
- Rebrey, S. M. (2020) Women in small and medium enterprises and entrepreneurship in Japan, *MGIMO Review of International Relations*, vol. 13, no. 3, pp. 170—185.
- Rebrey, S. M. (2022) Konceptsiia agentnosti kak novyi podkhod k izmereniiu gendernogo neravenstva [The concept of agency as a new approach to measuring gender inequality], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 108—117.
- Rebrey, S. M. (2024) Kak izmerit' neravenstvo vozmozhnostei: indeks osevykh institutov [How to measure inequalities of opportunity: the Pivot Institutions Index], *Voprosy ekonomiki*, no. 5, pp. 128—153.
- Rebrey, S. M., Komissarova, Zh. N., Kiseleva, I. V., Pastukhova, D. R. (2023) Stimulirovanie rozhdaemosti na fone rasshireniia prav i vozmozhnostei zhenshchin: aktual'nye instrumenty semeinoi i trudovoi politiki [Stimulation of birth rate amid women's empowerment: relevant family and labor policy instruments], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 80—93.
- Rege, M., Solli, I. F. (2010) The impact of paternity leave on long-term father involvement, *SSRN Electronic Journal*, CESifo working paper no. 3130, pp. 1—44.
- Sen, A. (1985) Well-being, agency and freedom: The Dewey lectures, *The Journal of Philosophy*, vol. 82, no. 4, pp. 169—221.
- Tamada, K., Jotaki, E., Tsukamoto, N., Sagara, S., Kondo, J. N., Mori, M., Waga, M., Brown, S. (2024) Evaluation of the gender-neutral academic climate on campus for women faculty in STEM fields, *International Journal of Educational Research Open*, vol. 7, available from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666374024000724> (accessed 03.04.2025).
- Uchida, D., Urakawa, K., Yu, Y. (2024) The diffusion of parental leave for fathers in Japanese firms: exploring antecedents and performance outcomes, *Japan Labor Issues*, vol. 46, no. 8, pp. 1—18.

Статья поступила в редакцию 06.05.2025; одобрена после рецензирования 20.06.2025; принята к публикации 01.07.2025.

The article was submitted 06.05.2025; approved after reviewing 20.06.2025; accepted for publication 01.07.2025.

Информация об авторе / Information about the author

Ребрей Софья Михайловна — кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел РФ, г. Москва, Россия, s.rebrei@inno.mgimo.ru (PhD in Economics, Associate Professor at the World Economy Department, Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of Russian Federation, Moscow, Russian Federation).