

Japonya'da Çalışan Kadınların Durumu?

Arzu Yücel tarafından yazıldı.

Çarşamba, 15 Mart 2006 23:17 - Son Güncelleme Pazar, 26 Aralık 2010 08:46

Japonya'da çalışma hayatında bayanların ön planda olmadığını fark etmek hiç de zor değil. Ön planda olmamaları ya da kariyer elde edememeleri dışında eşit ücret politikası da yok gibi görünüyor. Anketler, araştırmalar, istatistikler ile çalışan Japon kadını ve tercihlerini incelediğimizde geleneksel Japon kültürünün olumsuz şartlara rağmen değişime gösterdiği direnç de göze çarpıyor.

Japonya'da yüksek öğrenim almış bayan sayısı ile kariyer yapmış bayan sayısını oranladığımızda çok düşük bir rakam çıkıyor. Yazıyı okuduktan sonra tahmin edebileceksiniz rakkamı. 1996 yılı verilerine göre bayanların % 48'i erkeklerin % 44'ü yüksek öğrenime devam ediyor, ancak yüksek öğrenimini dört yıllık lisans derecesi ile tamamlayan mezunların % 65'i erkek, doktora yapanların ise % 80'i

erkek. Bayanların üniversite eğitiminde tercih ettiği programlar ise geleneksel sanatlar, eğitim fakülteleri gibi alanlar. Mühendislik, bilim, teknik araştırmalar gibi alanları tercih edenler sadece % 15

Yüksek öğrenim sonrası bayanlar ilk yıllarda bir işe giriyorlar, daha sonra hedefi evlenmek olanlar kısa süre içerisinde evlenip, işlerinden ayrılıyorlar ve tam bir anne oluyorlar. Eşlerine ve eşlerinin ailelerine dahil. Ev kadını ve annelik yolunda ise sorumlulukları o kadar ağırkı aslında bu kadar ağır sorumluluğun yüklendiği bir Avrupa ülkesi kadını da yok sanırım. Kadın; çocuk doğuran, çocuklarını okutan, üniversiteye kadar destek veren, evi yapan, maddi katkısı olan, eşinin parasını düzgün kullanan, geleceği teminat altına alması gereken kişi olarak biçimlendirilmiş. Ayrıca bunları dünyanın en pahalı ülkesinde yapacak.

Bunun neticesinde "Çocuklarla hoş vakit geçiriyor musunuz" sorusuna İngilizlerin %70'i, Amerikalıların %50 si evet derken Japon annelerin sadece %20 si evet diyebiliyor. Çünkü yeni nesil Japonya'nın sorumluluğu o derecede üzerlerinde.

Sanırım bu ağır evlilik şartları günümüzde Japon bayanları evlilik sorumluluğundan kaçırarak etkenlerin başında geliyor. 1970 li yıllarda 27 yaşına gelmiş ve evlenmemiş bayan oranı % 18 imiş, bu oran günümüzde % 54'e kadar çıkmış görünüyor. Evlilik oranının düşmesine paralel doğum oranıda 1,29'a kadar düşmüş. Hatta 2005 yılının 2006 başında açıklanan ilk istatistik verilerine göre doğum oranı, ölüm oranı karşısında düşüşe geçti. 2005 yılında Japonya'da nüfus azaldı. Parantez içinde Japonya'da evlilik yaşının yükselmesi konusunda benim düşüncem Japon bayanların eskiden 5'0 yaşına kadar yaşarım" derken şimdi "84 yaşına kadar yaşayacağım nasıl olsa" demeleri olabilir.

Konuyu dağıtmayayım, yeniden çalışma hayatına dönelim. Üniversitede yapılan tercihler neticesinde Japonya'da bayanları çalışma hayatında daha çok hizmet sektöründe, hemşire, sekreter, asistan, öğretmen, tercüman, gibi arka plandaki mesleklerde görebiliyorsunuz. Bu arada bayanların ev işlerini aksatmadan part-time işlerde çalışması oldukça yaygın. Elbette bu part time işler asla kariyer sahibi yapmıyor bayanları. Örneğin 40-54 yaş arasındaki çalışanların oranlarına baktığımızda %42 si erkek, %58 i bayan. Bu oranı tüm yaş gruplarını kapsayacak şekilde yaptığımızda %60 erkek, % 40 bayan tablosu çıkıyor.

Bayanları 40-54 yaşları arasında çalışmaya zorlayan ise çocuklarının eğitim kalitesini yükseltmek ve yüksek öğrenim giderlerini katkı getirmek üzere part-time işlere mecbur kalması.

Çalışma hayatına her şeye rağmen devam eden kadınlarla yola devam ettiğimizde gereken tüm donanımına sahip olsa dahi bir kadını bir yerin genel müdürü, bir bankada üst düzey yetkili, bir üniversitede profesör, büyük kuruluşlarda statü sahibi olarak göremiyoruz. Bu konuda sıkıntıları var mı ya da bir şeyler yapıyorlar mı?

Burda bir başka anket çalışması, Çalışma Bakanlığının bir anketi. Japon bayanlara yöneltilen soru şu, "Şu anda size çok iyi bir iş teklif edilse, iş değiştirmeye ya da çalışmaya hazır mısınız?" Japon bayanların sadece %29'u evet cevabını veriyor. Bu oran Amerika'da %60, İngiltere'de %53, Fransa'da %38.

Buna karşılık Japon duruşunu sergileyecek çarpıcı bir soru ve cevap. Bayanlara yine soruluyor; "Çocuklarınızı yetiştirip, meslek sahibi yaptıktan sonra çalışma hayatına döner misiniz?" Amerikalı ve Alman bayanlar %26 evet, İngilizler %36 evet, Fransızlar %40 evet ve Japonlar % 57 oranında evet diyorlar.

Gelenekler sorumlulukları çizmiş, sorumluluklar tercihleri belirlemiş, tercihler toplumun menfaatlerinin üzerinde tutulmuş, sanırım herkezin eli kolu bağlanmış.

09 Mart 2006 tarihli The Japan Times Gazetesinde Akenemi Nakamura'nın yazısında değişim yolculuğuna çıkmış bir grup bayanın haberimi ilgilendi. Çekti.

Geçtiğimiz ay Tokyo'da 60 bayan bir araya gelerek, yüzeyde yansız görünen ancak kadına karşı ayrımcı

Japonya'da Çalışan Kadınların Durumu?

Arzu Yücel tarafından yazıldı.

Çarşamba, 15 Mart 2006 23:17 - Son Güncelleme Pazar, 26 Aralık 2010 08:46

olan bir yasanın değiştirilmesini talep ettiler. Uygulamada pek çok firmanın, yönetici olabilmek için çalışanlarını bölgesel veya deniz aşırı bölümlerde çalışmaya zorlamasının aslında kadın çalışanlar için hazırlanmış çetin bir engel olduğunu söylediler. Kadınların işyerleri dışında bir yandan evlerini idare ettiğini, bir yandanda çocuklarının yetismeleriyle uğraştıklarını, bu durumun göz ardı edilmemesi gerektiğini idile getirdiler. Mart ayında yeni düzenlenmiş hali ile meclise sunulan "Eşit Çalışma Olanağı Yasası"nı görünce ise tepkilerini ortaya koydular. "Çalışma yaşamında kadına karşı uygulanan dolaylı ayrımcılığı önlemek amacıyla hazırlandığını ummuştuk"

Setsuko Honma, 40 yıldır Kanematsu şirketinde çalışıyor, "fakat işe yaramaz görünüyor". Honma ve beş bayan çalışan 1995 yılında Kanematsu firması aleyhine dava açtılar. Firmada uygulanan kariyer sistemi aynı işi yapan bayan çalışanlarına erkek çalışanlarına göre daha düşük ücret ödüyordu. "Bayanlar büro işlerinde görevlendirildiler ve karşılaştıkları zorlu engelleri aşmak zorunda kaldılar. Oysa erkekler daha yüksek ücretler ve daha yüksek mevkilere kolayca yönlendirildiler. Bu ayrımcı bir uygulamadır. Benim ücretim 26 yıllık bir erkek çalışanın ücreti seviyesindedir."

Dava 2003 yılında Tokyo bölge mahkemesince ret edildi. Gerekçede; 1985 yılında uygulamaya konulan sistemin rasyonel olduğu, bayan çalışanlarında bu sistemde daha yüksek ücret alabilmelerine olanak sağlandığını ileri sürdü.

Haberin orijinali okumak isterseniz:

Setsuko Honma was dismayed when she learned of the contents of a bill to revise the Equal Employment Opportunity Law that was submitted Tuesday to the Diet.

It expected this revision to be designed to ban indirect discrimination (against women in the workplace) through the dual career track system," said Honma, who worked at trading house Kanematsu Corp. for 40 years. "But (the revised law) seems useless."

In 1995, Honma and five other women filed a lawsuit against Kanematsu for what the plaintiffs called a discriminatory dual-track career system that has kept wages for women lower than for their male colleagues doing the same jobs.

The suit was rejected in November 2003 by the Tokyo District Court, which ruled that the two-track system introduced in 1985 is rational because it still allows female employees to move to the higher-paying track.

"Almost all male workers (at Kanematsu) have been hired on the (higher-paying) course and have advanced to the path for future managers, whereas most women have been employed on the clerical track and are required to overcome high hurdles, including passing an exam, writing an essay and having an interview with executives to move to the other path," Honma said.

"I think this is a discriminatory practice. My salary has been as low as that for 26-year-old male workers."

Honma is not alone in her dissatisfaction with the proposed revision.

Last month, about 60 women held a meeting in Tokyo to demand that lawmakers change the bill to eliminate all forms of indirect discrimination -- practices that seem gender-neutral on the surface but effectively discriminate against women.

At present, many companies oblige employees on managerial tracks to work at regional or overseas branches. Experts on women's issues say this is a formidable barrier for women, who are often responsible for housekeeping and child-rearing, in addition to working outside the home.

According to the legal revision drawn up by the Health, Labor and Welfare Ministry, employers are only prohibited from imposing three conditions: obliging job-seekers to meet certain height, weight and other physical conditions, making transfers to regional branches a condition for managerial candidates and making a past transfer a requirement for promotion. And even these conditions are permissible if a company can show "practical business reasons" for imposing them.

Hiroko Hayashi, a professor of labor law at Fukuoka University, noted that other workplace stipulations amounting to indirect discrimination may also be considered legal under the revised law.

According to a labor ministry survey, in 2003 only 3 percent of managerial track employees at 236 randomly selected companies with a dual-track employment system were women.

There are other indirect forms of discrimination in the workplace, said Midori Ito, secretary general of

Japonya'da Çalışan Kadınların Durumu?

Arzu Yücel tarafından yazıldı.

Çarşamba, 15 Mart 2006 23:17 - Son Güncelleme Pazar, 26 Aralık 2010 08:46

Women's Trade Union Tokyo. One of them is the corporate custom of giving family and housing allowances only to the registered breadwinner of a family, rather than both spouses, Ito said, noting companies should give money to women even if they are not registered breadwinners.

"When men get married, they automatically start receiving family allowances," Ito said. However, "even if women's salaries are higher than their husbands' and they are the main financial means of support for their family, they are not eligible for family allowances because they are not registered as the breadwinner of the household." According to a 2001 labor ministry survey, 95.6 percent of recipients of family allowances at about 5,200 companies with more than 30 employees were men.

Nor do the proposed revisions take into consideration the high percentage of working women who do not hold full-time jobs, another indirect form of discrimination, Ito said.

In 2005, 52.5 percent of the 21.4 million female workers in Japan were in part-time jobs, compared with 17.7 percent of the 28.6 million male workers, according to the Internal Affairs and Communications Ministry.

The Equal Employment Opportunity Law was enacted in 1985 to compel employers to work toward ending gender-based discrimination in hiring, job description and promotion. In 1997, the law was revised to prohibit firms from discriminating against women in these areas.

The latest revision is meant, in part, to respond to concerns expressed in 2003 by the U.N. Committee on the Elimination of Discrimination against Women, which published a report urging Japan to address indirect discriminatory practices, including the two-track employment system and hiring mostly women as nonfull-time workers.

"(The government) has only tried to cover up" such discrimination by banning the three indirect discriminatory practices, Ito said, noting that Japan is far behind Europe and the United States, which enforce broad laws to ban indirect discrimination.

If Japan were to impose a blanket ban on indirect discrimination, it would make both employers and employees more aware of corporate practices that are considered normal but effectively discriminate against women, which would help improve women's position in the workplace, said Mutsuko Asakura, a labor law professor at Waseda University.

One glimmer of hope, experts say, is that the proposed revision, which is expected to take effect in April 2007 after approval by the Diet, may give employers an opportunity to review their two-track systems.

"Employers will seriously consider whether the current transfer requirements (for managerial track employees) are necessary and may review their employment management systems," Asakura said.