



Финансы и развитие
Сентябрь 2012

Могут ли женщины спасти Японию (а также Азию)?



Могут ли ЖЕНЩИНЫ спасти ЯПОНИЮ (а также АЗИЮ)?

Чад Стейнберг

Меры государственной политики, поддерживающие женщин в их стремлении сочетать профессиональные и семейные обязанности, помогли бы Японии оставаться активным участником мировой экономики

«**Ж**ЕНЩИНАМ в Японии очень трудно растить детей и одновременно работать на полную ставку», — говорит Наоми Накамура, 35-летняя физиотерапевт из Йокогамы, которая в настоящее время находится в декретном отпуске, ухаживая за своей четырехмесячной дочкой. «Многие компании не разрешают работать на условиях сокращенного рабочего дня, но даже если они разрешают это, женщины-работницы часто не хотят работать неполный рабочий день из-за атмосферы на работе», — поясняет Накамура, у которой также есть трехлетний сын.

Для Накамуры работа, воспитание детей и ведение домашнего хозяйства является в буквальном смысле эквилибристикой. После рождения сына Накамуре повезло — она нашла детский сад поблизости от работы, но ей все же приходилось ездить 20 минут на велосипеде до работы с сыном в рюкзаке за спиной. Она хотела найти для сына учебно-воспитательный детский центр, но так как найти такой центр ей не удалось, ей пришлось отдать его в детский сад, который обеспечивает только уход за детьми. Она покупала продукты по дороге домой, складывая их в переднюю корзину велосипеда и сажая сына на заднее сиденье.

Как и многие отцы в Японии, муж Накамуры работает допоздна каждый вечер, поэтому она кормит детей, купает их и укладывает спать сама. Затем она готовит ужин для себя

и своего мужа. Они ужинают поздно и ложатся спать смертельно усталые.

Ей было нелегко найти для сына детский сад, и она чувствовала себя неловко, когда ей нужно было уйти с работы рано, если ей звонили из сада, чтобы сообщить, что ее сын заболел. Прежде чем она ушла в декретный отпуск, ее муж обычно отводил сына в детский сад по утрам, а она забирала его по вечерам. Но когда ее муж ездил в командировки, что случалось довольно часто, Накамуре приходилось делать и то, и другое. «Мне очень жаль моих коллег, которым приходится делать дополнительную работу, когда мне нужно уйти из офиса», — говорит Накамура.

Тем не менее, Накамура считает себя удачливой по сравнению со своими друзьями, так как ее профессиональные навыки пользуются спросом. Многим из ее друзей говорят, что они не смогут вернуться на прежнее рабочее место, и многие пытаются найти работу на условиях неполного рабочего дня, так как работодатели смотрят косо на тех, кому может понадобиться уйти с работы рано, чтобы ухаживать за больным ребенком.

Ситуация Накамуры является обычной для многих женщин в Японии и отдельных частях Азии. Их ежедневные старания сочетать работу и домашние обязанности являются настолько тяжелыми, что многие считают, что им необходимо сделать выбор между воспитанием детей и карьерой.

Как следствие, во многих странах Азии меньшее число женщин работает за пределами дома, чем в сопоставимых странах. Коэффициент участия женщин в рабочей силе в Японии на 24 процентных пункта ниже, соответствующий коэффициент среди мужчин, а в Корее он ниже почти на 22 процента (см. рис. 1). В некоторых странах Азии с формирующимся рынком, таких как Малайзия и Индонезия, этот разрыв еще больше. Напротив, в Китае и Вьетнаме эти различия менее ярко выражены, отчасти благодаря социальным предпочтениям.

В своем исследовании различий в уровне участия женщин в рабочей силе как между странами, так и внутри стран с течением времени мы установили, что и демографические сдвиги, и государственная политика являются важными факторами, объясняющими различия в коэффициентах участия. Мы также установили, что Япония (и другие страны Азии) могут сделать значительно больше, чтобы устранить препятствия повышению участия женщин в рабочей силе и тем самым смягчить влияние старения населения на национальный доход.

Тенденции в положении женщин

Коэффициенты участия женщин в рабочей силе в странах, являющихся членами Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), повысились в среднем с 61 процента до 77 процентов в период между 1985 и 2005 годом (рис. 2). Кроме того, коэффициенты участия начали сближаться: страны, в которых первоначально коэффициенты участия были более низкими, наверстывают отставание от стран с более сбалансированной структурой рабочей силы. Эти изменения в основном идут параллельно с расширением общественного признания женщин на рабочих местах. Но обращают на себя внимание два других фактора.

Во-первых, в настоящее время больше женщин достигают более высокого уровня образования, чем в прошлом, что повышает их потенциальные доходы на протяжении жизни и укрепляет их принадлежность к рынку труда. Действительно, во многих странах женщины в настоящее время в среднем являются более образованными, чем их коллеги-мужчины. Например, в Сеульском национальном университете за одно только последнее десятилетие доля женщин-студентов бакалавриата повысилась с примерно одной четверти контингента учащихся

до приблизительно половины. Это повышение уровня образования женщин привело большее число женщин на рабочие места, уменьшило их желание посвящать себя заботе о детях, включая возможность карьеры.

Во-вторых, женщины во всем мире выходят замуж в более позднем возрасте и предпочитают иметь меньше детей. Как следствие, многие из них делают карьеру до того, как им приходится решать, оставаться ли им дома. А меньшее число детей означает, что требования по ведению домашнего хозяйства и воспитания детей являются менее тяжелыми, что дает женщинам больше возможностей для выбора в плане сбалансированного сочетания профессиональной и семейной жизни — возможностей, которые они не имели в прошлом.

И все же демографические показатели не объясняют всех различий между странами. Имеют значение также меры политики.

Рассмотрение связи между коэффициентами рождаемости и участием женщин в рабочей силе в различных странах показывает значимость проводимой политики. Хотя можно было бы ожидать, что более высокому уровню участия женщин в рабочей силе будут сопутствовать более низкие коэффициенты рождаемости, в действительности эта связь является гораздо более сложной (см. рис. 3). Это позволяет сделать вывод — поддерживаемый проведенным нами эмпирическим анализом, — что государственная политика также имеет значение. Действительно, страны с наиболее щедрыми мерами политики в области заботы о детях имеют одни из самых высоких коэффициентов рождаемости (за исключением стран с высоким уровнем иммиграции) и самые высокие коэффициенты участия женщин в рынке труда. Меры государственной политики, оказывающие положительное влияние, включают расходы на дошкольные детские учреждения, отпуск по уходу за ребенком и отмену устаревших налоговых правил, ставящих в невыгодное положение доходы второго кормильца.

Гибкие условия

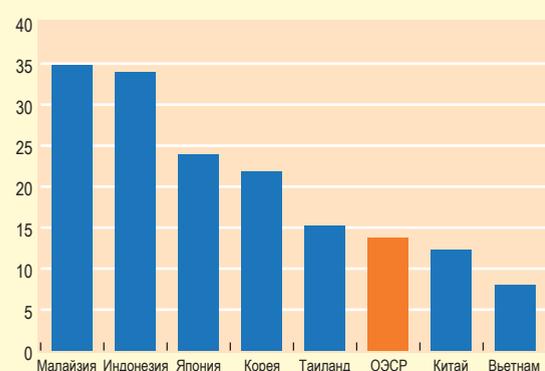
Накамура считает, что сочетать работу с заботой о детях сложно. Она говорит, что не смогла бы воспитывать своих двух детей и работать, если бы она не могла рассчитывать на свою мать, живущую в полутора часах езды, которая присматривает за детьми, когда у нее нет возможности отвести детей в детский

Рисунок 1

Сокращение числа работающих женщин в Азии

Япония и многие другие страны Азии сталкиваются с гендерным разрывом в уровне участия населения в рабочей силе.

(Разность между коэффициентами участия мужчин и женщин в рабочей силе, 2009 год, в процентах)



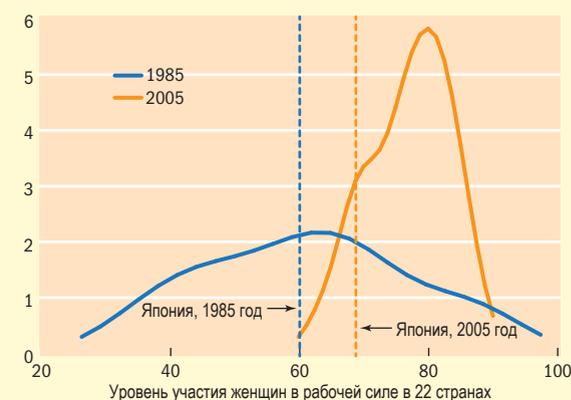
Источники: Программа развития Организации Объединенных Наций; расчеты персонала МВФ.
Примечание. ОЭСР — Организация экономического сотрудничества и развития.

Рисунок 2

Увеличение числа работающих женщин в мире

Коэффициенты участия женщин в рабочей силе в ОЭСР со временем возросли и стали более схожими.

(Число стран)



Источник: Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

сад, но должна идти на работу. В Японии трудно нанять бэбиситтеров и нянь.

В обследовании японских женщин, проведенном Министерством внутренних дел и связи в 2010 году, 34 процента респондентов назвали домашнюю работу, а 14 процентов — продолжительность рабочего дня основной причиной, по которой они не участвуют в рабочей силе. Аналогичное обследование, проведенное в Корее Министерством труда в 2007 году, установило, что для 60 процентов опрошенных женщин уход за детьми был самым большим препятствием участию в рабочей силе. Трудности, связанные с достижением такого баланса, находят отражение в резком снижении коэффициентов участия в рабочей силе женщин в возрасте 25–29-ти и 30–34 лет. Это особенно справедливо в отношении Японии, даже несмотря на то, что ее коэффициент участия женщин в рабочей силе в начале их карьеры столь же высок, что и в сопоставимых странах.

Государственная политика имела большое значение во многих странах Северной Европы. Например, в Швеции правительство ввело комплексную политику в отношении отпуска по уходу за ребенком, высоко субсидируемую систему дошкольных детских учреждений и жесткую политику сокращения рабочего дня для женщин. Эти системы привели к тому, что более высокий процент женщин — более 90 процентов — стал возвращаться на работу после рождения детей. Что касается Нидерландов, то здесь основное внимание было направлено на то, чтобы сделать работу на условиях неполного рабочего дня столь же привлекательной, что и работу на условиях полного рабочего дня, с сопоставимой почасовой заработной платой, пособиями и гарантиями занятости. Это — важный урок для Японии и Кореи, где растущая распространенность двойных рынков труда, благоприятствующих «инсайдерам» по сравнению с новыми участниками, может отталкивать потенциальных работников на условиях неполного рабочего дня — как правило, женщин, обремененных семейными обязанностями, — от вступления в ряды рабочей силы.

Значимость государственной политики еще больше подтверждается результатами проведенных нами эмпирических исследований. Возможно, не вызывает удивления обнаруженный нами факт, что политика в отношении отпуска по уходу за ребенком и государственные расходы на дошкольные детские

учреждения, в числе других поддерживающих мер политики, тесно связаны с высоким уровнем участия женщин в рабочей силе. Однако в Азии правительства, как правило, предоставляют гораздо меньше таких льгот (см. рис. 4). Это отчасти отражает уровень экономического развития стран Азии, но разрыв в уровне пособий наблюдается даже в наиболее развитых странах Азии. Расходы на дошкольные детские учреждения в Швеции в три раза выше, чем в Японии, и в пять раз выше, чем в Корее.

Образец поведения

Другим поразительным аспектом для женщин в Азии является малое число женщин, занимающих руководящие посты, в Японии и Корее (всего 9 процентов), по сравнению с 43 процентами в США (см. рис. 5). Ситуация в Индонезии и Китае ненамного лучше — 14 and 17 процентов, соответственно. Напротив, в Таиланде показатели являются относительно высокими: доля женщин-менеджеров составляет 29 процентов, чуть ниже среднего уровня по ОЭСР.

Недостаточное число женщин-менеджеров обусловлено не только низкими коэффициентами участия женщин в рабочей силе, но и системой (в ряде стран), которая препятствует поступлению женщин на посты, открывающие путь для служебного роста. Например, в Японии, женщины составляют всего 6 процентов от числа работников, имеющих возможности для продвижения по служебной лестнице. Накамура уже в раннем возрасте знала, что она хочет работать, а также иметь детей, поэтому она начала тщательно планировать свою карьеру еще в старших классах средней школы. Она решила приобрести профессиональную специализацию (с лицензией или сертификатом), которая позволила бы ей на равных конкурировать с мужчинами. Но, говорит она, некоторые женщины, возможно, имеют выбор между профессиональной позицией на условиях полной занятости и менее напряженной работой, не ориентированной на карьерный рост.

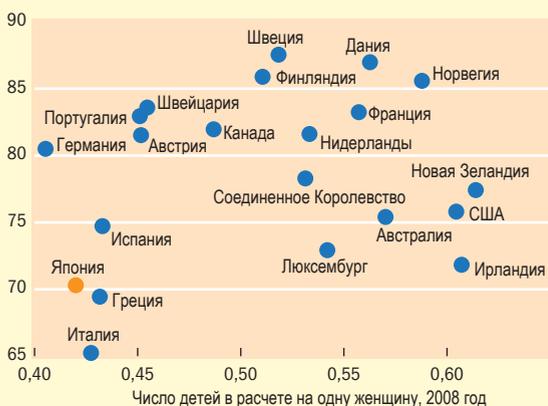
Самостоятельный выбор позиций без перспектив служебного роста является еще одной возможной причиной малого числа женщин-менеджеров. Представляется, что этот процесс начинается рано: гендерные коэффициенты в ведущих университетах уже показывают расхождение. Например, в Токийском университете, поступление в который основано на результатах

Рисунок 3

Работа и дети

Уровень участия женщин в рабочей силе не возрастает автоматически, если женщины имеют меньше детей.

(Распределение участия женщин в рабочей силе в 22 странах)



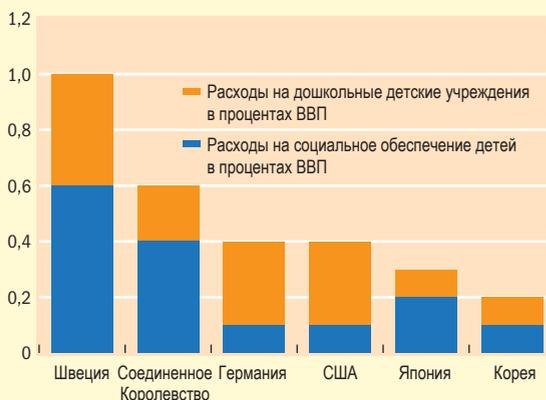
Источник: Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Рисунок 4

Пособия на детей

Государственные расходы на социальное обеспечение детей и дошкольные детские учреждения значительно ниже в Азии, чем в других странах с развитой экономикой.

(В процентах ВВП)



Источник: Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

тестов, женщины составляют менее 20 процентов студенческого контингента.

Увеличение числа женщин на постах высокого уровня побудило бы других имитировать такое поведение и выбирать рабочие места, открывающие перспективы для служебного роста. Имеются некоторые признаки того, что ситуация меняется: в 2010 году Банк Японии впервые назначил женщину менеджером отделения; фирма Daiwa Securities в 2009 году ввела четырех женщин в состав своего правления, включающего примерно 50 членов, а фирма Shiseido в 2010 году поставила цель иметь к 2013 году 30 процентов женщин-менеджеров. В Корею политики рассмотрели вопрос о введении законов о минимальной доле женщин-директоров, которые должны входить

в состав правлений корпораций, подобных тем, которые в настоящее время находятся на рассмотрении в Европейском союзе.

Женщины идут на помощь

Повышение коэффициентов участия женщин в рабочей силе не только улучшает гендерное равенство, но и способствует ускорению и поддержанию темпов экономического роста в странах Азии. Обществам во всем мире все больше приходится бороться с последствиями старения населения (см. «Осознание затрат, связанных со старением» в июньском выпуске «Ф&Р» 2011 года). Как следствие, странам потребуется оптимально использовать ограниченные ресурсы, включая своих собственных граждан. В Японии, согласно прогнозам, численность населения в трудоспособном возрасте, то есть 15–64 лет, снизится с пикового значения в 87 миллионов человек в 1995 году до примерно 55 миллионов в 2050 году — что приблизительно равно численности рабочей силы Японии в конце Второй мировой войны (см. рис. 6). Это сокращение рабочей силы является наиболее резким среди стран с развитой экономикой, хотя другие страны Азии отстают ненамного; резкие сокращения прогнозируются в скором времени также в Корее и Китае.

В странах со стареющим населением может даже наблюдаться сокращение размера экономики, если нынешний быстрый темп роста производительности не будет продолжать опережать сокращение числа работников. В Японии, где негативное воздействие старения населения на рост было больше, чем в какой-либо другой стране с развитой экономикой, ожидается, что сокращение трудовых ресурсов приведет к снижению потенциальных темпов экономического роста примерно на ¼ процента ежегодно. Одним из простых способов замедлить эту тенденцию было бы повышение участия в рабочей силе недостаточно задействованных групп, которыми в нескольких странах Азии, включая Японию и Корею, как правило, являются женщины.

Если в предстоящие 20 лет Японии удалось бы повысить коэффициент участия женщин в рабочей силе до уровня Группы семи промышленно развитых стран, за исключением резко отклоняющихся значений Италии и Японии, ВВП на душу населения стал бы примерно на 8 процентов выше, поднявшись с 63 до 70 процентов. Еще большее повышение коэффициента участия женщин в рабочей силе, скажем, до уровня Северной Европы, могло бы увеличить ВВП на душу населения еще на 5 процентов. При первом сценарии темп роста ВВП повысился бы в переходные годы примерно на ¼ процентных пункта, а при втором — на ½ процентных пункта. При среднесрочном потенциальном темпе роста ВВП на уровне примерно 1 процента эти приросты означают увеличение потенциального объема производства Японии в переходные годы на 25–50 процента.

Если бы Накамура жила в Швеции, она пользовалась бы поддержкой, необходимой ей для того, чтобы иметь и то, и другое, не беспокоясь по поводу возвращения на свою прежнюю работу после декретного отпуска. Облегчение возможности для женщин, таких как Накамура, оставаться в рядах рабочей силы, помогло бы Японии оставаться активным участником мировой экономики. Максимальное использование потенциала женщин в Азии представляет собой справедливую стратегию, способствующую экономическому росту, что имеет большой смысл. ■

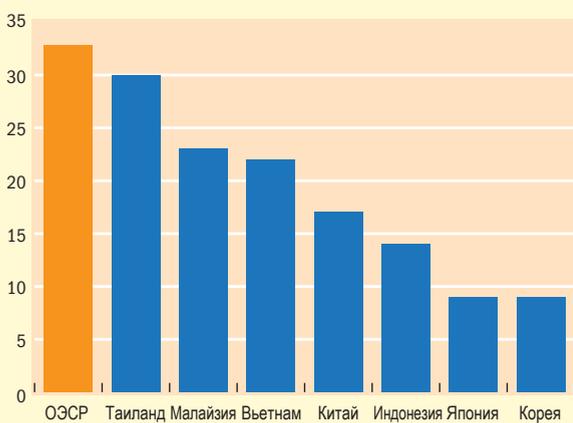
Чад Стейнберг — старший экономист в Департаменте по вопросам стратегии, политики и анализа МВФ; до недавнего времени он работал в Токио в Региональном отделении для Азии и бассейна Тихого океана МВФ.

Рисунок 5

Кто во главе?

В Японии и Корее женщин-менеджеров меньше, чем в большинстве стран с развитой экономикой

(В процентах от общего числа)



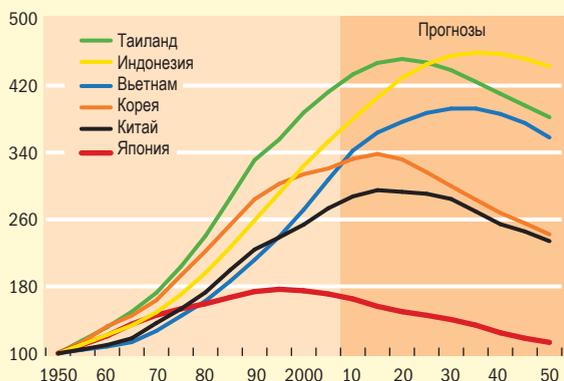
Источник: Программа развития Организации Объединенных Наций.

Рисунок 6

Нехватка рабочей силы

Численность населения в трудоспособном возрасте сокращается по всей Азии, но ситуация является особенно острой в Японии, где она всегда была низкой и снижается быстрее и более резко.

(Изменение численности населения в трудоспособном возрасте, индекс, 1950 = 100)



Источники: Организация Объединенных Наций; расчеты персонала МВФ.

Настоящая статья основана на подготовленном автором, в соавторстве с Макато Накане, рабочем документе МВФ «Могут ли женщины спасти Японию?» («Can Women Save Japan?»), 2012 год.