

Ем Н.

Казахский национальный университет имени аль-Фараби,
Казахстан, г. Алматы, e-mail: Natalya.Yem@kaznu.kz

ГЕНДЕРНЫЙ ВОПРОС: ДВОЙНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ДЗАЙНИШИ В ЯПОНИИ

Данная работа выполнена при поддержке Japan Foundation Fellowship 2018

Гендерный вопрос в азиатских странах всегда оставался в центре внимания современных исследователей. Место женщины в японском обществе определено патриархальными традициями, основанными на традиционных устоях общества. В данной работе на основе анализа литературы по вопросам корейцев в Японии автор рассматривает социальный статус корейских женщин в Японии. Трудности, с которыми сталкиваются женщины, связаны с этнической дискриминацией со стороны японского общества. Кроме того, особенности социально-экономического положения женщин усугубляются патриархальными традициями в собственных семьях корейских женщин в Японии.

На основе статистических данных о занятости корейцев в жизнедеятельности общества за последние двадцать лет были выявлены основные направления мобильности для корейских мужчин. Автор предполагает, что в связи с меняющимися историческими условиями, социальный статус корейских мужчин имеет возможность продвижения по социальной лестнице в японском обществе. Однако корейские женщины все еще остаются за пределами социальной мобильности. Перспектива изменения данной ситуации еще сомнительна.

Ключевые слова: корейцы в Японии, статус, дискриминация, гендер, семья, занятость.

Yem N.

al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty, e-mail: Natalya.Yem@kaznu.kz

Gender Question: Double Discrimination of *Zainichi* In Japan

This work was supported by Japan Foundation Fellowship 2018

The gender issue in Asian countries has always been the focus of modern researchers. The place of women in Japanese society defined by patriarchal attitudes based on traditional patriarchy. In this paper, based on an analysis of the literature on Koreans in Japan, the author examines the social status of Korean women in Japan. The difficulties faced by women, related to ethnic discrimination on the part of Japanese society. In addition, features of socio-economic status of women exacerbated by patriarchal traditions in their own families of Korean women in Japan.

On the basis of statistical data on employment of Koreans in the life of society over the last twenty years have identified the main directions of mobility for Korean men. The author suggests that in response to changing historical circumstances, the social status of Korean men has the opportunity to promote social mobility in Japanese society. However, Korean women still remain outside the social mobility. The prospect of changing this situation is still questionable.

Key words: Koreans in Japan, status, discrimination, gender, family, employment.

Ем Н.

әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.,
e-mail: Natalya.Yem@kaznu.kz

Гендерлік мәселе: Жапониядағы эмигранттарды екі еселік кемсітушілік

Жұмыс Japan Foundation Fellowship 2018 қолдауымен жасалды

Азиялық елдердегі гендерлік мәселелер әрқашан заманауи зерттеушілердің назарын аударған. Жапон қоғамындағы әйел адамның орны қоғамдық дәстүрлі қағидаттармен негізделген патриархалды дәстүрмен анықталған. Осы мақалада Жапониядағы корей мәселелері бойынша әдебиеттерді талдау негізінде автор кәріс әйелдердің Жапониядағы әлеуметтік мәртебесін зерттейді. Әйел адамдар тап болатын қиындықтар көбінесе жапондық қоғамның этникалық кемсітушілігімен байланысты. Бұдан басқа, әйелдердің нақты әлеуметтік-экономикалық орны Жапониядағы кәріс әйелдерінің отбасыларындағы патриархалды дәстүрлермен қиындатылады.

Кәрістердің соңғы жиырма жыл ішінде жұмыс істеуі туралы статистикалық деректерге сүйенсек, корейлік ер адамдар үшін ұтқырлықтың негізгі бағыттары анықталды. Автордың айтуынша, тарихи жағдайларға байланысты корейлік ер адамдардың әлеуметтік мәртебесі жапондық қоғамда әлеуметтік сатымен жоғарылауға мүмкіндік береді. Алайда, кәріс әйелдері әлі күнге дейін әлеуметтік ұтқырлықтан тыс қалады. Бұл жағдайдың өзгеру перспективасы әлі де күмәнді.

Түйін сөздер: Жапониядағы корейлер, мәртебе, кемсіту, гендер, отбасы, жұмыспен қамту.

Введение

После Второй мировой войны статус женщин в Японии официально был признан равным с мужчинами. Однако в реальной жизни традиционные устои общества оказались сильнее провозглашенных с участием мирового сообщества. Правовую основу для улучшения положения женщин разрабатывали с участием США. Конституция Японии предоставляла право голоса женщинам, равные возможности с мужчинами на получение образования и равную оплату труда. В 1986 году был принят Закон о равных возможностях трудоустройства, однако в социальном плане женщины фактически не имели возможность на трудовую занятость в связи с продолжительностью рабочих часов и доминированием мужчин на рынке труда. Устойчивая традиция женщин в их роли в семье может предположить, как правило, неполный рабочий день с небольшим заработком. Тем не менее, в 2014 году женщины составляли 42,7% рабочей силы в Японии, при этом высокая доля женщин, работающих неполный рабочий день. На 2012 год среди всех занятых неполный рабочий день 77% были женщинами. Соответственно, уровни доходов мужчин и женщин в Японии значительно отличаются. Среднестатистическая работающая женщина зарабатывает на 40% меньше, чем среднестатистический мужчина. Только одна десятая часть руководящих должностей принадлежит женщинам, остальные, как правило, заняты на должности среднего офисного работника,

который выполняет «задачи розовых воротничков», – секретари и канцелярские сотрудники.

Положение женщины определялось семьей. Женщина традиционно видела свою роль в служении мужчинам: молодые женщины служили отцам, замужние – мужьям, пожилые женщины отдавали дань сыновьям. Современная роль женщины в социальном понимании устойчиво сохраняется в современной Японии. Такая ситуация в значительной степени схожа со статусом женщины в корейском патриархальном обществе. Женщины-дзайниши в Японии, оказавшись в экономически неравноправном положении с мужчинами, также испытали на себе трудности традиционных стандартов семейной жизни.

История появления корейцев на Японских островах привела к закреплению за корейцами в Японии термина «дзайниши». Более чем семи-миллионная община зарубежных корейцев почти на всех континентах мира признает корейцев в Японии как одну из многочисленных. Корейцами в Японии (在日韓国人・在日本朝鮮人・朝鮮人 Zainichi-Kankoku-Jin или Zainihonchosenjin или избранность джин) являются этнические корейцы, имеющие статус постоянного резидента в Японии, или ставшие гражданами Японии, иммиграция которых в Японию произошла до 1945 года или они были потомками этих иммигрантов. Они представляют собой отличную группу из южнокорейских граждан, которые эмигрировали в Японию после окончания Второй мировой войны и разделения Кореи. Термин «Zainichi Korean» относится только к долгосроч-

ным корейским жителям Японии, которые прослеживают свои корни в Корее под японским правлением. Таким образом, это отличная от более поздней волны корейских мигрантов группа корейцев, которая пришла в основном в 1980-х годах и от довоенных иммигрантов, относящихся к древности, которые сами могут быть предками японского народа.

В 2014 году в Японии проживало более 855 725 этнических корейцев. По данным Министерства внутренних дел и связи, в 2016 году зарегистрировано 453 096 южнокорейцев и 32 461 кореец (朝鮮人 Chōsen-jin) (те «корейцы» не обязательно имеют северокорейскую национальность).

В данной работе автор стремится раскрыть особенности социальной структуры корейского общества и определить гендерное неравенство для корейцев в Японии в том числе.

Методологией исследования является изучение дискурса историографической базы по вопросам социальной структуры японского общества, социальных изменений для корейцев в Японии, гендерного неравенства, а также систематизация статистических материалов Японии. Кроме того, работа была обогащена данными наблюдения в период пребывания в г. Токио в рамках исследовательской программы Японского фонда (2018 г.). Личные наблюдения помогали оценивать репрезентативность имеющегося источникового материала.

В качестве плана исследования автор сначала покажет проблему гендерного неравенства в японском обществе на примере уровня занятости мужчин и женщин на японском рынке труда. Затем социальный статус корейцев будет изучен по данным статистики и обзора литературы, гендерный вопрос будет освещен при участии статистических материалов, для корейцев в частности. В заключении автор даст анализ результатов исследований по женскому вопросу дзайниши женщин в Японии.

Доступ к базе данных был предоставлен Научной библиотекой Токийского университета в период июнь – август 2018 г. при поддержке Японского фонда. Работа осуществлялась в рамках исследовательского проекта «Социальная мобильность как фактор сохранения этнической идентичности: сравнительный анализ корейцев в Японии и СНГ». Автор выражает благодарность профессору Токийского университета Тonomура Масару, а также докторанту Юсаку Фукухара за предоставленную возможность доступа к библиотечным фондам университета.

Гендерное неравенство на рынке труда Японии

В академической литературе японское общество всегда считалось этнически гомогенным и классово однородным. Однако в последнее время считается, что в Японии происходит разрыв общества, когда социальное расслоение определяется по профессиональной занятости, этнической и гендерной принадлежности. В Японии существует традиция наследования классового положения. Однако, действуют стратегии социальной мобильности, которые основаны на «поведенческих стратегиях разных сословий в процессе социализации», основанных на уровне образования, уровне профессиональных навыков. Среди них есть стратегии гендерного поведения, например, «идеал матерей-одиночек»; а также этнические стратегии, которые показывают отличные от японцев методы достижения в процессе адаптации в японском обществе (Ishida H., Slater, D.H., 2010).

В последнее время можно увидеть женщин из класса белых воротничков во многих городах Японии в позднее время в компании мужчин, только женщин, и даже в одиночестве в ночное время. В конце рабочей недели на оживленных и тихих улицах городов пабы, бары, а также изакайя (izakaya (居酒屋) один из видов неформальной японской пивной) отличаются многочисленностью женщин. Еще лет двадцать назад публичная жизнь женщин была ограничена только дневными часами и была связана только с функциями жены, матери, в крайнем случае, члена общественной организации района. После преодоления кризиса в начале 1990-х годов для женщин были предоставлены новые возможности широкой профессиональной деятельности в качестве «белых воротничков», социальных отношений и новых форм потребления. Исторически женская сфера домашнего хозяйства постепенно стала меняться на публичную сферу наемного труда. В 2010 году женщины составляли 42,6% всех сотрудников компании, при этом они занимали в основном более низкие слои корпоративного рынка труда. Только 45,3% всех женщин-сотрудников в 2010 году были заняты полный рабочий день, что резко контрастирует с 80,1% для мужчин.

В начале 2000-х годов международные стандарты гендерного распределения на предприятиях в Японии стали обращать на себя внимание. В результате конкурирующих условий японские фирмы стали присоединяться к такой политике и разрабатывать кодексы корпоративной систе-

мы. Однако анализ 800 японских фирм показал, что менеджеры в корпоративной организации стремятся к гендерному разнообразию только в высших рядах своей организации. Большой гендерный разрыв остается на всех других уровнях структуры организации в Японии (Mun, E., Jung, J., (2018).

Однозначно, правительство постепенно меняло традиционное положение женщины в иерархии корпоративного труда, принимая ряд законодательных мер, чтобы решить проблему нехватки рабочей силы из-за стареющего населения и сокращения рождаемости. Однако женщины по-прежнему воспринимаются многими работодателями как «недостаточно используемый расходный и дешевый источник труда». Хотя некоторые работодатели согласились с тем, что «женщины более трудоспособны, чем мужчины, склонны работать на более низкую зарплату, соглашаться на более низкую позицию, принимать решения в повседневных задачах и не жаловаться». Для многих женщин временное место или неполный рабочий день расценивались как возможность поддержать экономическую стабильность, но для некоторых гибкость таких предложений рассматривалась как «трамплин для обеспечения полной занятости позже». При этом предложения они получали от компаний не среднего масштаба, например, строительных корпораций Ebata и Fujita. В таких случаях женщины получали более высокую степень экономической независимости, а некоторые поднялись по карьерной лестнице и стали корпоративными менеджерами. Исследователи свидетельствуют, что в настоящее время женщины-менеджеры по-прежнему составляют небольшое меньшинство всех корпоративных менеджеров в Японии, на которые приходится менее 10%, но их число, тем не менее, утроилось в процентном отношении с 1980-х годов (Ho, S.L., 2015).

Конфуцианская идеология подчеркивает строгие иерархические отношения между мужчинами и женщинами и среди поколений. Однако, в исследованиях было найдено, что женщины в восточноазиатских обществах поддерживают как условия, приводящие к участию женщин в рабочей силе, так и традиционное отношение к гендерным ролям. Эгалитарный рынок труда при сохранении традиционных гендерных отношений был определен как возможный к реализации на примере рынка Тайваня. Однако в Японии в условиях быстрой индустриализации, конфуцианские стандарты восприятия мужской роли как кормильца семьи и женской роли как

хранительницы семейного очага остаются сильными. До сих пор женщины в Японии с высокообразованными мужьями воздерживаются от повторного входа на рынок труда после брака (Takeuchi M., Tsutsui, J., 2016).

По данным на 2014 год, уровень участия мужчин в рабочей силе составляет 80,3%, доля участия в рабочей силе для женщин в возрасте 15-64 лет составляет 66 % для Японии. В условиях низкого уровня рождаемости, а также проблемы «стареющего населения» низкое участие женщин в рабочей силе представляет собой неизбежную обеспокоенность страны в отношении экономического роста. Хотя число высокообразованных женщин увеличилось в Японии, этот факт не нашел еще полного отражения в участии женщин в рабочей силе. В исследованиях было отмечено, что по мере того, как все больше женщин достигают высшего образования и участвуют в рабочей силе, у них меньше шансов иметь детей и инвестировать время в деторождение. На самом деле, стресс на работе и отсутствие баланса между работой и жизнью считаются очень важными факторами в том, что женщины не вступают в брак. В свою очередь, женщины, которые находятся в составе рабочей силы, часто остаются одиночками, в то время как те, кто выходит замуж, в конечном итоге бросают работу для содержания своих семей и дома (Kang, J.S., 2017).

Социальный статус корейцев в Японии

Историографический обзор литературы показал, что в сравнительно небольшом объеме исследований есть результаты как количественных, так и качественных анализов социально-экономического неравенства корейцев в Японии.

Количественный метод исследования социальных позиций корейцев в Японии использовал Toshiyuki Tamura в одной из своих работ «The status and role of ethnic Koreans in the Japanese economy». Он одним из немногих оценил численность корейского населения на основе ежегодных данных переписей в Японии в течение всего колониального периода 1910-1945 гг., а также в 1950-1980 гг. по расселению в префектурах, по полу и роду деятельности (Tamura, T., 2003). Ограниченные возможности количественных методов исследования автор объяснил их отсутствием. Косвенные результаты могут быть получены кроме переписей населения в ежегодных данных, собранных в соответствии с Законом об иммиграционном контроле и Законом о регистрации иностранцев. Однако, система ре-

гистрации иностранцев в Японии была и остается очень сложной.

Статистические данные о зарегистрированных иностранцах, которые собираются в Министерстве юстиции, начиная с 1960-х годов, анализировал Kim Bumsoo в исследовании «Changes in the Socio-economic Position of Zainichi Koreans: A Historical Overview. Survey Article». Такие данные выходили в печать каждые пять лет до 1975 года. После 10-летнего перерыва он был опубликован снова в 1985 году, затем два раза в год до 1995 года и ежегодно с 1996 года по настоящее время. Каждый выпуск содержит данные о распределении зарегистрированных иностранцев в Японии по национальности, оккупации, полу, возрасту, месту жительства и статусу проживания (данные на распределение по профессиям, исчезли из 2000 года выпуска) (Kim, B.S., 2011).

Другой источник, который использует Ким Бумсо Hokoku Chosa Kokusei (Перепись населения Японии). Данные переписи выпускает Бюро статистики управления и координации Агентства, которое проводит переписи населения один раз каждые пять лет. Бюро статистики начало предоставлять «Специальные таблицы об иностранцах» начиная с 1985 года (Kim, B.S., 2011).

Существует ряд исследований на японском языке, которые проводятся в национальном масштабе и не акцентируют внимание на корейцах в Японии. Такие источники могут лишь косвенно предоставлять сведения о социально-экономических характеристиках корейцев. Например, «национальные обследования социальной стратификации в Японии».

Также существует очень ограниченное количество узких исследований по корейцам в Японии. Так, Ассоциация молодых корейских бизнесменов в Японии в 1996 году провела опрос только корейских мужчин в возрасте старше 20 лет. Результаты показали, что в начале 1990-х годов у мужчин-корейцев в среднем был не-

сколько выше статус профессиональных достижений и индивидуальных доходов, чем ранее. Данные не несут высокую репрезентативность, так как показатели по корейцам ограничивались конкретными региональными результатами, а также сравнивались с большинством населения Японии (Kim, M.S., 2003). Однозначно, что факт проведения подобного исследования только с участием женщин ярко характеризует патриархальные взгляды внутри корейского общества в Японии.

По данным исследователей, с середины 1980-х по начало 2000-х годов ситуация с занятостью корейцев на японском рынке труда постепенно улучшается. Динамика роста прослеживается от 61,5% в 1985 году до 59,7% в 2000 г. Одновременно среди корейцев в Японии наблюдается рост числа безработных – от 7,6% в 1985 году до 8,2% в 2000 г. Несомненно, разница в числе трудоустроенных по годам находится в прямой зависимости от состояния социально-экономического развития страны, а также ситуации на мировом рынке. Так называемое «потерянное десятилетие» 1990-х годов демонстрирует самый высокий уровень безработицы корейцев в Японии – 8,5% в 1995 году. Если рассматривать данные в разрезе гендерных различий, то очевидно, что положение женщин на рынке труда по сравнению с мужчинами выглядит удручающим. Процентное соотношение отличается почти в два раза. Если в 1985 году среди трудящихся доля мужчин составила 78,5%, то женщины показали только 44,3% участия. При этом, доля безработных мужчин также была выше. Это можно объяснить превосходством мужчин в общей численности корейского населения. В дальнейшем долевое соотношение безработных среди мужчин и женщин дзайниши примерно одинаковое и не превышает 8,6% на примере мужчин в 1995 году (Таблица 1)

Таблица 1 – Показатели участия рабочей силы и безработицы для корейцев в Японии, 1985-2000 годы (в процентах)

	2000			1995			1990			1985		
	всего	муж.	жен.									
Занятые	59.7	74.6	46.8	61.4	77.8	46.3	60.8	77.2	45.1	61.5	78.5	44.3
Безработные	8.2	8.5	7.8	8.5	8.6	8.4	6.1	6.3	5.9	7.6	8.4	6.3

а. Участие рабочей силы определяется как отношение людей в рабочей силе к лицам старше 15 лет.

Источник: японская перепись.

Для более полного понимания социальных позиций корейцев на рынке труда Японии важно продемонстрировать виды занятости по положению в социальной иерархии организационной структуры предприятий. К сожалению, данные переписи не демонстрируют процентное соотношение характеристик. Однако можно увидеть, что корейцы в Японии представлены в качестве «работодателей», «сотрудников», «частных предпринимателей», а также работников в семейном домашнем хозяйстве (можно предположить, что сюда включается семейный бизнес).

Соотношение мужчин и женщин по всем показателям подтверждает численное преобладание мужчин по всем позициям. Единственной сферой занятости, где женщины представлены в большем количестве, остаются «временные сотрудники». По данным переписи в 2000 г., в качестве временных сотрудников было зарегистрировано 12 300 мужчин и 19 141 женщина. Обращает на себя внимание высокая доля женщин, занятых в качестве «регулярных сотрудников». Если раньше отмечалось, что мужчин в этой сфере занятости было в два раза больше, чем женщин, то в 2000 г. мужчин насчитывалось 72 546, а женщин 53 155, что на 27% меньше, то есть всего на четверть.

Важные сведения предоставляют данные о руководящих сотрудниках среди корейцев в Японии. Факт наличия таковых превзошел ожидания, мужчины занимали эти позиции

в количестве 20 595 человек, женщины были представлены меньше только в три раза. Это свидетельствует, что по данным переписи населения статус корейцев внутри этнической группы однозначно разделяется, кроме того, женщины постепенно занимают позиции руководителя (7 002 в 2000 г.)

Для каждой этнической общности, находящейся вне своей этнической территории, в академической литературе отмечался факт этнического предпринимательства как одного из путей повышения социально-экономического статуса. Важно отметить, что и для корейцев по данным переписи были выделены частные предприниматели, как самостоятельно занятые, работающие с другими, так и самостоятельно занятые, не использующие труд других. В обеих группах корейцы в Японии насчитывали примерно одинаковое количество занятости (26 047 и 26 632 соответственно). Важным является тот факт, что в числе самостоятельно занятых были определены женщины, причем в обеих группах: самостоятельно занятые, работающие с другими – 6 668; самостоятельно занятые, не использующие труд других – 7 861. Таким образом, женщины в частном предпринимательстве в три раза имеют меньшие позиции по сравнению с корейскими мужчинами. Доля семейных работников закономерно превышает среди корейских женщин, они представили 13934, в противовес мужчин – 4 477 человек (Таблица 2).

Таблица 2 – Уровень занятости корейцев в Японии, 2000 год

	Работодатели	Сотрудники				Частный предприниматель		Семейные работники
		всего	регулярные	временные	руков. работники	(1)	(2)	
Корейцы	255,880	157,142	125,701	31,441	27,597	26,047	26,632	18,411
мужчины	148,086	84,846	72,546	12,300	20,595	19,379	18,771	4,477
женщины	107,794	72,296	53,155	19,141	7,002	6,668	7,861	13,934
Япония в целом								
всего	62,977,960	48,763,386	42,042,051	6,721,335	3,517,151	2,047,417	4,884,000	3,761,408
мужчины	37,248,770	28,417,698	26,179,128	2,238,570	2,672,669	1,674,021	3,789,757	692,880
женщины	25,729,190	20,345,688	15,862,923	4,482,765	844,482	373,396	1,094,243	3,068,528

а. (1) самостоятельно занятых, работающих с другими; (2) самостоятельно занятых, не используя других.

Источник: японская перепись.

Так, в 2008 году южнокорейский профессор Kim Bumsoo в своей работе «Bringing class back in: the changing basis of inequality and the Korean minority in Japan» сравнил значимость этнической дискриминации по сравнению с социальным неравенством. Он получил результат: этническое неравенство между корейцами и японцами значительно сократилось за последние десятилетия, в то время как классовое неравенство среди корейцев значительно увеличилось (Kim, B.S. (2008)). Личные истории, воспоминания и мнение по вопросам дискриминации, натурализации, полученные путем углубленного интервью с 26 корейцами-дзайниши, предоставили возможность качественного анализа вопроса, акцентируя внимание на женщин-дзайниши.

Социальные достижения во многих случаях зависят от уровня социальной коммуникации. Между людьми складываются различные уровни доверия или недоверия. Социальные дистанции между людьми формируются на основе социально-психологических стереотипов, присущих титульному этносу в отношении этнических меньшинств или иностранцев. Концепции социальной дистанции основаны на шкале социолога Emory Bogardus, которая измеряет готовность людей участвовать в социальных контактах различной степени близости с членами различных социальных групп, таких, как расовые и этнические группы. По данным небольшого исследования, были протестированы семь этнических групп в Японии. Общая социальная дистанция была распределена следующим образом: айны, которые являются коренными жителями Японии (92%), буракумины, изгои японского общества (84%), жители Японии корейского происхождения, жители китайского происхождения (82%), выходцы из Бразилии (87%), Окинавы (97%) и представители из Юго-Восточной Азии (тайцы, вьетнамцы и филиппинцы) – 81%. Корейцы в Японии заняли «среднюю позицию». Так, среди жителей Токио 13%, Наха – 14%, Саппоро – 17% сказали, что не исключают, что могут вступить в брак с корейцами. Социальная дистанция на уровне «близкого друга» была подтверждена респондентами для городов Наха – 36%, Саппоро – 46% и Токио – 53%. В целом результаты показали высокий уровень принятия в японском обществе. Однако комментарии к анкетам показали, что «значительная часть людей имеет весьма негативные взгляды на многие из этих меньшинств». Тема социальной дистанции, предубеждения и дискриминации становится еще актуальнее, ситуация, когда один японский

профессор сказал, что «мы не должны включать буракумин в наше исследование», ярко демонстрирует реальность стереотипного поведения японцев в обществе (Ball, R., 2009).

Теория социальной идентичности была протестирована через рассказы представителей этнических меньшинств в моноэтничной Японии, которая все еще отрицает наличие меньшинств в стране и классифицирует их как «иностранное население». Каким образом корейские женщины воспринимают свое положение в японском обществе? Теория социальной идентичности – теория, описывающая направление индивидуального знания о принадлежности к определенной социальной группе, имеющее эмоциональное и оценочное значение для индивида и его членства в группе. Развитие теории социальной идентичности тесно связано с польским социологом Анри Тэшфелом. Согласно этой теории, осознание человеком его места в социуме базируется на отнесении себя к определенной социальной группе. Методом исследования послужили истории из интервью 14 представителей из числа айнов, буракуминов и корейцев.

Социальная идентичность на личном уровне дзайниши показала, что корейцы приближают себя больше к японцам, однако, сохраняя верность историческому прошлому, считают себя корейцами по крови. Так, в одном из интервью женщина третьего поколения корейцев сказала: «Кто родился и вырос в Японии, всю жизнь будет мучиться в поисках своей личности». Хотя она считает, что японка, принадлежащая к Zainichi, помешала идентифицировать себя как японку. Когда она приехала в Южную Корею для короткого путешествия, она поняла, что «Южная Корея не является ее страной, и она не является корейкой, она была японкой».

Значимость исторической памяти определяет место в японском обществе у представителей старшего поколения. Так, женщина-дзайниши сообщила: «Вы можете быть любой национальности, но одна вещь, я не могу стать гражданином Японии. Мы не должны забывать о войне. Мы находимся здесь из-за войны. Мы не можем терять то, что наши предки сохранили важность быть Zainichi корейцем». Историческое наследие колониализма свойственно первому поколению корейцев. Третье и четвертое поколения считают: «Я могла бы согласиться с Zainichi происхождением и гордиться тем, что я Zainichi, быть Zainichi это индивидуальность.... Однако иногда я чувствую, моя принадлежность к Zainichi является одним из препятствий. Я хочу быть япон-

кой. Я считаю себя японкой, но я не могу сказать, что я японка, потому что моя национальность – южная кореянка (Htun T.T., 2012).

В 2007 году был опубликован отчет исследователей дзайниши женщин в Японии о своем видении дискриминации в Японии. Это был своеобразный протест против этнической дискриминации в Японии, а также внутри корейского общества, где «мужчины и женщины будут жить вместе и разделять ответственность». Участниками опроса стали 818 респондентов из числа дзайниши женщин. Среди них были представлены южнокорейские граждане, корейцы из числа постоянных резидентов в Японии, а также корейцы с японским гражданством. Женщины свидетельствовали об ограничении трудовой занятости только в пределах домашнего хозяйства и ухода за детьми. Их высказывания о занятости и о типах рабочих мест свидетельствуют, что дискриминация по полу и этническая дискриминация существуют, но хорошо скрываются на рабочем месте, поэтому они остаются в числе незанятого и экономически не обеспеченного населения, даже в сравнении с корейскими мужчинами. По их сведениям, только 88 респондентов использовали отпуск по беременности и родам, а 21 – отпуск по уходу за ребенком. Число женщин, которые могут иметь детей со стабильной занятостью, довольно ограничено. Работодатели по-прежнему отказывают в работе женщинам из-за их гражданской идентификации, а также использования ими корейских имен.

Вопрос о важности преодоления этнической дискриминации был актуализирован в опросе об использовании корейского имени. Известно, что корейцы в Японии присвоили себе японские имена. Большинство исследований утверждают, что Имперская Япония вынудила корейцев изменить свои «корейские» имена на «японские» имена. Генерал-губернатор Кореи Джири Минами (1936-1942) санкционировал в 1939 г. указ №19, который требовал принятие фамилии по японскому образцу. Постановление №20 в 1940 году разрешало изменение своего имени согласно корейскому семейному праву. Политика давления о принятии японских имен So-shi Kai-meі привела к тому, что в силу этнической схожести японцев и корейцев корейцы стали т.н. «невидимым меньшинством», предпочитая использовать японский стиль имени (Tsumeі), избегая любой случай дискриминации со стороны японского общества. По данным опроса, «работает с корейским именем» – 34%, «хочет быть занятым с корейским именем» – 9%; «не думала об этом»

– 17%; «не хочет использовать корейское имя» – 4%; «не использует корейское имя на рабочем месте» – 2%; другое – 4%; нет ответа – 30% (Yang, U. 2007).

По данным бюро по вопросам гендерного равенства Японии, доля женщин на руководящих должностях увеличилась с 1999 года до 2009 года, включая министров – от 4,8% до 11,8%, губернаторов префектур – от 0,0% до 6,4% и управленческих членов частных компаний – от 2,4% до 6,6%. На фоне этих показателей в 2000-2008 годы на основе национальных показателей было проведено исследование, в ходе которого было признано, что образ женщины, которая находится дома и заботится о своей семье, культивируется на телевидении. По результатам исследования, значимость этого влияния остается еще высокой причем для всех возрастных категорий. Политика правительства в отношении гендерного равенства осуществляется с 1999 года, когда был введен Основной закон, который формулировал ответственность национального правительства, местные органы власти и граждан в реализации равенства общества, в котором мужчины и женщины имеют равную возможность участвовать в социальных мероприятиях, исключив ограничения в стереотипном понимании «мужчина – на работе, а женщина – дома». Учитывая, что прошло десятилетие с принятия нового законодательства, а «воз и ныне там». Автор делает вывод, что телевидение своеобразно оказывает препятствие осуществлению данного направления политики. Япония до сих пор остается на задних позициях среди стран по показателям гендерного равенства (Yamamoto, M., Ran, W., 2014).

Mainichi Japan 20 марта 2018 года опубликовала новость «Korean resident of Japan's legal battle for dignity ends in her favor but problems remain». Внештатный писатель Ли Син Хи, 46 лет, подала иск в Окружной суд Осаки в августе 2014 года против «Zainichi tokken o yurusanai shimin no kai» («Гражданская группа, которая не прощает особых прав для корейских жителей Японии», или «Зайтокукай») и председателя Макото Сакураи, требуя компенсации в размере 5,5 млн. иен. Ли утверждала, что группа оскорбляет ее, называя ее «старой корейской каргой» во время митингов в районе Санномия в Кобе и «беззаконном корейском» в Твиттере. Окружной суд постановил в сентябре 2016 года, что Зайтокукай сделал заявления с намерением разжечь и усилить дискриминацию в отношении корейских жителей Японии и приказал группе выплатить

Ли 770 000 иен за ущерб. По словам адвоката Ли, в июне 2017 года Верховный суд Осаки стал первым судом, признавшим, что истец подвергся «сложной дискриминации» - по делу Ли, этнической и гендерной дискриминации.

Таким образом, на сегодняшний день все еще существует проблема этнической дискриминации в отношении корейцев в Японии. Более того, женщины-дзайниши испытывают гендерную дискриминацию как со стороны японского общества, так и в собственных семьях.

Конфуцианские традиции в Японии имеют сильные корни. Мужчина является главой семейства, фирмы, государства. Женщина несет на

себе ответственность за распределение расходов на содержание семьи, за создание условий для мужа как основного добытчика в семье. Она заботится о детях и родителях, несет ответственность за сохранение и поддержание этнической культуры в виде соблюдения традиций и обрядов, поддержание корейской кулинарии, на ее плечи ложится ответственность за сохранение этнической идентичности корейской общины в Японии. Роль женщины-дзайниши в формировании менталитета будущих поколений очень значима. Ситуация во многом должна измениться в отношении гендерного неравенства для корейцев в Японии.

Литература

- Ball, R. (2009). Social distance in Japan: an exploratory study. *Michigan Sociological Review*, 23, 105-112.
- Ho, S.L. (2015). 'License to drink': White-collar female workers and Japan's urban night space. *Ethnography*, 16(1), 25-50.
- Htun T.T., (2012). Social identities of minority others in Japan: listening to the narratives of Ainu, Buraku and Zainichi Koreans. *Japan Forum*, 24(1), 1-22
- Kang, J.S. (2017). Evaluating Labor Force Participation of Women in Japan and Korea: Developments and Future Prospects. *Asian Journal of Women's Studies*, 23(3), 294-320, DOI: 10.1080/12259276.2017.1351589
- Kim, B.S. (2011). Changes in the Socio-economic Position of Zainichi Koreans: A Historical Overview. *Social Science Japan Journal*, 14(2), 233-245
- Kim, M.S., (2003). Ethnic Stratification and Inter-generational Differences in Japan: A Comparative Study of Korean and Japanese Status Attainment. *International Journal of Japanese Sociology*, 12(1), 6-16.
- Kim, B.S. (2008). Bringing class back in: the changing basis of inequality and the Korean minority in Japan. *Ethnic and Racial Studies*, 31(5), 871-898
- Mun, E., Jung, J. (2018). Change above the Glass Ceiling: Corporate Social Responsibility and Gender Diversity in Japanese Firms. *Administrative Science Quarterly*, 63(2), 409-440.
- Ishida H., Slater, D.H. (2010). *Social class in contemporary Japan: Structures, Sorting and Strategies*. (2010). London and New York: Routledge
- Takeuchi M., Tsutsui, J. (2016). Combining Egalitarian Working Lives with Traditional Attitudes: Gender Role Attitudes in Taiwan, Japan, and Korea. *International Journal of Japanese Sociology*, 25(1), 100-116
- Tamura, T. (2003). The status and role of ethnic Koreans in the Japanese economy. In: C. F. Bergsten and I. Choi (Eds.), *The Korean Diaspora in the World Economy*. pp. 77-99.
- Yamamoto, M., Ran, W. (2014). Should Men Work Outside and Women Stay Home? Revisiting the Cultivation of Gender-Role Attitudes in Japan. *Mass Communication and Society*, 17, 920-942.
- Yang, U. (2007). Highlighting Multiple Discrimination: Survey Report by Zainichi Korean Women on Ourselves. *Women's Asia 21 Voices from Japan*, 18, 41-43