

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Bojana Petan

Položaj žensk na Japonskem trgu delovne sile

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Bojana Petan

Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo-Mrčela

Položaj žensk na Japonskem trgu delovne sile

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

Položaj žensk na Japonskem trgu delovne sile

Položaj žensk na Japonskem trgu delovne sile, je zaznamovan s spremembami, ki so se odvijale v posameznih zgodovinskih obdobjih. Tradicionalno so bile (in so v določeni meri še danes) ženske primarno gospodinje, medtem ko so bili moški hranilci gospodinjstev. Analizo položaja Japonske ženske umeščam v analizo japonske (organizacijske) kulture, saj značilnosti delovanja japonskih organizacij vplivajo na delitev in podobo (spolnih) vlog/položajev. Trg delovne sile na japonskem je (spolno) segregiran, kar je razvidno iz primerjave plač med moškimi in ženskami, omejenih možnosti napredovanja in načrtovanja kariere pri posameznih poklicnih skupinah, odsotnost žensk na vodilnih/menedžerskih položajih, v parlamentu, državnih ustanovah itd. Pri podajanju razlage/razlogov za po spolu neenakopravno ureditev japonske družbe, je potrebno upoštevati kontekst. Le-ta ni univerzalno eden, temveč je odvisen od raziskovalčeve perspektive in njegovega sklicevanja na ekonomske, kulturne, sociološke, bodisi politične razmere, ki odražajo različne vidike razumevanja položaja žensk na Japonskem trgu delovne sile.

Ključne besede: Japonska, ženske, trg dela, organizacijska kultura.

Position of women on Japanese labour market

The situation of women in the Japanese labor market is characterized by changes that took place in various historical periods. Traditionally, they were (and are to some extent still today), primarily homemakers, while men were household stores. Analysis of the situation of Japan Women places in the analysis (organizational) culture, because the operational characteristics of Japanese organizations and affect the distribution of the image (sexual) roles / positions. The labor market in Japan is a (sexual) segregate as seen from a comparison of salaries between men and women, limited promotion prospects and career planning for specific occupational groups, the absence of women in senior / managerial positions in parliament, state institutions, etc.. In making the explanations / reasons for the unequal gender arrangements of Japanese society, it is necessary to take into account the context which is not universal but depends on the researcher's perspective and his references to the economic, cultural, sociological, or political situations that reflect different aspects of understanding the situation of women in the Japanese labor market.

Keywords: Japan, women, labour market, organizational culture.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	5
2 TRG DELOVNE SILE NA JAPONSKEM	7
2. 1 Organizacijska kultura japonskih organizacij	9
3 VREDNOTENJE DELA GLEDE NA SPOL	12
4 POLOŽAJ ŽENSK NA JAPONSKEM TRGU DELOVNE SILE	14
4. 1 Udejstvovanje žensk na Japonskem trgu dela nekoč in danes	14
4. 2 Spolna segregacija japonskega trga delovne sile	17
4. 3 Vzroki za ovire enakopravnosti žensk na Japonskem TDS	22
4. 3. 1 Zakonodaja, aktivnosti in načrti za spolno enakopravnost na Japonskem.....	23
5 SKLEP	26
6 LITERATURA	28

1 UVOD

Položaj žensk na trgu delovne sile (TDS) se razlikuje od posamezne države do države v svetu. Obstajajo družbe, v katerih ženske participirajo na mnogih področjih, njihova vloga pa je večplastna. Slednje jim je zagotovljeno iz strani države oz. zakonodaje, ki nenazadnje sodbuja ženske, da se (enakopravno) udeležujejo oz. uveljavljajo na delovnem mestu, kot tudi pri ostalih dejavnostih. O položaju žensk in moških govorijo statistični podatki, ki jih zbirajo različne državne in mednarodne organizacije. S pomočjo tovrstnih podatkov so razvidne priložnosti in možnosti sodelovanja moških in žensk na TDS ter razlike med njima.

V diplomski nalogi bom na primeru Japonske obravnavala razlike med spoloma na TDS. Posvetila se bom ženskam in njihovem položaju v omenjeni državi. Zanimalo me bo predvsem to, kakšne so razmere, kazalci, politika na trgu delovne sile. Razlogov, zakaj sem se odločila za omenjeno tematiko je več. Najbolj preprost razlog tiči v samem zanimanju za Japonsko državo, ki mi je v mnogih pogledih (še) tuja in neznana. Japonske organizacije so prav tako zanimivi primeri, ki imajo specifično logiko poslovanja in delovanja.

Diplomska naloga bo razdeljena na dva okvirna tematska sklopa. V prvem delu bom s pomočjo sekundarnih virov opredelila (japonsko) organizacijsko kulturo ter njene lastnosti. Rdeča nit drugega dela pa bo položaj ženske v takšni (organizacijski) kulturi, ki še zdaleč ni enakopravna. Obstaja namreč vrzel med moškimi in ženskami na področju politike zaposlovanja, izobraževanja, napredovanja, nagrajevanja ter na nekaterih drugih področjih, ki jih bom podrobneje analizirala v nalogi. Organizacijska kultura ima velik pomen za zaposlene. Raziskovanje le-te potrebuje poglobljeno analizo ter razumevanje mnogih aspektov znotraj posamezne organizacije. Moja predpostavka je, da organizacijska kultura vpliva na (neenakopraven) položaj žensk na japonskem trgu delovne sile. Poskušala bom odgovoriti na vprašanje, zakaj je temu tako? V čem je razlog, da japonska organizacijska kultura (ki velja za enega izmed ključev do uspeha japonskih organizacij) diskriminira ženske. Čemu imamo japonsko org. kulturo (z vsemi akterji, ki so sestavni del te kulture) za uspešnico v svetu, če ne upošteva enakopravnosti spolov? Odgovor na zastavljena vprašanja ni enoznačen in preprost, saj zahteva razumevanje povsem *drugačne* družbe, ki z evropskega vidika ni nujno ustrezno, bodisi pravilno interpretirana/razumljena.

Ugotovila sem, da obstaja veliko literature na omenjeno tematiko/problematiko, ki ponuja zanimive podatke za lažje razumevanje »države vzhajajočega sonca«. Temi relevantna literatura mi bo služila kot najpomembnejši način zbiranja podatkov. Pri tem bom posebno pozornost posvetila raziskavam, ki so pokazale zanimive rezultate o položaju žensk na japonskem TDS. Tekom razprave in z ugotovitvami v zaključku, bom podala sklep ter lastno refleksijo prebrane literature.

2 TRG DELOVNE SILE NA JAPONSKEM

V tem poglavju bom navedla nekaj podatkov o Japonski, njenih prebivalcih in politični ureditvi. Podrobneje bom predstavila TDS z njegovimi delujočimi akterji. Pri tem imajo pomembno vlogo tudi ženske kot udeleženske trga dela. Kot bo razvidno v nadaljevanju, jim družba v zadnjih desetih letih pušča več manevrskega prostora za participacijo. Slednje podpira in spodbuja tudi država ter nacionalni mehanizem za promocijo spolne enakopravnosti na japonskem. Osrednjo vlogo pri spremljanju in spodbujanju enakopravnosti spolov na TDS ima japonski Urad za spolno enakopravnost (ang. *Gender Equality Bureau*), ki letno izdaja publikacije ter poročila o kazalcih in spremembah v japonski družbi.

Japonska populacija, je leta 2008 štela 127,5 milijona prebivalcev. Število zaposlenih je bilo ob istem času 70,7 milijonov, stopnja brezposelnosti pa 4 % (Organisation for Economic Co-operation and development (OECD) 2010). Japonska ima eno izmed najvišjih povprečij v pričakovani dolžini življenja (life expectancy) na svetu. Delež ljudi, starih 65 in več napram celotno populacijo se je potrojil iz 7,1 % v letu 1970 na 21,5 % 2007. leta (Foreing press center Japan 2008).

Glede na socialno –ekonomske razmere na Japonskem, so kazalci/trendi japonskega TDS naslednji: različnost oblik zaposlovanja, povečanje nestandardnih («non-regular») oblik zaposlovanja (sem sodijo zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, za določen čas in pogodbeno zaposleni), (spolna) segregacija TDS, dvotirni sistem zaposlovanja, »doživljenjska zaposlitev« (life-long employment), problem mladih na TDS in razširitev regionalne divergence na področju zaposlovanja, ki je pripeljala do bolj decentralizirane politike zaposlovanja.

Standardno zaposleni («regular workers») so tisti akterji na Japonskem TDS, ki so »doživljensko zaposleni«. Tradicionalni sistem doživljenske zaposlitve na japonskem pomeni, da delodajalci veliko vložijo v izobraževanje in razvoj zaposlenih. Da ohranijo lojalnost zaposlenih, jih doživljensko zaposlijo (tj. do upokojitve) s postopnim višanjem plače in ugodnostmi (benefits). Ta sistem na japonskem ni univerzalen, saj obstaja le v

večjih organizacijah. Poleg tega pa po mnenju Akira Kawamoto počasi propada, ker je trga dela postal bolj fleksibilen (The Economist 2007). Doživljenjska zaposlitev mladim po končanem študiju, ne predstavlja več zagotovila, saj so se (kot bo razvidno v nadaljevanju) povečale nestandardne oblike zaposlitve.

Da je različnost zaposlovanja ena izmed najbolj očitnih sprememb na japonskem TDS, navaja Inštitut za delavsko politiko in usposabljanje na Japonskem (JILPT). Raznolikost oblik zaposlovanja (»diversification of employment«) je razvidna zaradi povečanja odstotka zaposlenih, ki opravljajo krajši delovni čas. Razlog za takšno stanje gre pripisati dolgoročni rasti v storitvenem sektorju v gospodarstvu. Rast storitvenega sektorja je povečala možnosti za nestandardne oblike zaposlitve. Tudi ženske so v večini tiste, ki se odločajo za nestandardne oblike zaposlitve (JILPT 2009/2010).

V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja je stopnja brezposelnosti na japonskem znašala pod 2 %. Kasneje se je začela dvigovati, do 2,8 % v letu 1986. Tudi v zadnjih letih ima Japonska nizko stopnjo brezposelnosti in se ni bistveno poslabšalo. Vendar kljub temu mladi (med 15. in 24. letom starosti) predstavljajo velik odstotek brezposelne populacije in so glavni problem današnje japonske družbe. Japonski tradicionalni sistem doživljenjske zaposlitve, ki mladim zagotavlja hiter in učinkovit preskok iz izobraževalne ustanove na delovno mesto, se sedaj sooča z drugačnimi oblikami zaposlovanja. Odstotek t. i. »freeters« (na Japonskem se ta izraz nanaša na starostno skupino med 15. in 24. letom, ki je zaposlena v nestandardnih delovnih razmerjih) je bil v letu 2007 več kot 31 % (OECD 2008).

Japonski plačni sistem je tradicionalno vezan na dolžino trajanja dela (»seniority-based system«). Večina organizacij upošteva in pripisuje samim sebi v korist sposobnosti in učinkovito opravljeno delo zaposlenih. Glede na raziskavo, ki jo je opravil Japonski ustvarjalni center za socialno ekonomski razvoj (za obdobje od novembra 2005 do februarja 2006), ima kar 86,2 % raziskovanih podjetij plačilni sistem, ki temelji na učinkovito opravljenem delu oz. na doseženih ciljih (performance system). Neodvisno od obdobja porasti cen, nemudoma po prvi naftni krizi 1973., je imela Japonska relativno zmerno rast/povečanje plač. Ob propadu »mehurčkaste ekonomije« 1980., je bil porast plač nizek. Leta 1998 je država opazila prvo padanje plač v povojnem obdobju. Z okrevanjem domače

ekonomije, so plače zopet narasle in se v letu 2006 povečale za 1 odstotek (Foreing press center Japan 2008).

Kot zadnjo »značilnost« japonskega TDS, navajam dvotirni sistem zaposlovanja. Ta predstavlja diskriminacijo pri zaposlovanju žensk. Kot navaja avtorica Yuko Ogasawara v knjigi *Office ladies and salaried men*, so moški in ženske po končanem izobraževanju, zaposleni na dva drugačna položaja; prvi je t. i. »integrated track« (večina, ki jih zaposlijo na tem položaju so moški, ki kasneje napredujejo v vodje oz. menedžerje), drugi pa »clerical track« (na ta položaj zaposlijo ženske, ki predstavljajo pisarniške delavke v organizacijah) (Ogasawara 1998). Začetna zaposlitvena položaja sicer veljata za ustaljeno prakso ene izmed japonskih bank, v kateri je bila zaposlena omenjena avtorica. Tudi finančne, nepremičninske in storitvene organizacije na Japonskem, ne odstopajo od takšnega načina zaposlovanja.

Predstavljene lastnosti oz. kazalci in podatki, ki so specifični za japonski TDS, se odražajo tudi v organizacijah in njihovem delovanju. V nadaljevanju se bom posvetila organizacijski kulturi, ki je povezana z vrednotami, delovanjem in cilji organizacije. »Brez dvoma so značilnosti homogenosti, egalitarnosti, skupinske orientiranosti in kolektivnih vrednot japonske družbe močne in prevladujoče« (Ferfila 1999, 748). Citirane lastnosti so povezane z običaji, navadami, tradicijo in (kar bo razvidno v naslednjem poglavju) tudi z organizacijsko kulturo japonskih organizacij.

2. 1 Organizacijska kultura japonskih organizacij

Organizacijska kultura je ena izmed temeljnih lastnosti organizacijskega okolja in je v zadnjih desetletjih pritegnila velik interes analitikov organizacij. Zanimanje za org. kulturo japonskih organizacij je veliko, saj je le-ta pokazala pozitivne *rezultate* v svetovnem merilu že v 70. letih. »Že od vzpona Japonske kot glavne industrijske velesile so se teoretiki in menedžerji organizacij začeli zavedati povezave med kulturo in upravljanjem« (Morgan 2004, 109). Pri tem ima pomembno vlogo tudi tradicija države, ki daje pečat delovanju posameznikov v družbi in določeni organizaciji. Kulturne vrednote riževih polj in samurajev sta zanimivi prisposobi, ki odkrivata značilnosti delovanja organizacij na Japonskem. Tudi avtorja Ikujiro Nonaka in Hirotaka Takeuchi se v knjigi *The Knowledge-Creating Company* zelo podrobno posvetita vzponu Japonskih podjetij in strokovnemu

znanju pri inovativnem pristopu. Prav tako druge države uporabljajo različne tehnike, prijeme, ki jim pomagajo pri oblikovanju in uresničevanju ciljev. Nekatera podjetja so npr. tekmovalno usmerjena. V njih prevladuje rivalstvo in želja postati vodilni na določenem področju. Znanje in inovativnost omogočata največji ključ do uspeha. Z razumevanjem kulture pa lahko (kot zunanji opazovalci) presodimo kakšne prednosti, bodisi slabosti, ima določena (organizacijska) kultura pred ostalimi.

Organizacijska kultura je »globlja raven temeljnih predpostavk in prepričanj, ki so skupne članom organizacije in ki delujejo na nezavedni ravni ter so temeljni samoumevni način percepcije samega sebe in svojega okolja. Te predpostavke in prepričanja so naučeni odgovori na skupinske probleme preživetja v zunanjem okolju in na probleme notranje integracije. Predpostavke postanejo samoumevne, ker rešujejo te probleme vedno znova in zanesljivo« (Schein v Mesner - Andolšek 1995, 21). Kultura v organizaciji nastaja kot proizvod skupinskega življenja. Skupno reševanje problemov, iskanje odgovorov na številna vprašanja organizacijskega delovanja ustvarja zgodovino organizacije in oblikuje njeno identiteto-njeno kulturo (Mesner Andolšek 1995, 132).

V strukturni mreži odnosov vsakega podjetja je pomemben stil oziroma način vodenja, imenovan po Villiamu Quachi »Teorija Z«. Upravljanje oziroma vodenje po teoriji »Z« pomeni dosmrtno zaposlitev, skupno sprejemanje odločitev, kolektivno odgovornost, postopno napredovanje, nagrajevanje po stažu (starosti), neformalen vendar jasen nadzor, nespecifične poti kariere, celotnost interesov in celotnost poslov. Te skupne značilnosti japonskega načina upravljanja oziroma vodenja so jedro t. i. teorije »J« (Šarman 1992, 237).

»Poudarek na povezavi med slogom vodenja in organizacijsko kulturo nam pogosto omogočajo ključna spoznanja, zakaj organizacije delujejo, tako kot delujejo. Pri tem pa moramo prav tako upoštevati tudi druge dejavnike. Spol je lahko prav tako močna kulturna sila « (Morgan 2004, 122).

Japonsko uvrščamo med kolektivistične kulture, kar pomeni, da so vrednote in cilji skupine, bodisi razširjene družine, etnične skupine ali podjetja, primarni. Poudarek je tukaj na socialni odgovornosti in odvisnosti (Kranjčec, 2006). Razumevanje kulturne drugačnosti je razvidno s pomočjo okvira vrednotnih dimenzij, ki jih navajata Lussier in Achua. Slednje

ima namreč vpliv na ravnanje vodstva, katerega pa občutijo predstavniki obeh spolov. »Vsaka vrednotna dimenzija predstavlja kontinuum. Prvih pet dimenzij izhaja iz Hofstedejevih raziskav, zadnji dve pa sta rezultat novejših kvalitativnih raziskav« (Kranjčec, 2006). Pri tem je potrebno dodati, da je dimenzija *moškosti*, značilna za Japonsko.

To vrednotno dimenzijo je uporabil Hofstede, da bi razlikoval med prizadevanjem za materialne stvari in prizadevanjem za socialne vezi med ljudmi. V tem kontekstu moškost opisuje kulturo, ki poudarja asertivnost in tekmovalno potrebo po denarju in materialnih stvareh. Na drugem koncu kontinuuma je ženskost, ki opisuje kulturo, ki poudarja razvijanje in vzdrževanje medosebnih odnosov in visoke kvalitete življenja. Gre torej za razlikovanje med moško skrbjo za dosežke, močjo in agresivnostjo, nasproti kvaliteti življenja, vzgoji in pasivnosti. Moška kultura je značilna za Japonsko in Italijo, ženska pa za Švedsko in Dansko (Kranjčec 2006).

Najbolj vidna raven kulture, ki se v japonskih organizacijah odraža preko jezika, metafor in izrazoslovja, so vedenjski obrazci. Pisarniške delavke japonskih bank, moški poimenujejo »dekleta.« Tudi med komuniciranjem s sodelavci, se vedno pogovarjajo o »naših dekletih.« Anonimnost na delovnem mestu, je najbolj ponižujoča za ženske (Ogasawara 1998). Tudi metafore, ki jih uporabljajo člani japonskih organizacij, predstavljajo družbeno realnost. Metafori, kot sta »žena« in »poroka« opisujeta odnose med nadrejenimi in tajnicami. Mnoge ženske v japonskih bankah, same sebe v šali imenujejo žene. Ker so ženske doma žene in vodijo gospodinjstvo, so tudi na delovnem mestu določene naloge (kot je npr. točenje čaja) namenjene izključno njim (Ogasawara 1998).

Prevladujoča moška org. kultura japonskih organizacij se je spremenila oz. se spreminja v zadnjih letih. Raziskave so pokazale naslednje podatke: 72,2 % podjetij poskuša moškim prepovedati uporabljati izraz »dekleta« (girls) za ženske delavke; 61 % podjetij je prenehalo (oz. bo prenehalo) zahtevati službena oblačila le za ženske; 80,3 podjetij se trudi deliti ženske naloge (kot je npr. priprava čaja in čiščenje) z moškimi (Benson in dugi 2007).

3 VREDNOTENJE DELA GLEDE NA SPOL

Obstajata dve konceptualizaciji spola kot medsebojno povezana dela (Ely v Fletcher in Ely 2003). Individualna komponenta se imenuje spolna identiteta in odraža smisel, ki ga nekdo pripisuje temu da je moški ali ženska (npr. zgodba, ki jo ženska pripoveduje o pomenu biti ženska, kdo je, kaj se ji dogaja). Na drugi strani pa je strukturna komponenta, imenovana odnosi med spoloma. Pri slednjem gre za način, kako je družbeni svet zgrajen skozi izdelujoče razlike med moškimi in ženskami. To oblikujejo diferencialno materialni pogoji naših življenj (na primer moč in status žensk kot skupina je relativen moškim kot skupina. Ali pravila v družbi, ki jih moški in ženske igrajo). Spolna identiteta ni neločljivo povezana zunaj odnosov med spoloma: odnosi med spoloma so strukturna ureditev, ki daje pomen moškim in ženskim kategorijam ter oblikuje izkušnje ljudi kot članov teh skupin. Na njih vplivajo vsi ostali družbeni odnosi, vključno z raso, narodnostjo, razredom, nacionalnostjo, vero in spolno identiteto (Ely in drugi, 2003).

Delo lahko obravnavamo na več načinov in s pomočjo nekaterih razmejitev, ki se nanašajo na delovanje posameznikov in posameznic v organizacijah.

Delitev dela in organizacijsko delovanje v sodobnih družbah sta vpeta v obstoječe koncepte družbenih vlog moških in žensk. Spol je eden ključnih dejavnikov vključevanja/izključevanja na trgu delovne sile, vertikalne in horizontalne segregacije ter poklicne mobilnosti kot tudi vključenosti v neformalno/neplačano delo. S spolom določena razmerja, ki se (re)producirajo pri delu in v organizacijskem življenju, temeljijo na eksplicitnem in implicitnem upoštevanju spolne delitve dela ter pripomorejo k ustvarjanju in ohranjanju stališč, simbolov in načinov delovanja in komuniciranja, ki izražajo in podpirajo spolne stereotipe in spolno hierarhičnost. Analiza povezanosti spola, dela in organizacij pomaga razložiti vrednotenje različnih vrst dela (neplačano/plačano), dejavnosti (feminizirane/maskulinizirane) in sfer življenja (zasebno/javno) (Kanjuo Mrčela 2005, 710).

Tudi pri obravnavi žensk na japonskem trgu delovne sile v naslednjem poglavju, bo razvidno kolikšna je zastopanost žensk v sferi plačanega dela danes v primerjavi s

preteklimi časovnimi obdobji. Japonska preteklost je močno zaznamovana z neenakopravnim položajem med spoloma. Ženske so bile vezane na dom in gospodinjska opravila, moški pa so hodili na delo. »Tako je horizontalna spolna segregacija (umeščenost moških in žensk v različne dejavnosti, poklicne skupine) za ženske manj ugodna« (Kanjuo Mrčela 2005, 712). V povezavi z plačanim in neplačanim delom (kot vrednotenjem različnih vrst dela), ima pomembno vlogo tudi položaj, ki ga zasedajo ženske v organizacijah. Obstoj steklenih stropov je eden izmed mehanizmov vertikalne spolne segregacije trga delovne sile, ki ženskam namenja delovne položaje z nižjim plačilom, s statusom in z možnostmi napredovanja. Vertikalna spolna segregacija delno pojasnjuje tudi vztrajno vrzel v plačah med spoloma, ki je značilna za vse članice Evropske unije (EU) in tudi za Slovenijo (Kanjuo Mrčela, 2005).

V literaturi je zaslediti veliko študij in prispevkov na temo ženske in menedžment ter s tem povezanim položajem žensk v delovnem okolju. Prisotne so prav tako metafore, ki govorijo o neenakem položaju in dostopu do organizacijske moči moškim in ženskam ter sestavinam te nevidne, s spolom določene zgradbe organizacij (Kanjuo Mrčela 2007).

Tudi politika in njena aktivna vloga na TDS, ima zastavljene cilje in strategije v povezavi s spolno enakopravnostjo. Urad za spolno enakopravnost na Japonskem je definiral pojem spolno enakopravne družbe.

Spolno enakopravna družba« je družba, v kateri imajo moški kot tudi ženske (kot enakopravni člani) priložnosti participiranja v vseh vrstah družbenih aktivnosti. Po njihovi volji lahko enako uživajo politične, ekonomske in kulturne ugodnosti in si delijo odgovornosti. V takšni družbi so človeške pravice moških in žensk enako spoštovane/upoštevane. Ženske, ki želijo aktivno vlogo v družbi, lahko participirajo pri aktivnostih po njihovi lastni izbiri. Moški pa lahko uživajo dovršeno domače in skupno življenje. Spolno enakopravna družba je družba, zgrajena tako iz strani moških in tudi žensk kot enakih partnerk (Gender Equality Bureau in Japan 1999).

Opredelitev spolno enakopravne družbe na Japonskem, predstavlja izhodišče za nadaljno obravnavo, ko se bom osredotočila na položaj žensk na japonskem trgu delovne sile.

4 POLOŽAJ ŽENSK NA JAPONSKEM TRGU DELOVNE SILE

V tem poglavju bom na začetku predstavila zgodovino položaja žensk v družbi kot tudi na TDS. Položaj žensk, je na Japonskem povezan s spremembami, ki so zaznamovale posamezno zgodovinsko obdobje. Poleg sprememb je pomembna tudi različnost obravnave oz. analize japonskih žensk v družbi in ostalih področjih njihovega delovanja (npr. na delu, v domačem okolju). Slednjemu se bom posvetila v zadnjem delu tega poglavja, ko bom poskušala predstaviti temeljne vzroke za ovire enakopravnosti žensk na TDS.

Sedanji položaj žensk na japonskem TDS bom predstavila s pomočjo nekaterih podatkov, ki odražajo odstotek žensk v določenih poklicnih skupinah in s tem povezanim trgom dela in jih primerjala s podatki iz nekaterih drugih držav. Kljub zgodovinskim spremembam, ki so izboljšale predvsem socialni status žensk, današnji trg dela na japonskem ostaja horizontalno segregiran. Poklicna kariera žensk ima namreč tradicionalni pomen ki temelji na spolnih razlikah in hierarhiji. Za boljše razumevanje tradicionalnih vlog/položajev žensk in moških na TDS, bodo v naslednjem poglavju predstavljeni zgodovinski dogodki in, nadalje, današnji kazalci sodelovanja žensk na trgu dela.

4. 1 Udejstvovanje žensk na Japonskem trgu dela nekoč in danes

Družbeni status žensk pred drugo svetovno vojno je bil izjemno nizek. Tedanja ustava ni zagotavljala enakosti spolov, saj ženskam ni bilo dovoljeno na volitve ali da bi bile izvoljene. Po državljanškem kodeksu so bile ženske *videne* kot nesposobne, njihova lastnina, dedujoče pravice, pravica do izvrševanja očetovske avtoritete/vpliva, so bile omejene (The Japan Institute of Workers' Evolution (JIWE) 2003).

Japonska je začela stopati po poteh moderne države pred približno 100. leti. Ukrepi oz. prizadevanja za to so bili sprejeti s spodbudo industrije kot nacionalne politike, ki je prinesla rezultate tudi zaradi velikega števila žensk in z njimi povezanim delom. Ko je Japonska dosegla visoko raven ekonomske rasti in industrializacije, se je število žensk na trgu delovne sile izredno povečalo. Občuten je bil padec v številu zaposlenih žensk v primarnem sektorju, kot so npr. kmetijstvo, gozdarstvo in ribolov. Na drugi strani pa je bilo povečanje števila žensk v terciarnem sektorju (storitve, veleprodaja in prodaja na drobno,

prehranjevalni in pivski prostori) in sekundarnem sektorju (proizvodnja in ostalo) (JIWE, 2003).

1950. leta je bilo število žensk zaposlenih v kmetijstvu, ocenjeno na več kot 60 %. Ta odstotek je padel na 5,7 % v letu 1998. Iz vidika zaposlitvenega statusa je bil občuten padec v številu »družinskih delavk« in strmo naraščanje v številu plačanih zaposlenih žensk (glej Sliko 4. 1).

Slika 4. 1: Sprememba strukture zaposlenih žensk iz vidika statusa zaposlitve



Vir: JIWE (2003).

Mary C. Brinton (1993) opisuje dvojno vlogo, ki so jo odigrale ženske v povojnem ekonomskem uspehu države. Prva vloga se nanaša na neposredno participacijo v ekonomiji; ženske so predstavljale poceni delovno silo za delodajalce. Druga vloga ženske v povojni japonski ekonomiji, pa je bila posredna participacija: ženske so vzgajale več vredno moško delo, delo njihovih mož in potomcev. Pri razlagi lastnosti ženske neposredne ekonomske participacije in dopolnilne bolj posredne ekonomske vloge velja to, sta se obe izoblikovali v primežu moškega človeškega kapitala. Na to se nanaša argument omenjene avtorice po razumevanju narave *razvoja sistema človeškega kapitala* na Japonskem –razumeti je potrebno družbene procese, ki vladajo ureditvi in uporabi »človeškega kapitala«, veščin in sposobnosti ljudi. To sproža vpogled v to, kako so ti procesi postali vgrajeni v družino, izobraževalni sistem in delovna mesta povojne Japonske. Čeprav se Brinton (1993) pri razlagi položaja žensk na Japonskem osredotoča na analizo njihove vloge v ekonomiji, se pri razlagi (ne zgolj neposredne ekonomske vloge, temveč tudi posredne vloge kot

»vlagateljic« v človeški kapital moških), družina jasno vključi v obravnavo zaradi njene vseprisotnost. Poroka in vzgoja otrok veljata za univerzalni med japonskimi ženskami. Celotna raziskava ženske participacije v japonski ekonomiji torej potrebuje vključitev ženske vloge pri razvoju moškega človeškega kapitala (Brinton 1993).

Japonska ekonomija je razdeljena na formalni sektor (sestavljeno iz srednje velikih in velikih podjetij z plačanimi zaposlenimi) in neformalni sektor (katerega predstavljajo zelo majhna družinska podjetja, z le nekaj plačane delovne sile in nekaterimi družinskimi člani –ki so tipično neplačani delavci). Ženske so zaposlene za polni delovni čas v formalnem sektorju, ko so mlade in zaposlene s polovičnim delovnim časom (posebno v manjših podjetjih) ali kot družinske delavke, ko so starejše. Starost določa sektor, v katerem delajo ženske.

Po podatkih Japonskega inštituta za razvoj delavk (JIWE), je bilo 1950. leta zaposlenih plačanih žensk 3, 630,000 ($\frac{1}{4}$ celotnega števila zaposlenih žensk). Število pa je preseglo 10, 000,000 (polovico celotnega števila zaposlenih žensk) v letu 1967. 70. leta so japonsko zaznamovala po vzponu in premaganju ZDA kot (do tedaj) prevladujoče gospodarske velesile. Vendar na tem mestu se odkrije še druga pomembna ugotovitev ali t. i. druga plat zgodbe o uspehu, ki so jo občutile predvsem ženske. Koncept japonske organizacijske kulture v razcvetu, je ženske potreboval (le) zaradi primajkovanja in potrebe po delovni sili. Ženske so bile vpoklicane v proizvodne obrate, čemur so botrovale ekonomske okoliščine.

Življenje žensk se je z vstopom na trg dela spremenilo, saj so si na ta način izboljšale življenjski standard in izobrazbo (JIWE 2003). Toda plačano delo ženskam ni prineselo enakopravnosti v družbi oz. na TDS (v smislu enakosti možnosti napredovanja in načrtovanja kariere), zaradi močno zasidrane družinske tradicije. Patriarhalna družinska struktura se nanaša na vztrajajoči organizaciji pravil v družini, ki podpirajo moško ekonomsko in družbeno moč (Schultz Lee, 2006). Pod tem družinskim sistemom, ženske popolnoma »služijo« njihovim možem, z nobeno lastninsko pravico ter omejeno ločitveno močjo. Japonske ženske so bile vzgojene in izobražene na podlagi takšnega sistema, da bi tako postale dobre žene in modre matere (»good wives and wise mothers«) (Schultz Lee, 2006).

Nenaden »prodor« žensk na japonski trg delovne sile, ki je sledil povojnemu ekonomskemu uspehu, je sovpadal z začetkom feminističnega gibanja na japonskem. Zahteve žensk so bile povezane s položajem gospodinj in družbeno diskriminacijo. Ženske so močno ponotranjile takratni socialni normi, ki ju ponazarjata gesli/vodili: »žensko mesto je doma« in »dobra žena, modra mati«. Feministično delovanje pred 2. svetovno vojno je bilo sestavljeno enotno, in sicer iz gibanja žensk srednjega razreda in socialistično usmerjenega gibanja. Po 2. svetovni vojni pa sta se dotedaj enotni gibanji razcepili. Demokratizirana politika zavezniške okupacije (ki je sledila porazu japonske po 2. svetovni vojni) je namreč razglasila ustavo, po kateri so moški in ženske enaki. Gibanje žensk srednjega razreda se je umaknilo, medtem ko je socialistično usmerjeno gibanje postalo t. i. prevladujoče gibanje povojnega časa na Japonskem. Slednje se je močno oprijemalo tradicionalnih marksističnih idej. Ustvarilo je spolno osvoboditev in napadlo dominantno kulturno vrednoto japonske družbe prejšnjega stoletja (Fujimura–Fanselow in Kameda, 1995). Od sredine 90. let naprej, so feministične skupine delovale na preoblikovanju nekaterih glavnih institucij, kot so npr. legalni sistem, zaposlitvene prakse, blaginjski sistem in mediji.

Na podlagi analize preteklosti in z njo povezanimi podatki, se bom v nadaljevanju posvetila stanju v japonski družbi danes. Kakšne so spremembe, bodisi premik v smeri spolno enakopravne družbe? To je vprašanje, na katerega bom odgovorila v nadaljevanju analize položaja žensk na japonskem TDS.

4. 2 Spolna segregacija japonskega trga delovne sile

Ženske so v letu 2008 predstavljale 41,6 % delovno aktivnega prebivalstva (moški 58,4%). Po podatkih Ministrstva za zdravje, delo in blaginjo, se je število zaposlenih žensk povečalo za 9,4 milijona (ali 69,6 %) med 1980. in 2007. letom, v primerjavi z moškim deležem povečanja, ki znaša 6,1 milijonov ali 23,3 %. V Tabeli 4. 1. je prikazana delovna populacija glede na spol od leta 1985. naprej.

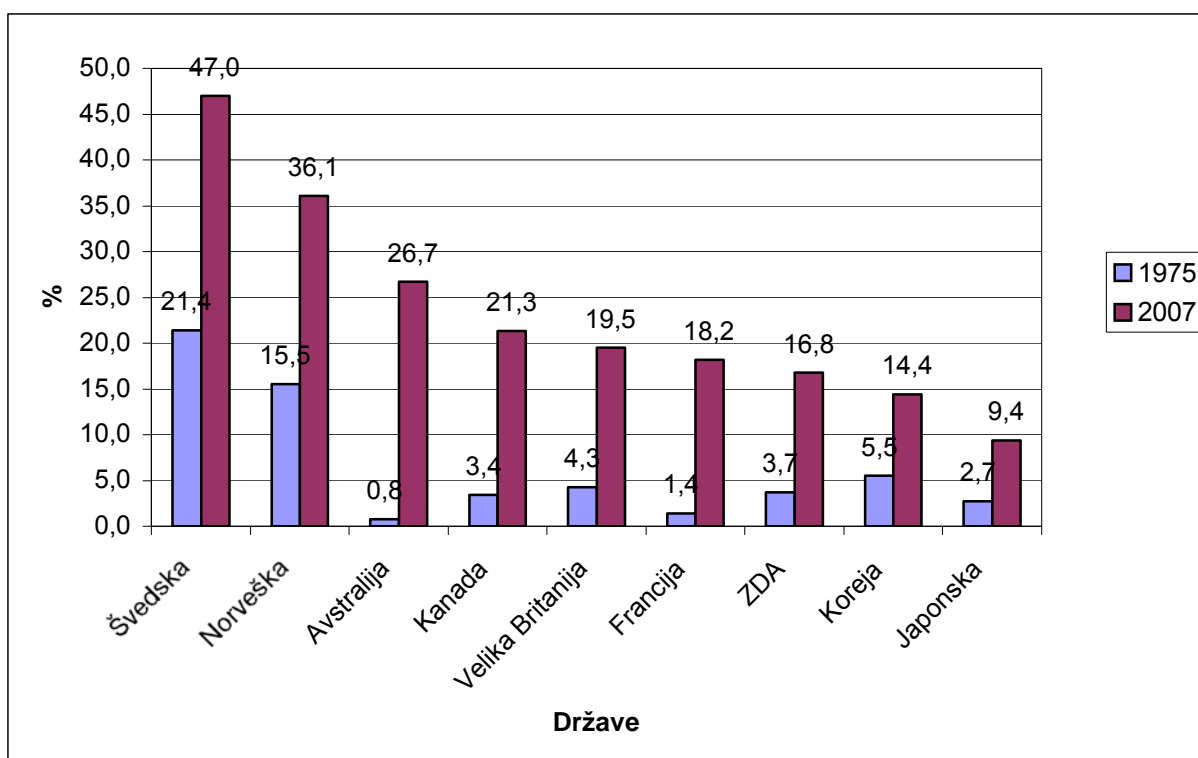
Tabela 4. 1: Delovna populacija glede na spol za posamezno leto (v %)

LETO	SKUPAJ	ŽENSKÉ	MOŠKI
1985	100 %	39,7	60,3
1990	100 %	40,6	59,4
1995	100 %	40,5	59,5
2000	100 %	40,7	59,3
2001	100 %	40,9	59,1
2002	100 %	40,9	59,1
2003	100 %	40,01	59,99
2004	100 %	41,2	58,8
2005	100 %	41,4	58,6
2006	100 %	41,5	58,5
2007	100 %	41,4	58,6

Vir: Foreign Press Center Japan (2008).

Največ žensk na Japonskem je zaposlenih v financah, zavarovalništvu in storitvah. Ti poklici so povezani z nalogami, odgovornostmi in veščinami, ki so potrebne za to delo. Raziskava Mednarodne organizacije dela (ILO) je pokazala, da približno polovica svetovnega delovnega prebivalstva opravlja poklice, ki so spolno segregirani (to pomeni, da nekateri poklici veljajo za dominantno »moške« in »ženske«) (ILO 2001). Pri tem je pomembna kultura na Japonskem, ki (so)oblikuje tisto, kar je »prevladujoče moškega in ženskega« na TDS. Tudi na Japonskem velja, da je politično področje »polje, kjer se je skozi vso zgodovino koncentrirala družbena moč in so jo (razen z redkimi izjemami znanih vladaric) posedovali moški. Kljub volilni pravici, ki so jo dobile ženske, je bil njihov vstop v politiko posamičen in ne množičen. Še sedaj so ženske v politiki podprezentirane in še sedaj le redke tam zasedejo najvišje položaje« (Antič Gaber, 2007). Parlament je državna institucija, v kateri participirajo moški in ženske. Njihov odstotek se razlikuje od posamezne države do države (glej Graf 4. 2.) Odstotek žensk v japonskem parlamentu – *dietu*, je zelo nizek. Ženske na japonskem, si v zelo majhnem številu ustvarijo politično poklicno kariero.

Graf 4. 2: Odstotek žensk v nacionalnih parlamentih glede na državo



Vir: Foreign Press Center Japan (2008).

Nekatere druge poklicne skupine na japonskem TDS, prav tako kažejo na zanemarljiv odstotek sodelovanja žensk. Sem sodijo vodstveni in menedžerski položaji (glej tabelo 4. 2., ki predstavlja mednarodno primerjavo). Na področju administracije in zastopanosti na višjih/menedžerskih položajih v državnih službah, so ženske 2005. leta predstavljale 1,7 % (pri tem je potrebno omeniti, da je odstotek narasel po zelo dolgem obdobju). Razmeroma velik odstotek participacije žensk v okviru administrativnih del, je v pisarnah Združenih Narodov (ta znaša 60,9 % v letu 2006). Odstotek žensk, zaposlenih kot raziskovalk v naravoslovju in medicini je nizek, vendar postopno narašča. Urad za spolno enakopravnost na japonskem ima zastavljen cilj povečanja odstotka žensk na vodstvenih položajih na vsaj 30 % leta 2020.

Tabela 4. 3: Mednarodna primerjava: ženska participacija na vodstvenih položajih

DRŽAVA	Odstotek žensk na menedžerskih položajih	
		Vladne uslužbenke
ZDA	42,1	23,1
Francija	7,2	19,3
Nemčija	35,2	9,5
Švedska	31,8	----
Japonska	10,1	1,7

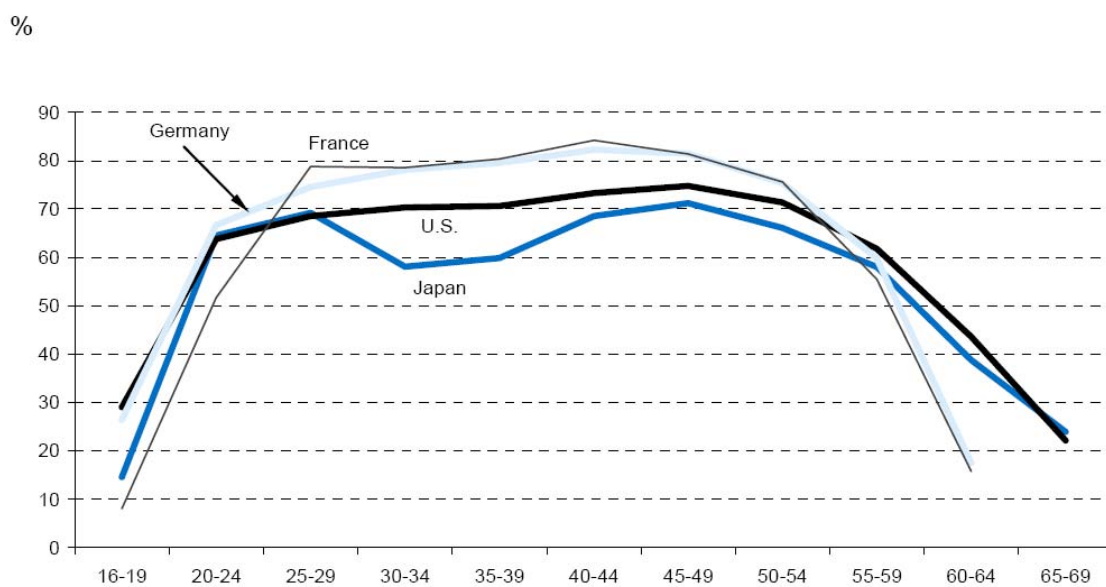
Vir: Gender Equality Bureau in Japan (2007).

Raziskave so pokazale, da uveljavljeni socialni in kulturni vzorci in spolna neenakopravnost pri izobraževanju ter zaposlovanju, povzročata vertikalno in horizontalno poklicno spolno segregacijo. To pa je osnovni razlog za obstoječe razlike med plačami moških in žensk (ILO, 2001). Na Japonskem ženske zaslužijo 33% manj kot moški zaradi naslednjih razlogov: (1) ker so prisotne na položajih nižjega razreda, (2) ker ostanejo v organizacijah manj časa kot moški in (3) ker moški prejemajo družinske prejemke kot »glava družine« (ILO, 2001). Glede na podatke Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD), je bila plačna vrzel med moškimi in ženskami na Japonskem v letu 2003 dvakrat večja od povprečja 21 držav članic OECD-ja (OECD 2010).

Delovno aktivnost japonskih žensk ponazarja značilna M krivulja, ki kaže na to, da ženske v obdobju med 30. in 34. letom starosti prenehajo delati, saj se poročijo in imajo otroke (glej Sliko 4. 3.). Delovna aktivnost žensk se torej ustavi v določenem življenjskem obdobju, po katerem težko ponovno vstopijo na trg dela (Ogasawara 1998). V primerjavi s krivuljo v letu 2005 in 1995, je postalo očitno, da se je dno M krivulje v letu 2005 dvignilo, kar krivuljo približuje obliki trapeza. Ta sprememba nakazuje na to, da ženske vstopajo v obdobje materinstva starejše, zaradi kašnejše poroke in rojstva otroka ter da se je negovanje otroka skrajšalo, upoštevajoč dejstvo o majhnem številu otrok ki jih imajo (Gender Equality Bureau in Japan, 2007). Po navedbah Urada za spolno enakopravnost na Japonskem, države ZDA, Nemčija in Švedska, nimajo modela M krivulje, ki predstavlja participacijo delovne sile glede na starostni razred. V večini zahodnih držav je razvidna obrnjena U krivulja zaradi sledečih razlogov: ugodno delovno okolje za ženske glede na

merila, ki harmonizirajo delovno življenje in vzgojo otrok, relativno »udobno« preusmeritev med polnim in skrajšanim delovnim časom in velik odstotek napredovanja visoko izobraženih žensk.

Slika 4. 4: »M« krivulja; mednarodna primerjava delovne participacije žensk (v %) glede na starostno skupino



Vir: Goldman Sachs (2005).

Glede na podatke 24 držav OECD- ja (ki imajo vsaj \$10, 000 bruto domačega proizvoda) v letu 2000, obstaja pozitivna korelacija med participacijo ženske delovne sile in odstotkom rodnosti. Tako imajo države z visoko delovno participacijo žensk obenem tudi visoko nataliteto. V letu 1970 je bila korelacija negativna. Države so imele visoko raven delovne participacije in nizko rodnost. Odnos med kazalcema se je spremenil v srednjih 80. letih. To nakazuje na to, da odnos med stopnjo participacije delovne sile in rodnostjo ni ustaljen (v smislu, da z naraščanjem enega, posledično narašča tudi drugi kazalec), temveč imajo nanju vpliv družbena okolja (politike, sistemi, in vrednote), ki so vplivala na spremenjena razmerja v zadnjih 30. letih. Pri korelaciji med žensko participacijo delovne sile in stopnjo rodnosti na Japonskem, prihaja do odstopanja med OECD državami. Participacija žensk na japonskem TDS se je sicer povečala v primerjavi z letom 1970 in 2000, vendar rodnost se je zmanjšala (Gender Equality Bureau in Japan, 2007).

Zanimiv podatek navaja tudi poročilo človeškega razvoja (*Human Development Report 2006*), ki ga je opravil razvojni program Združenih narodov (UNDP). Japonska zaseda 7. mesto lestvice 177. držav, na področju indeksa človeškega razvoja (HDI), kar je primerljiv podatek osnovnih življenjskih standardov in človeških kapacitet držav na svetu. Na lestvici, ki je v povezavi s spolnim opolnomočenjem (ang. Gender Empowerment Measure (GEM)) in kaže v kolikšni meri ženske participirajo v politikah in ekonomijah, se Japonska nahaja na mnogo nižji ravni kot pri prvem kazalcu, in sicer na 42. mestu izmed 75. držav. Na zelo nizkem mestu pa se nahaja pri indeksu spolne vrzeli oz. razločevanja (Gender gap index (GGI)), kjer je na 79. mestu od skupno 115 držav. GGI je ustvaril Svetovni ekonomski forum (WEF), z namenom oceniti in ugotoviti, stopnjo neenakosti med moškimi in ženskami na ekonomskem, političnem in izobraževalnem področju. Kot kažejo ti trije indeksi, je Japonska uspešna pri stopnji človeškega razvoja in življenja nasplošno, medtem ko ženske še vedno nimajo zadovoljivih priložnosti za participacijo pri političnih in ekonomskih aktivnostih (Gender Equality Bureau in Japan, 2007).

4. 3 Vzroki za ovire enakopravnosti žensk na Japonskem TDS

Stereotipno »dojemanje« družbenih vlog moških in žensk na Japonskem, se je razvilo skozi dolgo časovno obdobje. V japonski javnomnenjski raziskavi v letu 1979, se je preko 70 % udeležencev strinjalo z naslednjo trditvijo: »moški so hranilci gospodinjstev, ženske naj ostanejo doma.« 25 let kasneje (leta 2004) so javnomnenjske raziskave na temo spolno enakopravne družbe pokazale spremembo. Število tistih, ki se ne strinjajo s navedeno trditvijo (48, 9 %) je prvič preseгло tiste, ki se strinjajo (45, 2%). Tudi pogledi na spolno enakost moških in žensk v družbi kažejo na to, da obstajajo neenakosti v statusu spolov. Približno 74 odstotkov moških in žensk zavzema stališče, da so moški bolje obravnavani (Gender Equality Bureau in Japan, 2007). Vendar to ne pomeni, da se s takšnim stanjem tudi strinjajo. Višji položaj, ki ga imajo moški v organizacijah, ima tudi negativne plati. Kot ugotavlja Ogasawara (1998) v svojem delu, imajo moški moč v organizacijah (ker organizacijska struktura in z njo povezana kultura tako določa), ne čutijo pa se obenem vedno močne. Naloge, ki jih opravljajo ženske so mehanične, rutinske, odnosi med moškimi in ženskami so strukturirani hierarhično. Odgovornosti in delovne naloge moških v japonskih organizacijah, so v primerjavi z ženskimi zahtevnejše. Moški se dnevno srečujejo z izzivi in problemi, kar jih obremenjuje (Ogasawara 1998).

Družbene in kulturne značilnosti japonske so eden izmed razlogov zakaj je japonska družba (vključno z njenimi stereotipnimi predstavami) takšna kot je. Vse države imajo določene kulturne predpostavke, ki vplivajo na naravo družinskih odnosov in tudi vlog žensk in moških. Trg delovne sile je posreden kazalec teh kulturnih vrednot, ki so razvidne s preučevanje organizacijske kulture (japonskih) organizacij. Vendar organizacijska kultura ni splošen fenomen, saj se nanaša na posamezno organizacijo in njeno delovanje. Upoštevati je potrebno tudi to, da so vrednote japonske (organizacijske) kulture specifične in da je vrednotna dimenzija moškosti japonska značilnost. Nenezadnje organizacijska kultura predstavlja vzrok za ovire enakopravnosti žensk na delovnem mestu oz. v organizacijah, kot tudi na japonskem trgu delovne sile. Če torej upoštevamo organizacijsko kulturo, kot pomemben faktor vpliva, imajo ženske neenakopraven položaj zaradi njene *narave*, vrednot in temeljnih predpostavk. Pri podajanju razlage/razlogov za neenakopravno urejeno (japonsko) družbo, je potrebno upoštevati kontekst. Le –ta ni univerzalen, temveč je odvisen od raziskovalčeve-/kine perspektive in njegovega-/njenega sklicevanja na ekonomske, kulturne, antropološke, sociološke, bodisi politične razmere, ki odražajo različne vidike razumevanja položaja žensk na japonskem trgu delovne sile. Tudi v diplomski nalogi sem se dotaknila tovrstnih obravnav, ki so zasnovane s sklicevanjem na tradicijo japonske države. Delovanje države na tem področju pa se v zadnjem času spreminja, na kar bom opozorila v nadaljevanju.

4. 3. 1 Zakonodaja, aktivnosti in načrti za spolno enakopravnost na Japonskem

Urad za spolno enakopravnost na Japonskem je 1999. leta pripravil temeljni Zakon za spolno enakopravno družbo, ki ga je kasneje sprejel parlament. Upoštevajoč spoštovanje posameznikov in enakopravnosti, je bil z nastalim zakonom narejen velik premik pri realizaciji pristne oz. prave enakopravnosti med spoloma. Navedeni zakon je tudi okvir za uresničevanje politike, povezane z promocijo ureditve spolno enakopravne družbe na vseh področjih. Vsebinski sklopi poglavij zakona so: (1) splošni predpisi, (2) ključne politike, povezane s promocijo ureditve spolno enakopravne družbe in (3) določila, ki se nanašajo na ustanovitev Sveta za spolno enakopravnost.

Zakon opredeljuje 5 glavnih principov, povezanih z ureditvijo spolno enakopravne družbe:

1. Spoštovanje človekovih pravic žensk in moških
(oblikovanje spolno enakopravne družbe, ki naj bi bila promovirana na osnovi spoštovanja človekovih pravic moških in žensk)
2. Pozornost na socialne sisteme ali prakse
(skrb za sisteme in prakse, da bi imeli neutralni vpliv, kolikor je to mogoče, za izbiranje socialnih aktivnosti)
3. Skupna participacija pri načrtovanju in politikah odločevanja
(ureditev spolno enakopravne družbe, naj bi bila promovirana na osnovi zagotovitve priložnosti za ženske in moške, da participirajo skupno kot enakopravni partnerji v družbi pri načrtovanju in odločevanju države ali lokalnih vlad, bodisi politik privatnih teles)
4. Združljivost aktivnosti v družinskem življenju in na področju ostalih aktivnosti.
(oblikovanje spolno enakopravne družbe naj bi bilo podpirano na način, da bodo ženske in moški lahko izvrševali njihovo vlogo enostavno, kot člani gospodinjstva in z njim povezanimi aktivnostmi)
5. Mednarodno sodelovanje
(upoštevanje zaprtih odnosov med notranjo podporo ureditve spolno enakopravne družbe in prizadevanji iz strani mednarodnih skupnosti. Ureditev spolno enakopravne družbe, naj bi bila urejena tudi na osnovi mednarodnega sodelovanja) (Gender Equality Bureau in Japan, 2007).

Leta 2005 je Vlada potrdila drugi glavni načrt za spolno enakopravnost. 12 prioriternih področij, navedenih v drugem načrtu za spolno enakopravnost, se zopet nanaša na vključitev ženske oz. žensk v japonsko družbo. Med prioriterna področja sodijo:

1. razširitev ženske participacije pri procesu političnega odločanja;
2. pregled socialnih sistemov in praks ter povečanje plač iz vidika spolne enakopravnosti;
3. zavarovanje enakih priložnosti in obravnave med moškim in žensko na področju zaposlitve;
4. ureditev spolne enakosti za spoznavanje dinamičnih podeželskih območij;
5. podpora prizadevanjem moških in žensk za harmonizacijo dela z njihovimi družinami ter družbenim življenjem;

6. razvoj pogojev, ki bi dovolili starejšim živeti mirno;
7. odstranitev vseh oblik nasilja proti ženskam;
8. podpora vseživljenskemu zdravju žensk;
9. promocija spolne enakosti v sredstvih javnega obveščanja;
10. oplemenititi izobraževanje in učenje, ki promovira spolno enakost;
11. prispevati k enakosti, razvoju in miru v globalni skupnosti;
12. promoviranje spolne enakosti na področjih, ki odražajo nove iniciative (Gender Equality Bureau in Japan, 2007).

Urad za spolno enakopravnost je torej najprej (leta 1999) oblikoval v Zakonu tisto, kar je bilo ključno pri obči problematiki japonske družbe nasploh. 2005. leta pa je bil načrt zasnovan na ravni spolne enakopravnosti znotraj vseh principov izpred šestih let. Če povzamem, gre za Zakon na eni in Načrt na drugi strani. Odkar sta Urad in Svet za spolno enakopravnost vključena v državno vlado, lažje obravnavta nekatera vprašanja na nacionalnem nivoju, ki se nanašajo na enakopravnost spolov japonske družbe.

5 SKLEP

Na podlagi analize položaja žensk na Japonskem trgu delovne sile, diplomsko nalogo zaključujem s sklepom in ugotovitvami do katerih sem prišla pri delu. Izpostavila bom predvsem tisto, kar je najbolj pomembno pri podajanju odgovora na raziskovalno vprašanje diplomske naloge.

Tradicija in skupinske vrednote japonskega prebivalstva najbolj zaznamujeta japonsko kulturo. Vendar (zgolj) sklicevanje na Japonsko tradicijo, ne ponuja zadostne razlage pri mojem raziskovalnem vprašanju in uvodnih predpostavkah. Družbene vloge moških in žensk imajo univerzalne lastnosti, ki so prisotne tudi pri delitvi vlog in opravil v japonskih gospodinjstvih in tudi na delovnem mestu. Vzrok za neenakopravnost in razlike med moškimi in ženskami na Japonskem (in njenem TDS), predstavlja prevladujoča (moška) organizacijska kultura. (Prevladujoče) vrednote, ki jih imajo japonske organizacije torej izhajajo iz moških predstav, jezika, norm in predpostavk. Tudi ženske (so)oblikujejo takšno organizacijsko kulturo, ker sodelujejo na Japonskem trgu delovne sile in predstavljajo delovno aktivno populacijo v skoraj tolikšnem odstotku kot moški. Specifična je narava njihovega dela in odhoda oz. prenehanja opravljanja (plačanega) dela, ki je tradicionalno vgrajena v »poklicno kariero« žensk.

Moški in ženske torej »poganjajo« obstoječe življenjske vzorce, na katere imajo kot prebivalci Japonske neposreden vpliv. Odgovor na raziskovalno vprašanje naloge, se nanaša na univerzalne (obstoječe družbene vzorce) in specifične lastnosti Japonskega prebivalstva. Glavni element, ki se nanaša na specifičnost Japonske, predstavlja konceptualizacija dela na Japonskem (ki je v povezavi z neizpodbitno delitvijo dela med spoloma).

Ugotovila sem, da je največ razlik med moškimi in ženskami na japonskem trgu delovne sile na področju oblik zaposlovanja in s tem povezanim trajanjem zaposlitve žensk (ženske so v večini zaposlene za določen čas in s skrajšanim delovnim časom). Politika zaposlovanja ne upošteva enakopravnosti spolov na TDS. Splošno razširjena je tudi spolna poklicna segregacija, ki kaže na prevladujočo zaposlitev moških na vodilnih položajih in žensk na nižjih položajih.

Menim, da v sedanji japonski družbi ni problematično to, da ženske ne delajo, temveč kaj (in koliko) delajo. Spremenjene predstave vlog moških in žensk, so dolgotrajen proces, na katerega imajo vpliv nacionalni mehanizmi. Prizadevanja po oblikovanju enakopravne japonske družbe, so vidna predvsem na področju zakonodaje. Spremenjena zakonodaja sicer lahko vplivajo na politiko zaposlovanja na Japonskem TDS. Življenjski vzorci, vrednote in delovne prakse prebivalk in prebivalcev, pa so odgovori na prizadevanja v smeri spolno enakopravne japonske družbe.

6 LITERATURA

- Asano Tamanoi, Mariko. 1990. Women's voices: Their critique of the anthropology of Japan. *Annual Review of Anthropology* (19): 17–37.
- Antić Gaber, Milica. 2007. Ženske, poklicne kariere in politika. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 113–130. Koper: Annales.
- Benson, John, Masae Yuasa in Philippe Debroux. 2007. The prospect for gender diversity in Japanese employment. *The International Journal of Human Resource Management* 18 (5): 890–907.
- C. Brinton, Mary. 1993. *Women and the economic miracle: gender and work in postwar Japan*. Kalifornija: University of California Press.
- Fujimura–Fanselow, Kumiko in Atsuko Kameda, ur. 1995. *Japanese Women*. New York: Feminist Press.
- Ferfila, Bogomil. 1999. Japonska družba danes. *Teorija in praksa* 36 (5): 748–764.
- --- 2006. *Japonska in Slovenija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- *Foreign Press Center Japan*. Dostopno prek: <http://fpcj.jp> (25. julij 2010).
- Gareth, Morgan. 2004. *Podobe organizacij*. Ljubljana: FDV.
- Goldman Sachs. 2005. *Japan Portfolio Strategy*. Dostopno prek: <http://www2.goldmansachs.com/ideas/demographic-change/womenomics1-pdf.pdf> (10. september 2010).
- *Gender Equality Bureau in Japan*. Dostopno prek: <http://www.gender.go.jp> (5. avgust 2010).
- --- 2010. *Women and men in Japan*. Dostopno prek: http://www.gender.go.jp/english_contents/pamphlet/women-and-men10/index.html (10. september 2010).
- Hadley, Amelia. 2006. *Female managers in Japan*. Dostopno prek: http://www.econ.mq.edu.au/Econ_docs/cjes/research_papers/2006-6_Hadley.pdf (3. september 2010).
- ILO. Dostopno prek: <http://www.ilo.org> (10. september 2010).
- ILO. 2004. *Breaking through the glass ceiling. Women in management*. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337> (1. september 2010).

- Inagami, Takeshi. 2009. *The gender gap in the Japanese labour market*. Dostopno prek: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2009/JLR21_all.pdf (10. september 2010).
- Ely, Robin J., Erica Gabrielle Foldy in Scully Maureen, ur. 2003. *Reader in gender, work, and organization*. Združene države Amerike, Velika Britanija in Avstralija: Blackwell.
- *JILPT*. Dostopno prek: <http://www.jil.go.jp> (1. september 2010).
- *JIWE*. Dostopno prek: <http://www.jiwe.or.jp> (11. julij 2010).
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1996. *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: ČZP Enotnost.
- --- 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. *Družboslovne razprave* (34–34): 53–78.
- --- 2005. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V *Potovanje z Evropo : Slovenija v Evropski uniji*, ur. Bogomil Ferfila, 710–733. Ljubljana: FDV.
- Kranjčec, Renata. 2006. *Vpliv medkulturnih razlik na vodenje*. Dostopno prek: <http://philologicalstudies.org/dokumenti/2006/vol2/12.pdf> (10. avgust 2010).
- Mesner Andolšek, Dana. 1995. *Organizacijska kultura*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Nonaka, Ikujiro in Hirotaka Takeuchi. 1995. *The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford.
- Ogasawara, Yuko. 1998. *Office ladies and salaried man: power, gender and work in Japanese companies*. Kalifornija: University of California Press.
- *Organisation for Economic Co-operation and Development*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org> (25. avgust 2010).
- OECD. 2008. *Jobs for Youth*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/dataoecd/22/25/41874902.pdf> (25. avgust 2010).
- --- 2010. *Overview of Gender Differences in OECD Countries. Country highlights-Japan*. Dostopno prek: http://www.oecd.org/department/0,3355,en_2649_34819_1_1_1_1_1,00.html (2. september 2010).
- Schultz Lee, Kristen. 2006. Gender beliefs and the meaning of work among Okinawan women. *Gender & Society* 20 (3): 382–401.
- *Statistics Bureau and the Director-General for Policy Planning (Statistical Standards)*. Dostopno prek: <http://www.stat.go.jp> (25. avgust 2010).

- Šarman, Zvonka. 1992. Organizacija in vodenje japonskih korporacij. *Podjetje in delo* (3): 228–239.
- The Economist. 2007. *Still work to be done*. Dostopno prek: <http://www.economist.com/node/10169940> (1. september 2010).
- *Web Japan*. Dostopno prek: <http://web-japan.org> (1. avgust 2010).