

# Diskriminacija žena na tržištu rada i na radnom mjestu u Japanu

---

Vilić, Eva

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:137:205943>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-20**



Repository / Repozitorij:

[Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula](#)



Sveučilište Jurja Dobrile u Puli  
Filozofski fakultet

EVA VILIĆ

**DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA I NA RADNOM MJESTU U JAPANU**

Diplomski rad

Pula, rujan 2023.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli  
Filozofski fakultet

EVA VILIĆ

**DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA I NA RADNOM MJESTU U JAPANU**

Diplomski rad

**JMBAG: 0303077423**

**Studijski smjer: Dvopredmetni diplomski sveučilišni studij Japanologije i Povijesti**

**Predmet: Japanologija u humanističkim i društvenim istraživanjima**

**Znanstveno područje: humanističke znanosti**

**Znanstveno polje: filologija**

**Znanstvena grana: japanologija**

**Mentorica: izv. prof. dr. sc. Nataša Visočnik Gerželj**

**Komentor: dr. sc. Klemen Senica**

Pula, rujan 2023.

## SADRŽAJ

UVOD .....	1
1. „TRADICIONALNE“ RODNE ULOGE U JAPANU .....	3
2. OSNOVNI ANTIDISKRIMINACIJSKI ZAKONI U JAPANU .....	6
2.1. Japanski ustav i <i>Zakon o standardima rada</i> .....	7
2.1.1. Tužba Suzuki protiv Sumitomo cement .....	8
2.2. <i>Zakon o ravnopravnom zapošljavanju</i> .....	9
2.2.1. <i>Osnovni akt za rodno ravnopravno društvo</i> .....	12
3. STATISTIČKI PODATCI O NERAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA .....	14
3.1. Usporedba sudjelovanja žena na tržištu rada prije i nakon <i>Zakona o ravnopravnom zapošljavanju</i> .....	16
3.2. Japanski sustav rada i krivulja u obliku slova M .....	17
4. OBITELJ .....	21
4.1. Rodiljni i roditeljski dopust .....	21
4.2. Kućanstvo .....	23
4.2.1. Natalitet .....	25
4.3. Dugo radno vrijeme .....	27
4.4. Samohrane majke .....	28
5. RAZLIKA U PLAĆAMA .....	31
5.1. Statistički dokazi nejednakosti plaća .....	32
5.2. Porezni sustav .....	35
5.3. Stakleni strop i ljepljivi pod .....	36
6. UZNEMIRAVANJE .....	38
6.1. <i>Matahara</i> .....	40
6.2. Spolno uznemiravanje u politici .....	41
6.3. Pokret #MeToo .....	42
7. INICIJATIVE I PLANOVI ZA STVARANJE RODNO RAVNOPRAVNOG DRUŠTVA .....	45
7.1. <i>Osnovni plan za rodno ravnopravno društvo</i> .....	45
7.2. <i>Japanska strategija revitalizacije</i> .....	46
7.2.1. <i>Womenomics</i> .....	47
ZAKLJUČAK .....	50

POPIS LITERATURE .....	51
SAŽETAK .....	63
論文要旨.....	64

## UVOD

Unatoč poznatoj tehnološkoj razvijenosti države, u japanskom društvu, a tako i na radnom mjestu, prisutne su duboko ukorijenjene društvene predrasude prema ženama, koje su u središtu rodne nejednakosti. Iako je spolna diskriminacija u Japanu sveprisutan i značajan društveni problem, do sada još nije bilo istraživanja u Hrvatskoj koja su se bavila ovom tematikom. Iz tog razloga će u ovom radu opisati i proučiti problem neravnopravnog položaja žena na radnim mjestima u Japanu.

Moj diplomski rad nastoji proučiti kulturološke utjecaje i strukturne prepreke koje su pridonijele neravnopravnim mogućnostima žena na japanskom tržištu rada i radnom mjestu te prikazati načine na koje japanska politička vlast nastoji riješiti problem u 21. stoljeću.

Na koje načine se iskazuje diskriminacija žena na radnom mjestu u Japanu? Jesu li brojne reforme, politike i inicijative, donesene od strane različitih japanskih vlada, a čiji je cilj bio poticanje rodne ravnopravnosti, imale značajan utjecaj? Ovo su središnja pitanja kojima se rad bavi i na koja nastoji odgovoriti. Pri tome ću koristiti metodu kritičke analize i ponajprije preispitati službenu dokumentaciju japanskih institucija državne vlasti kao što su japanska vlada i Ured za rodnu ravnopravnost. Osim državnih dokumenata korišteni su i novinski članci, većinom japanskih publikacija na engleskom jeziku, primjerice *Japan Times* te članci brojnih istraživača koji se bave ovom problematikom.

Prvo poglavlje ukratko prikazuje povijest „tradicionalnih“ rodnih uloga u 20. stoljeću koje su i danas sveprisutne u japanskom društvu. Drugo poglavlje započinje kratkom definicijom diskriminacije koja će služiti kao temelj za ostatak rada. Također će biti analizirana dva zakona koja su započela i obilježila borbu za sprječavanje rodnog jaza, a to su *Zakon o standardima rada* i *Zakon o ravnopravnom zapošljavanju*.

Iduće, treće poglavlje, donosi statističke podatke o neravnopravnosti te predstavlja japanski način rada obilježen sustavom senioriteta i krivuljom u obliku slova M. Četvrto poglavlje istražiti će aspekt obitelji, koji također ima značajan utjecaj na mogućnosti žena, nastojat će odgovoriti na pitanja kako brak i djeca utječu na zapošljavanje ili održavanje posla, koja su prava žena tijekom i nakon trudnoće. Također proučava i probleme s kojima se susreću samohrane majke.

Peto poglavlje odnosi se na ekonomski aspekt diskriminacije, drugim riječima, razlici u plaćama te prisutnost staklenog stropa koji sprječava žene od napretka na radnom mjestu. Šesto poglavlje proučava različite vrste uznemiravanja žena na radnom mjestu te nastoji ukratko proučiti utjecaj *#MeToo* pokreta u Japanu.

Posljednje, sedmo poglavlje, prikazuje tri plana japanske vlade, čiji je cilj bio stvoriti ravnopravnost na radnom mjestu: *Osnovni plan za rodno ravnopravno društvo*, *Japanska strategija revitalizacije* te *Womenomics*.

Kao što se može vidjeti iz navedenih pregleda poglavlja, ovaj rad nastoji prikazati najprisutnije aspekte diskriminacije i neravnopravnosti s kojima se, u svakodnevnom životu na radnom mjestu, susreću žene u Japanu.

## 1. „TRADICIONALNE“ RODNE ULOGE U JAPANU

Bez obzira na iznimno brz tehnološki napredak japanskog društva nakon 1945., Shizuko i Sylvain (1994: 31) tvrde da se od žena u Japanu i danas često očekuje da ispunjavaju „tradicionalne“<sup>1</sup> rodne uloge koje imaju svoj ideološki izvor u drugoj polovici 19. stoljeća. Tijekom prvih desetljeća razdoblja Meiji (1868.–1912.), s ciljem nacionalnog ujedinjenja pojedinaca koji su tada živjeli na japanskom arhipelagu, političke elite su nastojale prikazivati državu kao simboličnu obitelj (家族国家; *kazoku kokka*) u kojoj je car otac, a carica majka nacije, dok su carski podanici njihova djeca. Od ljudi koji su živjeli u Japanskom Carstvu se očekivalo da će ispuniti društvena očekivanja: muškarci da budu seljaci, radnici ili vojnici, dok su žene štitile kućanstvo i služile obitelji. Obitelj je smatrana (para)državnom institucijom unutar koje su žene dužne služiti supružnikovim obiteljima, a sve obitelji su zajedno dužne služiti državi. Drugim riječima, od žena se očekivalo da se kao dio suprugove obitelji brinu za kućanstvo i odgoj djece te na taj način podupiru muškarce, koji rade i opskrbljuju obitelj (Shire i Nemoto, 2020: 436).

Razdoblje Meiji obilježeno je i tehnološkom modernizacijom Japana. Kao posljedica toga tada je japanska ekonomija ponovno integrirana s ostatkom svijeta te korak po korak dolazi do kulturnih promjena u državi. Iako je prevladavajuća ideja i dalje bila da je ženino mjesto kod kuće, krajem 19. stoljeća stvoren je novi, moderniji, ideal „dobra žena i mudra majka“ (良妻賢母; *ryōsai kenbo*). Ideal je definirao žene kao voditeljice kućanskih poslova i odgajateljice. Ideal se razlikovao u odnosu na status žene, od žena nižih slojeva očekivalo se da pomognu supruzima i u fizičkim poslovima, dok se od žena u višim društvenim slojevima tražilo da se posvete obrazovanju svoje djece. Život žena bio je poprilično ograničen na kućanstvo. Obrazovanje žena također se temeljilo na stvaranju dobre žene i mudre majke, isticani su podložnost mužu, njegovim roditeljima i skromnost. Žene su bile i iznimno politički ograničene, nisu imale pravo glasa, pravo na stvaranje političkih udruga niti sudjelovanja na političkim sastancima (Uno, 1993: 298–299).

Međutim, ideal „dobra žena i mudra majka“ doživljava promjene početkom Prvog svjetskog rata (1914.–1918.) kada vrvi pokret za pravo glasa za žene na

---

<sup>1</sup> Riječ tradicionalne se odnosi na konvencionalne rodne uloge temeljene na uvjerenju da su žene i muškarci biološki različiti te stoga imaju i različita prava i obveze u društvu. Riječ se odnosi na činjenicu da su uloge zastarjele te nije dio same tradicije Japana te je stoga napisana pod navodnicima.



Zapadu. Novo idealno kućanstvo zasnovano je na ravnopravnom partnerstvu temeljenom na osjećaju ljubavi te spolnoj preraspodjeli poslova. Unutar kuće imaju žene potpunu samostalnost (Shizuko i Sylvain, 1994: 48), no može li se uopće govoriti o njihovoj samostalnosti ako se od njih i dalje očekuje da financijski ovise o supruzima? Isti argument vrijedi za ravnopravnost spolova, mogu li se žene i muškarci smatrati ravnopravnim ako se ideal temelji na činjenici da iako su oba spola rođena ravnopravnim imaju različite urođene rodne dispozicije.

Interes japanskog društva za pokret koji se bori za emancipaciju žena vidljiv je u činjenici da se vijesti o pokretu kontinuirano šire Japanom, a uzrok tome je vjerojatno znatno povećanje u broju obrazovanih i zaposlenih žena (Shizuko i Sylvain, 1994: 34–35). Međutim, do porasta broja zaposlenih žena nije došlo toliko zbog promjene stajališta žena, koliko zbog ekonomskih poteškoća u kojima se država nalazila kao rezultat totalnog rata između 1937. i 1945. godine. Ali japanski ekonomski napredak je još od ranog 20. stoljeća, kada je mnoštvo žena radilo u tvornicama tekstila, ovisio o ženskom jeftinom radu (Dalton, 2017: 100). U tekstilnoj, ali i ostalim industrijama, njihove plaće bile su upola manje od plaća muškaraca te porast plaća s radnim iskustvom skoro pa nije niti postojao, za razliku od muškaraca. Također, u mnogim velikim tvrtkama, a posebice tekstilnim tvrtkama, od žena se zahtijevalo da žive u radničkim domovima koji su bili u vlasništvu tih tvrtki, s vrlo ograničavajućim i lošim životnim uvjetima (Gordon, 2003: 151).

Sredinom 20. stoljeća dolazi do sve većeg zapošljavanja žena u različitim uredskim poslovima u kojima su žene tretirane kao „uredski ukras.“ Poslovi koje su obavljale često su bili niže rangirani činovnički poslovi koji nisu pružali mogućnost napredovanja te su zahtijevali davanje otkaza u slučaju braka, dodaje Gordon (2003: 261). Međutim, početkom 1960-ih pa sve do kraha japanske ekonomije u devedesetim godinama 20. stoljeća vidljiv je i porast novih srednjeklasnih obitelji u čijem su središtu zaposleni muškarci te žene koje su punovremene kućanice. Mnoge moderne srednjeklasne obitelji tako više nisu živjele sa suprugovim roditeljima, kao što je to bila ranije norma, te su se žene u potpunosti posvetile kućanstvu i odgoju djece. Kućanice su bile oslobođene fizičkog rada i brige za starije, stoga njihovo zanimanje postaje statusni simbol (Shizuko i Sylvain, 1994: 36).

Nakon Drugog svjetskog rata u Japanu nije postojao sustav socijalne skrbi, stoga, zbog nemogućnosti značajnih povećanja plaća, utjecajni radnički sindikati stavljaju naglasak na osiguranje stabilnog zaposlenja i rješavanje bitnih životnih

potreba radnika. Veće tvrtke nude subvencioniranje stambenih troškova, doplatke za obitelj te sustav napredovanja i kompenzacije većinom temeljene na radnom stažu i predanosti tvrtki. Ovaj sustav senioriteta, koji će biti objašnjen u idućem poglavlju, nagrađivao je muške zaposlenike za predanosti uspjehu tvrtke, a uloga žene bila je pomoći muškarcima u ostvarivanju te predanosti (Borovoy, 2010: 62–63).

Iako se pojam „dobra žena i mudra majka“ prestao koristiti nakon Drugog svjetskog rata, ideal je imao značajan utjecaj do kasnih 80-ih godina prošlog stoljeća. Japanska vlada i privatne tvrtke nastavile su donositi mjere s mišlju da su ženama brak i majčinstvo na prvom mjestu. Poslijeratne demokratske ideologije promijenile su i kućanstva, mlađe žene sve rjeđe žive sa supružnikovim roditeljima te stoga nemaju obvezu brige o njima, također dolazi i do tehnološke modernizacije kućanstva koja im olakšava kućanske poslove. Stoga žene imaju više vremena posvetiti se odgoju djece te majčinstvo zamjenjuje ulogu supruge kao ideala ženstvenosti (Uno, 1993: 304).

## 2. OSNOVNI ANTIDISKRIMINACIJSKI ZAKONI U JAPANU

Da bismo mogli u nastavku adekvatno analizirati diskriminaciju japanskih žena na tržištu rada, a i pokušaje njezinog smanjivanja, najprije je potrebno predstaviti neke od definicija pojma "diskriminacija". Prvo se možemo obratiti ka *Velikom rječniku stranih riječi* (1966) koji nam nudi najopćenitiju definiciju termina kojim ćemo se baviti kroz ovaj magistarski rad. Prema Klaiću „diskriminirati“ znači praviti razliku; biti pristran, smanjivati nečija prava, uskraćivati nekome (1966: 282). Nadalje, usko vezan uz pojam diskriminacije je i pojam predrasude, koji prema *Rječniku sociologije* označava „osobne stavove antipatije ili aktivnog neprijateljstva prema drugoj društvenoj skupini“ (Čačić-Kumpes i Kumpes, 2008: 282).

*Concise Oxford Dictionary of Sociology* daje kompleksniju definiciju diskriminacije u čiji fokus stavlja dominaciju i opresiju. Tvrdi kako diskriminacija nisu samo „vjerovanja pojedinih grupa o drugima (grupama) proizašla iz društva“ već je to „oblik dominacije i opresije, promatran kao ekspresija borbe za prevlast i privilegije“ (Marshall, 1994, citirano u Krieger, 1999: 300). Drugim riječima, diskriminaciju ne čine nasumični nepravedni postupci, već je društveno sankcioniran fenomen, opravdan ideologijom te iskazivan interakcijama između svih, uključujući i individue i institucije, s namjerom održavanja privilegija pripadnika dominantnih grupa na štetu ostalih. Iako se diskriminacija može očitovati na mnoštvo načina, često se dijeli na: legalnu ili ilegalnu; strukturalnu (bilo koji način na koji društvo potiče diskriminaciju), institucionalnu ili interpersonalnu; izravnu ili neizravnu; očitu ili suptilnu (Krieger, 1999: 301).

Diskriminacija je nepovoljno razlikovanje od ostalih, odnosno oni koji diskriminiraju, svojim osuđivanjem i postupcima, ograničavaju živote diskriminiranih. Diskriminacija ne dolazi samo od pojedinaca već uključuje državu, njezine institucije (zakoni, škole i sl.) te privatne institucije (privatni poslodavci, privatne škole i sl.). Država ima najveći utjecaj u zabrani ili dopuštanju diskriminacije, međutim diskriminacija se ne može riješiti samo zakonima, tvrdi Krieger (1999: 297).

S obzirom na navedena značenja pojma diskriminacije, za očekivati je da će se ona kao takva pojaviti i na tržištu rada. Diskriminacija na tržištu rada, kao i sama diskriminacija, ima više različitih definicija, no kao jedan od pokazatelja se često uzima razlika u plaćama, koja se temelji na osobnim karakteristikama kao što su rasa, spol,

dob, vjeroispovijest i sl. Prema raznim sociološkim istraživanjima diskriminacija često počinje već pri zapošljavanju, te se kasnije pojavljuje i pri napredovanju itd. (Vučemilović, 2011: 69).

Kada je u pitanju diskriminacija na tržištu rada, ona se u društvenim naukama uobičajeno dijeli na izravnu i neizravnu. Poslodavac direktno diskriminira zaposlenika kada ga tretira lošije od drugih, zbog spola, religije, dobi, rase, invaliditeta, seksualne orijentacije i sl. Lošije tretiranje može se iskazati na mnoštvo načina, npr. odbijanje zapošljavanja žene koja ima mlađu djecu te stvaranje ugovora sa skrivenim uvjetom, koji omogućava poslodavcima da daju ženama otkaz ako zatrudne. S druge strane, indirektna diskriminacija pojavljuje se u slučajevima kada uvjeti postavljeni cjelokupnoj radnoj snazi nepovoljno utječu na jednu grupu, no poslodavac za to nema objektivno opravdanje (McKay, 2011: 14–16). Primjer indirektna diskriminacije jest ako poslodavac iznenada najavi poslovni put, ili zahtijeva od svih zaposlenika da rade određene smjene, bez obzira na činjenicu da određeni zaposlenici, većinom žene, imaju mlađu djecu za koju se moraju brinuti.

## 2.1. Japanski ustav i Zakon o standardima rada

Japanski zakoni protiv diskriminacije započinju s japanskim Ustavom (日本国憲法; *Nihon-koku kenpō*) iz 1947. godine. Tijekom američke poslijeratne okupacije Japana (1945.–1952.) donesene su brojne reforme, uključujući i novi, demokratski Ustav u čijem je članku 14. navedeno: „Svi ljudi su jednaki pred zakonom te neće biti diskriminacije u političkim, ekonomskim ili društvenim odnosima radi rase, vjeroispovijesti, spola, socijalnog statusa ili porijekla“ (The Constitution Japan).

Iako članak 14. zabranjuje diskriminaciju, japanski sudovi ga često interpretiraju da se on ne odnosi na privatne odnose. Iste godine, donesen je i *Zakon o standardima rada* (労働基準法; *Rōdō kijun-hō*) koji zabranjuje razliku u plaćama između spolova. U članku 3. (*Jednako postupanje*) tog zakona stoji: „Poslodavac ne smije koristiti zaposlenikovu nacionalnost, vjeroispovijest ili socijalni status kao osnovu za različito postupanje u pogledu plaća, radnih sati ili ostalih radnih uvjeta.“ Nadalje članak 4. (*Načelo jednakih plaća za muškarce i žene*): „Poslodavac ne smije koristiti činjenicu

da je zaposlenik žena kao osnovu za različito postupanje u odnosu na muškarce u pogledu plaća“ (Ministry of Labour 1947).

Iako dobro zamišljen ovaj zakon također nije donio značajne promjene u neravnopravnosti na tržištu rada jer, iako je zabranjeno manje platiti zaposlenicu samo zbog činjenice da je ona žena, poslodavci i dalje mogu davati manje plaće ženama na temelju subjektivnih odluka koji se po njihovom opravdanju ne odnose na spol. Osim nejednakosti u plaćama zakon ne obuhvaća ostale aspekte diskriminacije te potpuno zanemaruje diskriminaciju pri zapošljavanju, davanju otkaza, unaprjeđenju i sl. što je rezultiralo stvaranjem upravo takvih diskriminacijskih, ali legalnih, politika. Kako bi nadopunili *Zakon o standardima rada*, vlada je osmislila pravno načelo na temelju članka 90 *Građanskog zakonika* (民法; *Minpō*) iz 1896., koji „poništava bilo koji pravni akt koji ide protiv javnog reda ili dobrih morala“ (Nemoto, 2016: 56; Starich, 2007: 554).

### 2.1.1. Tužba Suzuki protiv Sumitomo cement

Kao što je i navedeno u prijašnjem poglavlju, prije donošenja *Zakona o ravnopravnom zapošljavanju* (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則; *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuho-tō ni kansuru hōritsu*) postojao je samo jedan zakon koji je zabranjivao diskriminaciju žena na radnom mjestu, a to je *Zakon o standardima rada* iz 1947. godine. Iako su članci 3. i 4. nastojali djelovati antidiskriminatorno, žene 1950-ih nisu imale legalne osnove za tužbu osim članka 90. iz *Građanskog zakonika* (Yamada, 2013: 7) pa su neke žene temeljem ovog zakona tužile tvrtke za njihove diskriminacijske politike. Kobayashi (2002) tvrdi kako se tužbe mogu podijeliti u dvije kategorije: 1) tužbe temeljene na očitim diskriminacijskim politikama kao što su davanje otkaza ženama zbog stupanja u brak, zahtjevi za umirovljenje žena u dobi mlađoj od muškaraca, zahtjevi za davanje otkaza nakon poroda, razlike u plaćama te 2) tužbe temeljene na indirektnoj diskriminaciji kao što je nemogućnost unaprjeđenja.

Prvo suđenje zbog diskriminacije na radnom mjestu u Japanu održalo se 1966. godine, a tužbu je podnijela Setsuko Suzuki. Ona je pri zapošljavanju u tvrtki Sumitomo Cement 1960., piše Kobayashi (2002: 90), bila prisiljena potpisati suglasnost u kojoj je navedeno pet stavki:

- 1) moguće je zaposliti samo žene sa srednjoškolskim obrazovanjem, žene s višim ili nižim stupnjem obrazovanja neće biti uzete u obzir
- 2) sve žene započinju na početnoj poziciji
- 3) sve žene su ograničene na pomoćna radna mjesta
- 4) žene bi zadržale mjesto rada do umirovljenja
- 5) umirovljenje nastupa u trenutku stupanja u brak ili u 30. godini života.

Suzuki je odbila dati otkaz nakon stupanja u brak te je otpuštena 1964. zbog navedenih politika i započinje tužbu protiv diskriminacijskih postupaka tvrtke. U svoju obranu Sumitomo Cement tvrdi da je zaposlenica prihvatila politiku ravnopravnih plaća te, iako je njen doprinos tvrtki manji od muških zaposlenika, primala istu plaću. Također, navode da neudane žene imaju više vremena te su zbog toga i produktivnije (Kobayashi, 2002: 90). Promatrajući tužbu s ekonomskog gledišta, *Zakon o standardima rada* zabranjuje samo diskriminaciju u plaćama, što tvrtka nije direktno radila, no sud je proglasio da je tvrtka kršila članak 90. iz *Građanskog zakonika* koji se odnosi na javni red i morale, odnosno zabranjuje neopravdanu diskriminaciju. Godine 1966. tužba je završila u korist Suzuki te Okružni sud Tokija proglašava sistem prijevremenog umirovljenja ilegalnim na temelju članka 90. (Luck, 2019: 123).

Iako je tužba Setsuko Suzuki bila presedan za daljnje korištenje članka 90. za slučajeve rodne diskriminacije, ona nije potaknula sistemske reforme ili financijske kompenzacije za indirektnu diskriminaciju na radnom mjestu. Mnoge žene su bile potpuno obeshrabrene kompliciranim sudskim procesom koji je najčešće bio dugotrajan te nije pružao adekvatnu kompenzaciju u slučaju pobjede tužiteljice. U većini slučajeva indirektna diskriminacije parnicu su dobile optužene tvrtke. Također, mnoge su tvrtke pronašle druge, skrivenije načine za nastavak diskriminacije npr. sporiju stopu promaknuća žena te poticanje na davanje otkaza nakon braka, poroda ili sl. (Kobayashi, 2002: 91).

## 2.2. Zakon o ravnopravnom zapošljavanju

U svibnju 1985. japanska vlada sastavlja prvi *Zakon o ravnopravnom zapošljavanju* (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保 等に関する法

律施行規則; *Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuho-tō ni kansuru hōritsu*) kako bi udovoljila zahtjeve Ujedinjenih naroda za ratifikaciju Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije protiv žena (CEDAW), koja je bila usvojena 1979. godine (Barrett, 2004: 6). Moguće je da je Japan donio zakon više zbog internacionalnog pritiska, a ne zbog promjene u vlastitim vrijednostima.

Prvotni zakon imao je samo dvije vrste odredba: odredbe koje direktno zabranjuju određena ponašanja, a druge odredbe koje „ohrabruju“ poslodavce da ne diskriminiraju pri regrutiranju i zapošljavanju te pri postavljanju na radno mjesto i promaknuće (Luck, 2019: 109). Prve odredbe zabranjuju:

- 1) ograničenja žena na prekovremenom radu i godišnjim odmorima za rukovodeće položaje
- 2) diskriminaciju u otkazima i obaveznoj dobi za umirovljenje
- 3) diskriminaciju u financijskim povlasticama
- 4) diskriminaciju u obuci i edukacijskim programima.

Gelb (2000: 387) tvrdi da je zakon imao tri ključna cilja: 1) promovirati jednake mogućnosti i tretman između muškaraca i žena; 2) poticati mjere za zaposlenice, uključujući pomoć pri ponovnom zapošljavanju i napore za usklađivanje rada i obiteljskog života; 3) poboljšati dobrobit i status zaposlenica. Slijedilo je komplicirano rješavanje sporova u 3 stadija: prvi stadij je pokušaj rješavanja problema privatno unutar institucije; u slučaju neuspjeha prvog stadija, slučajem posreduje Regionalni direktor u Prefekturalnom uredu za žene i mlade radnike. Ako niti ovo posredovanje nije uspješno, problem je predstavljen Regionalnom odboru ravnopravnog zapošljavanja za mirenje. Ako jedna strana nije dala svoj pristanak, odbor je mogao dati samo neobvezujući prijedlog te bi slučaj bio zatvoren bez ikakvog pravog rješenja.

Godine 1997. dolazi do revizije zakona iz 1985. kojim vlast pokušava nadopuniti nedostatke prvotnoga, uključujući nedostatak provedbe te nemogućnost smanjenja diskriminacije na radnom mjestu. Međutim, ni novi zakon nije omogućio kaznene sankcije ili privatne tužbe. Revidirane su neke odredbe te su odredbe koje su samo poticale poslodavaca sada direktno zabranjivale diskriminaciju pri zapošljavanju, regrutiranju i napredovanju. Ukinuta je potreba za davanjem pristanka obje strane za nastavak arbitražnog postupka te se on može nastaviti s pristankom samo jedne strane. To je značilo da se uz pristanak samo podnositelja postupka (radnice koja smatra da je bila diskriminirana) slučaj može nastaviti te na taj način vjerojatno završiti

ispred Ministarstva zdravlja, rada i dobrobiti (厚生労働省; *Kōsei rōdōshō*). Također, iako kaznene sankcije i dalje ne postoje, postoji drugi oblik sankcija koje dozvoljavaju Ministarstvu da „javno objavi problem“ ako poslodavac ne udovoljava propisane zakone. Najvažnija promjena je dodatak zaštite protiv spolnog uznemiravanja na radnom mjestu, nešto što do tada nije postajalo niti u zakonu, niti u japanskom vokabularu. Međutim, kao što je i ranije rečeno, zakon nije omogućio privatne tužbe što se odnosilo i na slučajeve spolnog uznemiravanja (Barrett, 2004: 6–7).

Godine 2006. dolazi do posljednje revizije *Zakona o ravnopravnom zapošljavanju*, uključujući i dodatak novih zabrana diskriminacije. Zakon, koji je do tada vrijedio samo za žene, prelazi s protekcionističkog karaktera na ravnopravni. Sada se odnosi na zaposlenike oba spola te je navedeno da je „osnovni princip ovog zakona mogućnost sudjelovanja svih zaposlenika u potpunom radnom životu bez diskriminacije temeljene na spolu, uz dužno poštovanje ženama.“ Revizijom je poslodavcima zabranjeno nazadovati, promijeniti status zaposlenja te poticati na umirovljenje ili davanja otkaza osobe na temelju spola. Zakon i dalje ne daje konkretnu definiciju indirektna diskriminacije, ali pokušava riješiti problem davanjem autoriteta Ministarstvu rada za donošenje uredbi. Stoga, tvrdi Starich (2007: 562) uredbi Ministarstva zabranjuju tri oblika indirektna diskriminacije: 1) korištenje visine i težine kao uvjet za regrutiranje ili zapošljavanje; 2) zahtijevanje kandidata za menadžerske pozicije da prihvate premještaj bilo gdje u Japanu; 3) zahtijevanje prijašnjeg iskustva premještaja od kandidata za promaknuće. Prošireni su i zakoni o zaštiti žena na rodiljinom ili roditeljskom dopustu te Ministarstvo odredbama zabranjuje nepovoljni tretman zaposlenika, drugim riječima zabranjeno je davanje otkaza zaposlenicama tijekom trudnoće, unutar godinu dana nakon poroda te u slučaju uzimanja roditeljskog dopusta. Također je zabranjeno dati otkaz zaposlenici pod izgovorom da ne može adekvatno obavljati fizički posao nakon porođaja (Starich, 2007: 562–564).

Promjena zakona je napravila pozitivan pomak prema sprječavanju indirektna diskriminacije, no predstavlja poprilično suženi koncept čije tri kratke odredbe nisu dovoljne za rješavanje rečene problematike. Nedovoljno iscrpan popis odredbi ugrožava mnoge, jednako neravnopravne slučajeve koji ne spadaju unutar usko definiranih okvira indirektna diskriminacije (Starich, 2007: 565). Valja napomenuti da je u izvještaju Sastanka o politici *Zakona o ravnopravnom zapošljavanju*, objavljenom 2004., predloženo sedam odredbi, no samo su tri prijašnje navedene odredbe



kategorizirane kao indirektna diskriminacija te zabranjene. Predloženih sedam odredbi uključivalo je zabranu zahtijevanja statusa „glave kuće“ (osoba koja privređuje glavnu dohotka kućanstva) kao uvjeta za dobivanje različitih financijskih potpora, zabranu tretiranja zaposlenih na puno radno vrijeme bolje od onih zaposlenih na nepuno radno vrijeme te zabranu isključivanja radnika zaposlenih na nepuno radno vrijeme iz grupe radnika koji imaju mogućnost primiti financijske potpore. S obzirom da većinu hranitelja u Japanu čine muškarci, a mnoštvo je žena zaposleno na nepuno radno vrijeme, ove bi odredbe vjerojatno rezultirale indirektnom diskriminacijom što bi svakako bilo vrijedno dodatno istražiti, zaključuje Yamada (2013: 14).

Osim problematike nedovoljno adekvatne definicije indirektna diskriminacije, promjena spomenutog zakona nije znatno utjecala na problematiku roditeljskog dopusta. Problem je isti kao i kod indirektna diskriminacije, a to je ograničavanje na samo tri vrste zabrane. Iako zakon direktno zabranjuje davanje otkaza tijekom trudnoće ili roditeljskog dopusta ne uzima u obzir pritisak koji stvaraju ostali zaposlenici, ne nadređeni. Mnoge žene odluče dati otkaz nakon trudnoće jer je njihov posao tada raspodijeljen između, najčešće ženskih zaposlenika što uzrokuje nezadovoljstvo te stvara pritisak korisnicama roditeljskog dopusta. Zakon ni na koji način ne sprječava nemogućnost efektivne prilagodbe poslodavca kako bi olakšao teret ostalih zaposlenika tijekom odsutnosti određenih niti neprijateljski stav koji nastaje kao rezultat takve neorganiziranosti (Starich, 2007: 568–569).

Iako je cilj zakona spriječiti najočitiju diskriminaciju, Gelb smatra da najveća važnost ipak proizlazi iz toga koliko je promijenio stare moralne standarde te potaknuo poslodavce na promjene (2000: 388). Stoga će iduće poglavlje, na temelju dokumenta japanske vlade o situaciji žena iz 2021., 35 godina nakon donošenja zakona, proučiti koliko je *Zakon o ravnopravnom zapošljavanju*, zaista imao utjecaj na živote zaposlenih žena.

### 2.2.1. Osnovni akt za rodno ravnopravno društvo

Osim *Zakona o ravnopravnom zapošljavanju* japanske političke elite odnosno Liberalno demokratska stranka (LDP)<sup>2</sup> 1999. donosi i općenitiji *Osnovni akt za rodno ravnopravno društvo* (男女共同参画社会基本法; *Danjo kyōdō sankaku shakai kihonhō*) kojim potiče rodno ravnopravno društvo. Za razliku od *Zakona o ravnopravnom zapošljavanju* čija je svrha sprječavanje diskriminacije pri zapošljavanju, regrutiranju, promaknuću i sl., ovim aktom zabranjuje se diskriminacija spolova u svakom aspektu života, uključujući i stvaranje ravnoteže između poslovnog i privatnog života (D'Ambrogio, 2017: 3).

U Aktu vlada tvrdi kako je realizacija rodno ravnopravnog društva ključna za daljnji napredak Japana te navodi (Government of Japan, 1999):

/.../ kako bi reagirali na nagle promjene koje se zbivaju u japanskoj socioekonomskoj situaciji, kao što je trend sve manje djece, starenja populacije, /.../ realizacija rodno ravnopravnog društva u kojem i muškarci i žene međusobno poštuju svoja ljudska prava i dijele obaveze, te svaki građanin može u potpunosti iskazati svoju individualnost i sposobnosti je postala izuzetno važna.

Dokument se sastoji od tri poglavlja. Prvo poglavlje odnosi se na općenite odredbe koje su zaslužne za stvaranje spolno neutralnog društva te navodi odgovornosti vlasti, lokalnih uprava, građana i korporacija. U drugom poglavlju se navodi na koji način će se provoditi rečene odredbe, a to je stvaranjem *Osnovnog plana za rodnu ravnopravnost* koji opisuje odredbe i način na koji će se one sistematski implementirati i koje ćemo analizirati u kasnijim poglavljima. Treće poglavlje odnosi se na stvaranje Vijeća za rodnu ravnopravnost čija je zadaća poduprijeti izradu i provedbu politika *Osnovnih planova o ravnopravnosti*.

---

<sup>2</sup> Liberalno demokratska stranka (自由民主党; *Jiyū minshutō*) je najveća japanska stranka koja zadržava vlast skoro pa kontinuirano od svog osnutka 1955. godine.

### 3. STATISTIČKI PODATCI O NERAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

U svibnju 2022., japanski Ured za ravnopravnost spolova (内閣府男女共同参画局; *Naikaku-fu danjo kyōdō sankakukyoku*) objavljuje bijelu knjigu pod nazivom *Trenutačno stanje i izazovi spolne ravnopravnosti u Japanu* u kojoj navodi statističke podatke vezane uz ravnopravnost spolova. Osim statističkih podataka Japana za usporedbu prikazani su i podaci drugih razvijenih zemalja. Dokument započinje prikazom japanskog položaja na Indeksu rodne ravnopravnosti Svjetskog ekonomskog foruma (WEF) iz 2021. godine (Gender Equality Bureau of Japan, 2022a). Na ljestvici je poredano 156 država prema rezultatu od 0 do 100, a rezultat označava ostvareni postotak ravnopravnosti. Od 156 država, Japan se nalazi tek na 120. mjestu sa rezultatom od 65.6%. Prvo mjesto zauzima Island s 89.2%, a Hrvatska je na 45. mjestu (World Economic Forum, 2021: 10–17). Kada je u pitanju postotak zaposlenica u zdravstvenom i obrazovnom sistemu Japan ne zaostaje za drugim zemljama. No poprilična spolna nejednakost vidljiva je u poticanju političkog sudjelovanja u čemu je ostvario rezultat od 0.61%, što je izuzetna razlika u odnosu na prvo mjesto Islanda s rezultatom od 76%.

U dokumentu je prikazana i anketa čije je cilj bio istražiti što Japanci misle o ravnopravnosti spolova. Tek 21.2% ispitanika smatra da su žene i muškarci ravnopravni, dok 74.1% smatra da muškarci imaju više društvenih privilegija od žena, što ukazuje na činjenicu da je većina svjesna postojanja problema neravnopravnosti u japanskom društvu u 21. stoljeću. Istraženi su i statistički podatci sudjelovanja žena u politici, što je i najlošiji aspekt japanske ravnopravnosti. Narodno vijeće Japana čini samo 14.4% žena, a 15.1% žena čine lokalne vlasti. Japanski parlament čini samo 9.9% žena što ga stavlja na 166. mjesto na ljestvici participacije žena u parlamentu. U dokumentu su uključeni i podatci o ravnopravnosti u znanosti, tehnologiji i akademskim područjima. Istaknuto je da Japan nema niti jednu dobitnicu Nobelove nagrade u prirodnim znanostima.

Dokument prikazuje i rezultate iz znanstvene i matematičke pismenosti temeljene na anketi Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD). Vidljivo je da su i djevojke i dječaci srednjoškolske dobi iz Japana ostvarili iznadprosječni rezultat, a rezultati oba spola su skoro pa jednaki (Gender Equality Bureau, 2022a). Svejedno studentice čine manje od 30% upisanih na preddiplomski studij znanosti i inženjerstva.

S obzirom na veliku potražnju za diplomiranim istraživačima i inženjerima, određeni fakulteti u Japanu pokušavaju potaknuti studentice na upisivanje. Neki fakulteti su stvorili posebne upisne kvote za žene dok su neki osnovali znanstvene i inženjerske smjerove u ženskim školama (Jiji, 2023). S druge strane Sveučilište u Tokiju 2021., vodeće sveučilište u Japanu, donosi plan o povećanju broja profesorica i docentica sa 16% na 25% ili više te povećanju broja studentica do 2025. godine (Kyodo, 2023), što evidentno ukazuje da je potrebno puno toga još promijeniti.

Slijede i podatci kućanstava sa samohranim roditeljem. Zaposleno je 81.8% samohranih majki, međutim samo njih 47.7% je zaposleno na puno radno vrijeme, dok je, s druge strane, skoro 90% samohranim očeva zaposleno na puno radno vrijeme (Gender Equality Bureau, 2022a). Ovo naravno utječe i na prosječni godišnji dohodak od rada koji iznosi oko 2 milijuna jena za žene, a 3.98 milijuna jena za muškarce.<sup>3</sup> Loša ekonomska situacija dodatno se pogoršala nakon svjetske pandemije koronavirusa što se rezultiralo u broju samoubojstava. Broj suicida žena je porastao za otprilike 20 posto u odnosu na 2019. Broj ženskih žrtava seksualnog zlostavljanja veći je za otprilike 30 posto u odnosu na spomenutu godinu. Prema istraživanju japanske vlade oko 23% žena je žrtva obiteljskog nasilja te jedna od 14 žena doživi prisilni spolni odnos (Gender Equality Bureau, 2022a), no s obzirom na općenito nezadovoljavajuću poziciju žena u Japanu moglo bi se pretpostaviti da je ta brojka u suštini znatno veća.

Iako japanski Ured za ravnopravnost spolova iznosi statistiku o zaposlenju i zaradi samohranih kućanstava, ne donosi podatke o općenitoj diskriminaciji u primanjima i trajnom zaposlenju, što je jedna od najvećih prepreka u ostvarivanju promjena po pitanju zaposlenih žena. 45% japanske radne snage čine žene, no čak 54% je zaposleno na nepuno radno vrijeme, dok je taj postotak više od upola manji za muškarce (22%). Japanski porezni sustav i sustav socijalne sigurnosti su zastarjeli. Osmišljeni su u vrijeme visokog ekonomskog porasta kada se očekivalo da će žena (p)ostati kućanica, a njezin muž biti trajno zaposlen. Međutim, nakon kraha japanske ekonomije 1992. način života se poprilično promijenio te je potrebno promijeniti i sustav koji je omogućavao i perpetuirao neravnopravnost spolova. To uključuje i razliku u plaćama između muškaraca i žena koja iznosi 23.5% te sustav neplaćenog skrbništva; u Japanu su neplaćeni radni sati žena kod kuće 5.5 puta dulji nego kod muškarca

---

<sup>3</sup> I jedni i drugi su daleko od prosječne plaće koja iznosi između 5 i 6 milijuna jena godišnje.

(European External Action Service, 2021). Porast broja neredovito zaposlenih žena otežava njihovo stvaranje dugoročnih poslovnih mogućnosti i izgleda za redovno zapošljavanje<sup>4</sup> te otežava i postizanje financijske samostalnosti, pogotovo samohranih majki.

Ovdje se postavlja pitanje kako su prijašnje navedeni zakoni utjecali na jednakost spolova. U objavljenoj bijeloj knjizi vidljivo je kako se nije mnogo toga promijenilo u odnosu na prošlost te ovi zakoni, iako nisu beznačajni, nisu imali značajan utjecaj na svakodnevne živote Japanaka. Razlog je vjerojatno u tome što se zakoni često fokusiraju na površinske promjene, kao što su brojčani ciljevi za povećanje udjela žena u različitim društvenim sferama, no na kratak rok malo utječu na promjenu predrasuda i stavova društva općenito. Sveprisutnost „tradicionalnih“ rodni uloga i društvenih očekivanja onemogućava anuliranje stereotipa, jer kako žene mogu preuzeti vodeće pozicije na radnom mjestu ako su u svakom aspektu života podvrgnute konzervativnim, ponekad čak mizoginim, stavovima prema svojoj ulozi u japanskom društvu.

### 3.1. Usporedba participacije žena na tržištu rada prije i poslije Zakona o ravnopravnom zapošljavanju

Studija Yukiko Abe iz 2011. analizira kako je *Zakon o ravnopravnom zapošljavanju spolova* dugoročno utjecao na participaciju žena na japanskom tržištu rada kroz usporedbu iskustava žena pri ulasku na tržište rada prije i nakon uvođenja zakona. Za istraživanje Abe koristi kvantitativne podatke o radnom statusu od 1987. do 2007., uzimajući u obzir sljedeće: 1) razlike u postotku žena koje rade puno radno vrijeme i žena koje rade nepuno radno vrijeme; 2) razlike u participaciji s obzirom na stupanj izobrazbe; 3) razlike u participaciji s obzirom na bračni status (Abe, 2011: 40).

Postoji značajna razlika između situacije prije i poslije donošenja zakona 1985. godine. Nakon te godine više se žena, svih razina obrazovanja, zapošljava na nepuno radno vrijeme. S obzirom da je cilj Zakona o ravnopravnom zapošljavanju

---

<sup>4</sup> Tvrtkama često nije u interesu trajno zaposliti radnice vjerojatno zbog toga jer ih mogu onda lakše otpustiti kad im više ne trebaju. Stoga se povećanjem broja neredovito zaposlenih radnica ono na određeni način i „normalizira“ što smanjuje njihove izgleda za redovito zaposlenje.

poticanje ravnopravnosti između žena i muškaraca, on nije imao značajan utjecaj na rad na nepuno vrijeme kojim oduvijek prevladavaju žene. Svejedno postoji jedan značajan faktor koji utječe na mogućnosti zapošljavanja za puno radno vrijeme. Prema rezultatima istraživanja nakon uvođenja zakona značajno je veći postotak zapošljavanja žena s fakultetskim obrazovanjem na puno radno vrijeme nego što je to sa ženama sa srednjoškolskim obrazovanjem. Ali bolja izobrazba ne donosi nužno bolje mogućnosti kada izađete na trg rada. Iako se postotak zapošljavanja žena s fakultetskim obrazovanjem na puno radno vrijeme povećao za žene mlađe od 40 godina, on je ostao isti kada su u pitanje žene starije od 40. Ovo daje naslutiti da ponovno zaposlenje nakon prestanka rada na određeno vrijeme (radi poroda, odgoja djece itd.) u većini slučajeva nije na puno radno vrijeme, zaključuje Abe (2011: 46).

Rezultati istraživanja o zapošljavanju udatih žena, svih razina obrazovanja, prikazuju kako se njihov postotak smanjio.<sup>5</sup> Postotak stalno zaposlenih neudanih žena sa srednjoškolskim obrazovanjem polagano opada nakon donošenja zakona, dok je postotak stalno zaposlenih neudanih žena sa fakultetskim obrazovanjem ostao gotovo pa identičan u usporedbi sa ženama zapošljanim prije donošenja zakona.

Zašto je došlo do povećanja trajnog zapošljavanja žena s fakultetskim obrazovanjem nakon donošenja zakona? Abe (2011: 47) tvrdi kako za to nije zaslužan *Zakon o ravnopravnom zapošljavanju*, već činjenica da sve više fakultetski obrazovanih žena odgađa brak, ili se odlučuje ne stupati u brak uopće, i nastavlja raditi.

### 3.2. Japanski sustav rada i krivulja u obliku slova M

Japansko tržište rada igra značajnu ulogu u načinu na koji su žene tretirane u Japanu jer pravi očitu razliku između zaposlenika koji čine „jezgru“ te onih koji ne čine „jezgru“ institucije. Zaposlenici koji su „jezgra“ tvrtke, najčešće muškarci, imaju mnoštvo privilegija kao što su trajno zaposlenje, plaće na temelju radnog staža i sl., dok je druga grupa, najčešće žene, zanemarena. Tržište rada karakterizira i sustav „senioriteta“ koji se temelji na distribuciji plaća i statusa zaposlenika u skladu s njihovom dobi i trajanju zaposlenja bez obzira na kategoriju posla. Drugim riječima, osobne karakteristike zaposlenika su izuzetno važne zbog čega spol i dob često

---

<sup>5</sup> Razlog vjerojatno u tome što se smanjio i broj brakova u Japanu.

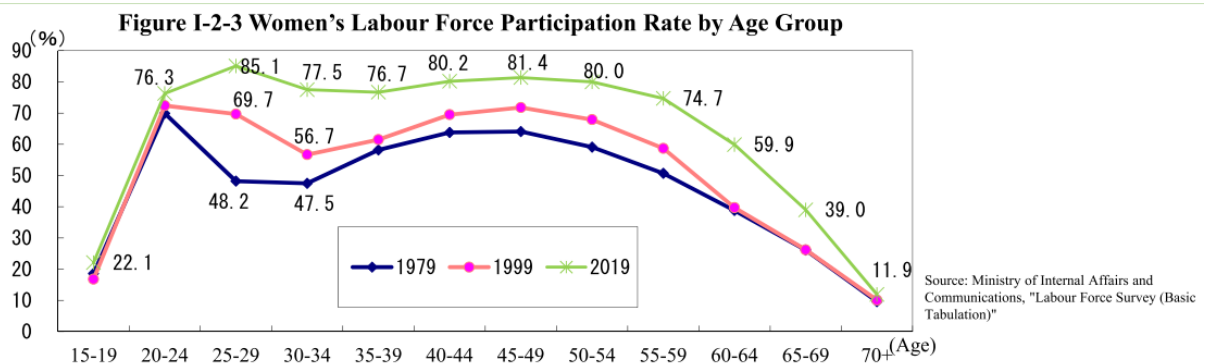
presuđuju kada je u pitanju raspodjela posla. Sustav „zaštite izvora prihoda“ također je ključna stavka japanskog tržišta rada; on se odnosi na pretpostavku da će trošak života obitelji snositi muškarac, dok će se žena primarno posvetiti kućanstvu i odgoju djece. Plaća se zbog toga povećava u skladu s suprugovom dobi kako bi mogao snositi rastuće troškove obiteljskog života zbog školovanja djece i sl., dok se, s druge strane, plaća žene često smatra samo pomoćnom.

Ovakav sustav „senioriteta“ ozbiljno utječe na karijerne mogućnosti japanskih žena. Duljina radnog staža i obuka unutar tvrtke ključni su za karijerni napredak što znači da bilo kakav prekid rada izuzetno šteti karijeri. Davanjem otkaza gubi se privilegije senioriteta, dok se ponovnim zaposlenjem započinje na dnu hijerarhije, bez obzira na obrazovanje. Iz ovog se jasno vidi kako je rodna diskriminacija dio japanskog sustava rada te onemogućava napredovanje žena (Kodera, 1994: 137–138).

Međutim, u posljednjim godinama vidljiva je promjena u tom rigidnom japanskom sustavu rada. Ekonomska kriza, starenje stanovništva i padajuća stopa nataliteta uzrokovali su nedostatak radne snage zbog čega je postalo teško financirati mnoštvo starijih zaposlenika koji zbog svih financijskih privilegija imaju visoke plaće, a tvrtke zbog manjka mladih zaposlenika nemaju kapital za njihovo održavanje. Također, sve više mladih ljudi ne želi ostati vezano za jednu tvrtku cijeli život, vjerojatno zbog stalne potrage za novijim i boljim uvjetima i prilikama te poslom koji će ispuniti njihove potrebe i (financijske) ambicije.

Prema anketi *Mainichi Shimbuna* u kojoj je ispitano 126 velikih tvrtki, njih 44 tvrdi kako su već promijenili sustav, a 14 ih to planira učiniti (Umeda i Abe, 2020). Osim toga, vlada također nastoji stvoriti fleksibilnije tržište rada donošenjem “Smjernica za poticanje promjene poslova i ponovnog zaposlenja bez obzira na dob” te revizijom zakona rada koji sada zahtjeva od velikih tvrtki objavljivanje kvote za zapošljavanje osoba usred karijere (OECD iLibrary). Godine 2018., u sklopu *Akta o uređenju povezanih akata za promicanje reforme načina rada* (働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律; *Hataraki-kata kaikaku o suishin suru tame no kankei hōritsu no seibi ni kansuru hōritsu*) čiji je cilj stvaranje fleksibilnijeg načina rada, uključujući ograničavanje prekovremenog rada i dugo radno vrijeme, donesena je i zakonska odluka koja zahtjeva od poslodavaca jednako plaćanje osoba zaposlenih na određeno i neodređeno vrijeme koje imaju jednaki radni staž. Međutim, s obzirom da

mnoštvo zaposlenih na određeno vrijeme ne ostaje dugo zaposleno u jednoj tvrtki, ovaj zakon neće znatno utjecati na povećanje njihovih plaća, smatra Yashiro (2019).



Graf 1 – „Krivulja u obliku M“ - postotak participacije žena na tržištu rada (Gender Equality Bureau, 2020)

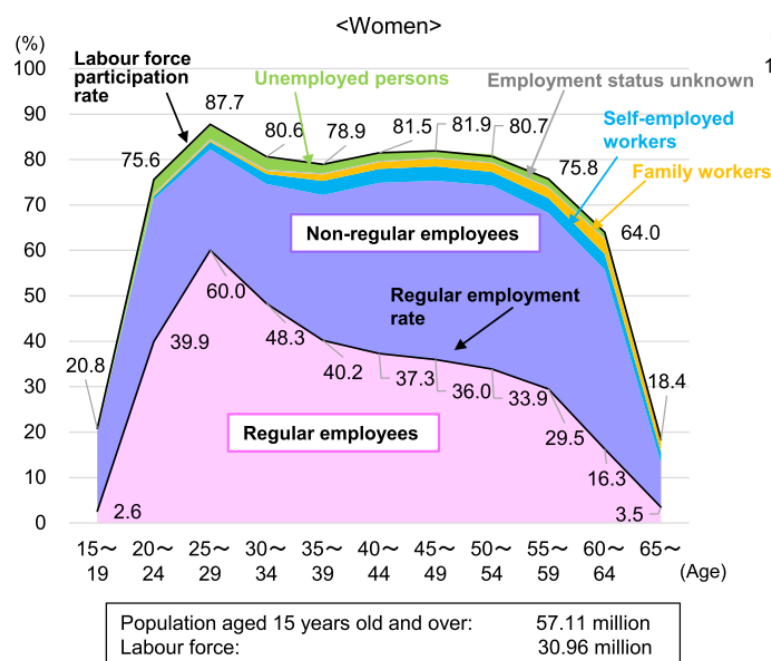
Krivulja u obliku slova M (Graf 1) odnosi se na participaciju žena na tržištu rada između 1979. i 2019. godine. On pokazuje na činjenicu da je u prošlosti određeni broj žena odlučio dati otkaz kako bi se posvetile obitelji tijekom svojih 20-ih i 30-ih godina. Međutim, u 2019. vidljiv je značajan napredak u stopi participacije. Dno krivulje postepeno se približava vrhu stoga oblik slova M skoro pa nestaje te se približava obliku trapeza koji karakterizira stope ostalih ekonomsko razvijenih zemalja (Gender Equality Bureau, 2020: 15). Nishimura i Kwon također napominju i činjenicu da se mnoštvo žena nakon povratka na tržište rada, najvjerojatnije tijekom svojih 40-ih godina, vrati na manje kvalitetne poslove (2016: 470).

M krivulja nije oduvijek prisutna, već nastaje 1965. za vrijeme izuzetnog ekonomskog rasta Japana, dok se prije toga broj zaposlenih Japanaca smanjivo s njihovom dobi. Donji dio krivulje, odnosno participacija na tržištu rada kod žena u tridesetim i četrdesetim godinama života povećala se u odnosu na prošlost. Prisutan je i porast broja neudanih radnica što je jedan od razloga tog povećanja. Također, kada su u pitanju neudane žene, njihova zaposlenost najviše raste u dobi od 25 do 29 godina te ostaje približno ista ili se polagano smanjuje s dobi (Government of Japan, 2016: 5).

Japanska vlada prikazuje i grafove stope zaposlenosti na nepuno i puno radno vrijeme žena i muškaraca. Iz grafa o ženskoj zaposlenosti (Graf 2) vidljiva je i ranije navedena visoka stopa zaposlenih na nepuno radno vrijeme. Najviša stopa



zaposlenosti je u dvadesetim godinama života, te ona, u slučaju žena zaposlenih na nepuno radno vrijeme, ima spomenuti M oblik. Međutim, i stopa zaposlenosti na puno radno vrijeme je najviša u dvadesetima, ali značajno opada u tridesetim godinama života te stvara krivulju u obliku slova L što ukazuje na činjenicu da se mnoštvo žena nikada ne vrati na puno radno vrijeme. S druge strane, vidljiv je porast žena zaposlenih na nepuno radno vrijeme što potvrđuje prijašnje spomenutu teoriju da se mnogo žena nakon povratka na tržište rada vrati na lošije pozicije (Gender Equality Bureau, 2023: 23).



Graf 2 – Stopa participacije žena u različitim oblicima zaposlenja po dobnim skupinama (Gender Equality Bureau, 2022)

## 4. OBITELJ

### 4.1. Rodiljni i roditeljski dopust

Jedna od važnih stavki u borbi za bolji društveni i financijski položaj žena u Japanu je i pravo na roditeljski dopust. Prvi zakon o roditeljskom dopustu donesen je u sklopu *Zakona o standardima rada* iz 1947. godine. Ženama daje pravo zahtijevanja do 14 tjedana roditeljskog dopusta tijekom kojih dobivaju 60% plaće. Prvi konkretan zakon o roditeljskom dopustu donesen je tek 1992. pod nazivom *Akt o roditeljskom i skrbničkom dopustu* (育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律; *Ikuji kyūgyō, kaigo kyūgyō-tō ikuji matawa kazoku kaigo o okonau rōdō-sha no fukushi ni kansuru hōritsu*), pišu Mun i Brinton (2015: 342). Akt se ne odnosi samo na roditeljski i skrbnički dopust već određuje i mjere koje se odnose na balans poslovnog i privatnog života kao što je skraćivanje radnih sati, ograničavanje prekovremenog rada, premještanje i sl. Omogućava roditeljima pravo na dopust do djetetove prve godine te iskorištavanje skrbničkog dopusta jednom za svaki pojedini slučaj u trajanju do 93 dana za svakog pojedinca koji zahtijeva skrb. Osim toga, roditelji mogu uzeti do pet dana dopusta godišnje u slučaju bolesti ili ozlijeđe djeteta. Akt zahtijeva od poslodavaca da omogući bilo koje od određenih uvjeta rada zaposlenicima koji imaju djecu mlađu od tri godine te potiče da se drže istoga za one koje imaju stariju djecu. Uvjeti se odnose na davanje samog roditeljskog dopusta, fleksibilno radno vrijeme, oslobođenje od prekovremenog rada te subvencioniranje roditeljskih dopusta. Također, zabranjuje nepovoljni tretman roditelja koji koriste roditeljski ili skrbnički dopust (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2010: 7).

Godine 2008. dolazi do promjene zakona. Vlada je donijela nove mjere kako bi pomogla u smanjivanju padajuće stope nataliteta koje su zahtijevale poboljšanje roditeljskih i skrbničkih dopusta te poticanje roditelja, pogotovo muškaraca, na korištenje dopusta te normalizaciju radnih sati. Do 2008. postotak žena koje koriste roditeljski dopust porastao je na 90%. S druge strane porastao je i postotak muškaraca koji koriste dopust, no i s porastom je iznosio samo 1%.<sup>6</sup> Također, i postotak tvrtki koje su uvele roditeljski dopust porastao je na 66%. Međutim, promjene nisu imale znatan

---

<sup>6</sup> Očinski dopust u Hrvatskoj je uveden u kolovozu 2022., te ga je u periodu od 11 mjeseci iskoristilo 20.847 očeva, odnosno više od 60%. Kazne za poslodavce koji onemogućavaju zaposlenicima korištenje dopusta iznose od 1,327 do 6,636 eura.

utjecaj jer je oko 70% žena odlučilo dati otkaz nakon poroda. Među njima 35% kao razlog navodi poteškoće u balansiranju poslovnog i obiteljskog života te sugestije ili prisile poslodavaca da napuste poslove što eksplicitno dokazuje da je japansko društvo još uvijek jako mizogino. Kao razloge za poteškoće u postizanju ravnoteže profesionalnog i privatnog života ponajviše navode prevelik broj radnih sati, nevoljkost poslodavca u podupiranju majki te fizički zamor (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2010: 8).

Nakon 2008. poslodavci su dužni stvoriti sustav skraćenog radnog vremena za radnike s djecom mlađom od tri godine, sustav izuzeća od prekovremenog rada za radnike s djecom mlađom od tri godine te mogućnost uzimanja dopusta do pet dana za radnike s jednim djetetom predškolske dobi te 10 dana za radnike s više djece predškolske dobi. Duljina roditeljskog dopusta ostaje ista, jedna godina. Međutim, donose sustav zvan „Roditeljski dopust plus“, u slučaju da oba roditelja istovremeno uzmu roditeljski dopust, period tijekom kojeg se dopust može iskoristiti produljuje se do djetetovih četrnaest mjeseci, drugim riječima dva mjeseca duže nego prije promjene zakona. Vlada, svjesna da je za značajne promjene potrebna participacija muškaraca u novom zakonu naglašava i poticanje očeva na korištenje roditeljskog dopusta te omogućava očevima da uzmu još jedan roditeljski dopust nakon onog početnog koji se uzima tijekom prvih osam tjedana nakon rođenja djeteta, odnosno tijekom postnatalnog perioda (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2010: 32).

Također je ukinut i zakon koji je dozvoljavao poslodavcima zabranu roditeljskog dopusta roditeljima čiji su supružnici roditelji odgajatelji. Došlo je do promjena i u zakonskom smislu: od donošenja promjena moguće je žaliti se i na temelju nemogućnosti uzimanja roditeljskog dopusta, a sustav je do tada bio ograničen samo na sporove oko trudnoće i porođaja. Svejedno se javlja ista problematika kao i kod *Zakona o ravnopravnom zapošljavanju*, a to jest nepostojanje konkretnih kazni za kršenje mjera. Sustav kažnjavanja se i u ovom slučaju temelji na objavljivanju kršitelja zakona (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2010: 26).

Kako bi potaknuli očeve na korištenje roditeljskog dopusta, vlada u listopadu 2022. donosi nekoliko novih promjena s ciljem stvaranja fleksibilnijeg i jednostavnijeg sustava. Od 2022., očevi prvih osam tjedana od rođenja djeteta mogu koristiti roditeljski dopust od ukupno četiri tjedna koji se može podijeliti na dva perioda. Navedenih osam tjedana uključeno je u godinu dana dopuštenog roditeljskog dopusta

tijekom kojeg, od 2022., svaki roditelj ima pravo napraviti podjelu na dva perioda te se međusobno mogu izmjenjivati. Plaća roditelja iznosi 67% početne plaće tijekom prvih 180 dana te 50% nakon toga. Japanska vlada daje primjere dva dopusta. Prvi dopust prikazuje korištenje „Roditeljskog dopusta plus“ u kojem je samo majka na dopustu prvih osam tjedana te sljedećih 180 dana, nakon čega žena ostaje na dopustu još tri mjeseca tijekom kojih joj se pridružuje suprug koji ostaje na dopustu još tri mjeseca nakon majke što ukupno čini godinu i dva mjeseca djetetovog života. Drugi primjer dopusta sadrži promjene uvedene 2022., otac iskorištava dva tjedna dopusta na početku te dva tjedna na kraju spomenutog postnatalnog perioda, nakon čega se, do prve godine djeteta, majka i otac svaka četiri mjeseca izmjenjuju. U slučaju neuspjeha upisivanja djeteta u dječji vrtić roditelji imaju pravo na produljenje dopusta tijekom kojeg se također mogu izmjenjivati (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2022a).

Prema statistici japanskog Ministarstva zdravlja, rada i dobrobiti 2019. postotak žena koje koriste roditeljski dopust bio je 85%. To ne predstavlja razliku u odnosu na prijašnje godine tijekom kojih se postotak kontinuirano kreće između 80% i 90%. S druge strane, postotak muškaraca koji uzimaju roditeljski dopust porastao je na rekordnih 14%. Iako se postotak možda ne čini značajan, on pokazuje pozitivan napredak u japanskom društvu (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2021a).

Brojne su vladine mjere o roditeljskom dopustu zasigurno imale određeni učinak na živote japanskih porodica, no problem davanja otkaza majka nakon poroda je i dalje sveprisutan. Uzrok tome se vjerojatno nalazi u prijašnje spomenutim konzervativnim normama japanskog društva te pritisku kojeg osjećaju od strane kolega i poslodavaca.

#### 4.2. Kućanstvo

Na temelju *Osnovnog akta za rodno ravnopravno društvo* japanski Ured za rodnu ravnopravnost svake godine mora vladi predati bijelu knjigu. Bijela knjiga iz 2022. prikazuje promjene koje su nastupile u obiteljskoj strukturi, gdje se broj kućanstava u kojima su oba roditelja zaposlena konstantno povećava te je 2021. bio više od dvostruko veći od kućanstava u kojima je samo muškarac zaposlen. Takvi se trendovi mogu razumjeti kao rezultat sveopće pauperizacije japanskog stanovništva u posljednjih 3 desetljeća. Međutim, bez obzira na povećanje broja kućanstava u kojima su oba partnera zaposlena, broj žena koje su zaposlene na puno radno vrijeme

stagnira od 1985., dok se broj žena koje su zaposlene na nepuno radno vrijeme znatno povećao. Promjena u strukturi obitelji vidljiva je i u postotku ženskih jednočlanih kućanstava koji se između 1980. i 2020. povećao za 210%, dok su se muška jednočlana kućanstva povećala za 160% (Gender Equality Bureau, 2022b). 2010. prosječni broj članova japanske obitelji iznosio je 2.42, što je značajna razlika u odnosu na 3.22 iz 1980. godine (Gender Equality Bureau, 2014). S druge strane, postotak kućanstva s oba roditelja i s djetetom/djecom se smanjio na 25%, dok se postotak kućanstva sa samohranim roditeljem povećao na 38%. Odnosno, postotak samohranih majki je porastao za 50%, a postotak samohranih očeva za 10%. Važno je napomenuti i činjenicu da je 52.3% samohranih majki zaposleno na nepuno radno vrijeme te otprilike dvije trećine ne prima financijsku potporu za uzdržavanje djeteta od bivših supružnika (Gender Equality Bureau, 2022b).<sup>7</sup>

Ključan dio promjene u obiteljskoj kulturi je i promjena u stavovima vezanim uz kućanske poslove i brigu o djetetu odnosno djeci. Većina mladih Japanki i Japanaca, u 20-im i 30-im godinama života, u anketama preferira podjednaku podjelu kućanskih poslova i odgoja djece. Međutim, u realnosti je situacija potpuno drugačija te i dalje većinu poslova unutar kuće obavljaju žene bez obzira na njihov radni status. Kao moguće razloge Ured za rodnu ravnopravnost navodi problematiku dugog radnog vremena koja je najčešće prisutna kod muškaraca te nepostojanje društva i okoline koji im omogućavaju participaciju. U anketi o problemima koji sprječavaju aktivniju participaciju očeva u odgoju djece navedeni su brojni razlozi, kao što su nemogućnost sudjelovanja na roditeljskim sastancima zbog radnog vremena te su zbog toga isključeni iz komunikacije između roditelja i vrtića, a također i nepostojanje postolja za mijenjanje pelena u muškim toaletima. Stoga, vlada smatra da bi unaprjeđenje svakodnevnih praksi bilo korisno za poboljšanje situacije u kućanstvu (Gender Equality Bureau, 2022 c).

Vrijeme koje muškarci u Japanu provode na kućanskim poslovima i odgoju djece se polagano povećava te se, uspoređujući s rezultatima iz 2016., povećalo za 7 minuta, odnosno iznosi ukupno 51 minutu dnevno. Međutim, značajna razlika je i dalje prisutna te, iako se vrijeme provedeno smanjilo za 4 minute, žene provode 3 sata i 24

---

<sup>7</sup> Ovaj ekonomski prekarijat može se razumjeti kao uzrok porasta suicida kod Japanaca u pandemiji koronavirusa.

minute dnevno na kućanske poslove. Kod roditelja djece mlađe od šest godina također je vidljiva razlika u vremenu provedenom u kućanskim poslovima. Majke provode 7 sati i 28 minuta, a muškarci samo 1 sat i 54 minute dnevno (Statistics Bureau, 2021).

#### 4.2.1. Natalitet

Kao što je spomenuto u prošlom poglavlju japanski sustav rada se i dalje većinom temelji na senioritetu te prekovremenom radu, o kojem će biti riječ u idućem potpoglavlju. Ovakav način rada očekuje se i od žena koje teže postizanju većeg uspjeha na radnom mjestu, no to im najčešće ne ostavlja dovoljno vremena za roditeljske obaveze. S druge strane japanski sustav rada stvara pritisak na majke radi čega neke majke daju, ili su potaknute da daju otkaz, što rezultira gubitkom senioriteta te ih često prisili na rad na nepuno radno vrijeme. Stoga su žene u Japanu često prisiljene birati između (dobrog) posla ili obitelji.

Mnogi od dosad navedenih faktora, ali i općenitih društvenih promjena pridonijeli su smanjenju stope nataliteta te ona opada od 1970. godine. Kao odgovor na padajuću stopu nataliteta, starenje populacije te u svrhu povećanja stope zaposlenih Japanka japanska vlada donosi „Plan anđeo“ (エンゼルプラン; *Enzerupuran*) 1996. te kasnije, 2000. – 2005., „Novi plan anđeo“ (新エンゼルプラン; *Shin enzerupuran*). Cilj planova bio je spriječiti pad nataliteta te poduprijeti japansku ekonomsku produktivnost. Međutim, o „uspješnosti“ planova govori stopa nataliteta koja je 2022. pala na 1.26 (Exum, 2023) djeteta po ženi, a prosječni broj članova obitelji 2010 iznosio je 2.42.

S obzirom na teškoće na koje roditelji, a posebice majke, nailaze pri pokušaju balansiranja posla i obitelji, od velike su važnosti predškolske institucije. U Japanu postoje tri vrste predškolskih institucija. Dječji vrtići (保育園; *hoikuen*) se brinu za djecu od 3 godine do ulaska u školu i imaju uklopljeni i edukacijski predškolski program, dok u dječje centre (幼稚園; *yochien*) mogu ući djeca u dobi od par mjeseci do osnovne škole, ali primarno su zaslužni samo za brigu o djeci. Zbog nedostatka mjesta u dječjim vrtićima, pogotovo u velikim gradovima, vlada je osmislila i ovlaštene centre za brigu o djeci koji prihvaćaju djecu u isto doba te nude edukacijske usluge vrtića, ali i dječjih centara (Chesky, 2011: 239–242; Matsuo i Higashijima, 2023: 1). U želji potaknuti broj

zaposlenih žena povećali su broj upisnih mjesta te omogućili proširenje privatnih vrtića. Polovica vrtića u Japanu je privatnih te su najčešće u pitanju dobrovoljne organizacije ili obiteljski poslovi, dok je druga polovica u vlasništvu države (Lee i Lee, 2014: 72).

Stoga je problem nedostatka mjesta skoro pa riješen. 2013. broj djece na listama čekanja bio je oko 23000, dok se prema statistici japanskog Ministarstva zdravlja, rada i dobrobiti ta brojka smanjila na svega 3000 (Ministry of Health, 2022b). Također, moguće je i tražiti produljenje roditeljskog dopusta u slučaju da su roditelji podnijeli zahtjev za upis djeteta u dječji vrtić, ali je odbijen (Ministry of Health, 2010). S obzirom da se nedostatak mjesta u vrtiću poprilično smanjio, trenutno je najveći problem nedostatak radne snage u njima te visoka stopa fluktuacije. Prema istraživanju autorica Matsuo i Higashijima (2023) najčešći razlozi da davanje otkaza te nespremnost na rad dulji od pet godina su previše prekovremenog rada, niska plaća i loši međuljudski odnosi. Za rješavanje problema potrebno je pružiti radnicima bolje uvjete kao što su veća plaća i socijalne naknade, manje prekovremenog rada te poticanje boljih međuljudskih odnosa i brige o mentalnom zdravlju (Matsuo i Higashijima, 2023: 8).

Doplatak za skrb o djeci u Japanu postoji od 1972., međutim u početku je bio moguć samo za treće, ili svako iduće, dijete ispod 18 godina. Proširen je na svu djecu tek 1994., a vrijedio je samo za djecu mlađu od tri godine. Nova promjena stupila je na snagu 2000. te se odnosila na svu djecu mlađu od šest godina. Primanje doplatka ovisilo je o dohotku kućanstva, odnosno koliko ljudi ovisi o tom dohotku, a dohodak je iznosio 5,000 jena po djetetu, što nije značajan novac uzimajući u obzir japanski životni standard (Boling, 2007: 132). Od 2007. dohodak iznosi 10,000 jena za svako dijete do tri godine života te ostaje 5,000 za prvo i drugo dijete starije od tri godine, ili 10,000 jena za treće ili svako iduće dijete (Ministry of Health 2023).

Padajuće stope nataliteta, rekordne brojke prijavljenih slučajeva zlostavljanja djece te rekordni brojevi djece koja ne žele ići u školu zbog vršnjačkog zlostavljanja su, 2023. godine, naveli vladu na osnivanje *Agencije za djecu i obitelji* (こども家庭庁; *Kodomo katei-chō*) koja će preuzeti sve funkcije povezane s dobrobiti i napretkom zdravlja djece i njihovih obitelji. Cilj agencije je, prema premijeru Kishidi,<sup>8</sup> „stvoriti

---

<sup>8</sup> Fumio Kishida je trenutačni vođa Liberalno demokratske stranke, postao premijerom 2021. godine.

društvo koje je u prijateljskom odnosu prema djeci i odgoju djece“ (Hisanaga, 2022). Baviti će se i potporom trudnica, djecom s posebnim potrebama te, najvažnije, osmišljavanjem mjera za sprječavanje dječjeg nasilja i siromaštva (Children and Families Agency, 2023). Potpore uključuju i doplatke za djecu, dodatne financijske pomoći roditeljima s malom djecom itd.

Osnivanje agencije i ostvarenje mjera koštati će državu 3.5 trilijuna jena (oko 22 bilijuna eura), a premijer tvrdi da ovo neće utjecati na financijsko opterećenje građana jer će novac doći iz rezova u izdacima za zdravstvo i njegu (Asahi Shimbun, 2023). Međutim, je li ovaj iznos uistinu ostvariv samo rezovima bez podizanja poreza? Moguća pomoć u financiranju mogla bi se ostvariti i ukidanjem odbitka poreza na osnovi supružnika, o kojemu će biti više govora u nadolazećem poglavlju. S obzirom da je agencija osnovana tek nedavno, u travnju 2023., nije moguće donositi zaključke o njezinom uspjehu, ili neuspjehu.

#### 4.3. Dugo radno vrijeme

Moglo bi se reći da je fenomen dugog radnog vremena jedan od simbola Japana, međutim bez obzira na brojne vladine pokušaje suzbijanja problema, on je i dalje sveprisutan te vjerojatno duboko ukorijenjen u društvenim normama i japanskom stilu rada. Dugo radno vrijeme je problem jer utječe na mnoge aspekte života od nepostojanja ravnoteže između profesionalnog i privatnog života, lošeg utjecaja na fizičko i mentalno zdravlje do onemogućavanja napretka u ravnopravnosti spolova (Ono, 2018: 36–37).

Kada je ravnopravnost spolova u pitanju naglašava se i potreba ravnoteže profesionalnog i privatnog života, no nije vidljiva značajna razlika u satima provedenim na poslu niti kod muškaraca, niti kod žena. Godine 2012. oko 40% radnica zaposlenih na puno radno vrijeme radi između 35 i 42 sata po tjednu, dok ostalih 50-ak posto radi između 43 i 60 sati, uzimajući u obzir da 7.6% žena radi preko 60 sati. S druge strane, 30-ak posto muškaraca radi od 35 do 42 sata tjedno, dok ostatak radi više, od kojih 21% radi od 49 do 52 sata, 17% radi više od 60 sati tjedno. Kada su u pitanje radnice zaposlene na nepuno radno vrijeme oko 50% radi do 35 sati dok većina ostatka radi od 35 do 42 sata. Međutim, samo 20% muškaraca zaposlenih na nepuno radno vrijeme radi do 35 sati, 40% radi od 35 do 42 sata, dok ostatak radi više od 43 sata.



Velika razlika između žena i muškaraca vidljiva je i u radnom vremenu samozaposlenih, oko 30% samozaposlenih žena radi do 35 sati dok je ostatak podjednako raspoređen između 35 i 59 sati te 14% radi više od 60 sati. Oko 50% muškaraca radi u rasponu do 48 sati, a oko 20% radi od 49 do 59 sati te 26% više od 60 sati (Gender Equality Bureau, 2014: 5).

Prema statistici iz 2021. vrijeme rada se smanjilo, muškarci rade 22 minute manje, a žene 5 minuta manje. Međutim, muškarci i dalje rade više od žena na dnevnoj bazi što iznosi otprilike 1 sat i 45 minuta više. Vrijeme provedeno na poslu se smanjilo i obzirom na oblik zapošljavanja, odnosno radnici zaposleni na puno radno vrijeme rade 26 minuta, a radnici zaposleni na nepuno radno vrijeme 14 minuta manje (Statistics Bureau, 2021). U japanskom, muško-orijentiranom poslovnom svijetu potpuno posvećivanje poslu i spremnost za dugo radno vrijeme smatraju se vrlinama te „muževnim“, stoga oni koji se ne mogu pridržavati ovim nerazumnim standardima ostavljaju negativan dojam (Ono, 2018: 43).

Iako sve veća dostupnost odgojno-obrazovnih ustanova može pomoći povećanju japanske stope nataliteta u budućnosti, po mom mišljenju najbitnije je stvoriti sustav koji će omogućiti roditeljima da što više vremena provode sa svojom djecom, a to je smanjiti vrijeme provedeno na poslu, bez da to utječe previše na visinu primanja.

#### 4.4. Samohrane majke

Kao što je već konstatirano u trećem poglavlju, u Japanu je zaposleno 81.8% samohranih majki, međutim samo njih 47.7% je zaposleno na puno radno vrijeme. Njihov prosječni godišnji dohodak od rada iznosi 2 milijuna jena, odnosno 3.05 milijuna jena za majke zaposlene na puno radno vrijeme te 1.33 milijuna jena za majke zaposlene na nepuno radno vrijeme (Gender Equality Bureau, 2022a). S obzirom da je polovica samohranih majki zaposlena na nepuno radno vrijeme te godišnje prima 1.33 milijuna jena potrebno je napomenuti da prosječni mjesečni iznos troškova za kućanstvo s dvije osobe iznosi 178,930 jena, drugim riječima 2.147,160 jena godišnje (National Personnel Authority, 2022). Međutim samo 24.3% majki prima alimentaciju (Gender Equality Bureau, 2022a), što znači da je financijska potpora od države ključna za podupiranje samohranih majki. Postoje tri vrste potpore: 1) doplatak za odgoj

djeteta; 2) potpora za poboljšanje životnih uvjeta; 3) državna mirovina (starosna, invalidska, obiteljska mirovina) (Zhou i So, 2019: 4).

Doplatak za odgoj djeteta 2022. iznosi od 10,180 do 43,150 jena mjesečno, ovisno o primanjima roditelja, za kućanstva s jednim djetetom. Ako kućanstvo ima dvoje djece doplatak se povećava za iznos od 5,100 do 10,180 jena, također ovisno o primanjima roditelja. Postotak samohranih majki koje primaju doplatak iznosio je 73% 2016. godine (Ministry of Health, 2021b). Potpora za poboljšanje životnih uvjeta služi kao pomoć onima koji zbog niskih primanja ne mogu održavati minimalni životni standard. Potpora se dobiva na temelju imovine i primanja i nije ju moguće dobiti ako osoba ima primanja koja omogućuju minimalni standarda života, ima imovinu, nekretninu, automobil i sl., kojima bi mogla ostvariti minimalni standard života. Također, nije moguće dobiti potporu ako je osoba sposobna raditi, ima kredit ili prima neku vrstu financijske pomoći kao što su osiguranje u slučaju nezaposlenosti, zdravstveno osiguranje i sl. Osim toga, primatelj dobije samo iznos koji će vratiti primanja na iznos minimalnih troškova života. Iz navedenog se vidi da potpora služi kao pomoć samo u slučajevima krajnjeg siromaštva te ne pomaže u tranziciji samohranih majki iz kućanstava koje su uzdržavali njihovi bračni partneri u kućanstva u kojima one uzdržavaju obitelj (Zhou i So, 2019: 6).

Iako je njezina ekonomija treća najveća na svijetu, siromaštvo kućanstava sa samohranim roditeljima je značajan problem za Japan. Godine 2006. Japan je imao jednu od najviših stopa relativnog siromaštva među zemljama Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD), a značajno siromaštvo samohranih roditelja je jedan od faktora povišenja stope dječjeg siromaštva koja je 2000. bila podosta iznad prosjeka zemalja OECD (Umeda, 2012). S obzirom da mnoštvo majki ne može pronaći posao kojim može samostalno uzdržavati kućanstvo, Japan 2003. godine donosi pet programa, djelomično ili potpuno financiranih od strane države, čiji je cilj potaknuti i olakšati zaposlenje samohranih majki. Program 1 odnosi se na majke koje su već upisane u ustanove za osposobljavanje čiji program traje najmanje dvije godine te su prošle kroz dvije trećine navedenog programa. Program dodjeljuje 103,000 jena mjesečno tijekom posljednje trećine obuke. Programom 2 država financira 20%, tj. do 100,000 jena školarine majkama koje izaberu osnovne tečajeve osposobljavanja za zanimanja kao što su kuhanje, knjigovodstvo, njegovanje i sl. Program 3, donesen tri godine nakon ostalih, nudi uslugu privatnog savjetovanja s ciljem pronalaska

adekvatnog radnog mjesta. Program 4 odnosi se na „Centar za radne resurse i životnu podršku za kućanstva sa samohranim roditeljima“ koji nudi različite besplatne savjetodavne usluge, uključujući pomoć pri pronalasku posla, savjetodavne usluge u svrhu poboljšanja mentalnog zdravlja, informacije o odgoju djece i sl. Program 5 subvencionira tvrtke koje su majke premjestile s rada na nepuno radno vrijeme na puno. Kako bi dobile subvenciju od 300,000 jena za svaku radnicu koja je dobila promaknuće, radnica mora biti uzastopno zaposlena na puno radno vrijeme barem 6 mjeseci (Zhou, 2009: 93 i 94).

Međutim, od spomenutih potpora samo je besplatno savjetovanje postiglo značajnije uspjehe. U anketi japanskog Ministarstva za rad, zdravstvo i dobrobit iz 2021., skoro 70% majki se izjasnilo kako trenutno koristi, ili je koristilo, neki oblik besplatnog savjetovanja, dok većina ostalih programa, koji se odnose na sufinanciranje obuke i sl., ima manje od 5% korištenosti. Zanimljivo je napomenuti kako skoro 50% samohranih majki koje nisu koristile programe za obuku navodi da nikada nisu niti čule za njih. Programi također nisu ostvarili značajne pomake niti kod muškaraca među kojima skoro 40% koristi, ili je koristilo neki oblik savjetovanja, a manje od 3% je koristilo programe sufinanciranja poslovne obuke. Rezultati ankete prikazuju i postotke zadovoljnih korisnika pojedinačnih programa, no većina njih ne prelazi 50%. Najčešći razlozi nezadovoljstva oba spola su nedovoljan iznos te kompliciran postupak za dobivanje subvencija (Ministry of Health, 2021c).

## 5. RAZLIKA U PLAĆAMA

Razlika u plaćama između spolova pokazatelj je zabrinjavajuće nejednakosti na tržištu rada. Participacija žena na japanskom tržištu rada se povećava sve od 2010. godine. Postotak zaposlenih žena između 15 i 64 godine je tada iznosio 63.1% te se povećao na 74.3% prema izvještaju iz 2022. Moglo bi se zaključiti da bi se s povećanjem radnih žena te njihovim napredovanjima u karijeri smanjila nejednakost u plaćama, no problem je sveprisutan još danas. Međutim, iako se sveukupno zaposlenje povećalo potrebno je imati na umu i činjenicu da se postotak povećanja razlikuje od industrije do industrije (Tagami, 2023: 57–61). Razlika je prisutna i bez obzira na tip zaposlenja. Prema podacima Japanskog ureda za rodnu ravnopravnost muškarci svih dobi zarađuju više od žena na poslovima na puno, ali i na nepuno radno vrijeme. Zanimljivo je napomenuti i činjenicu da plaća žena zaposlenih na nepuno radno vrijeme stagnira ili polagano smanjuje nakon što je dosegla vrhunac u dobnoj skupini 25 do 29. S druge strane, plaća muškaraca zaposlenih na nepuno radno vrijeme postupno se povećava, a u starijoj dobi čak doseže i plaću žena zaposlenih na puno radno vrijeme (Gender Equality Bureau of Japan, 2022a).

Također, osim zaposlenosti žena potrebno je sagledati i razlike između spolova kada je u pitanju ljudski kapital (koji se odnosi na obrazovanje, radno iskustvo i sl.). Nejednakost u plaćama prisutna je i kada se uzme u obzir ljudski kapital, drugim riječima, kada se uspoređuju žene i muškarci istih razina obrazovanja, istog radnog iskustva i itd. plaće muškaraca su i dalje veće (Hara, 2022: 37). Stoga je vidljivo kako se problem ne nalazi u samoj participaciji niti ljudskom kapitalu već u dva fenomena: fenomen „staklenog stropa“ i fenomen „ljepljivog poda“. „Stakleni strop“ se odnosi na nemogućnost napredovanja žena na više, često rukovodeće položaje, dok se „ljepljivi pod“ odnosi na nemogućnost napredovanja žena s nižih i početnih pozicija na radnim mjestima (Tagami, 2023: 57). Navedena dva fenomena bit će detaljnije prikazana u nadolazećim potpoglavljima.

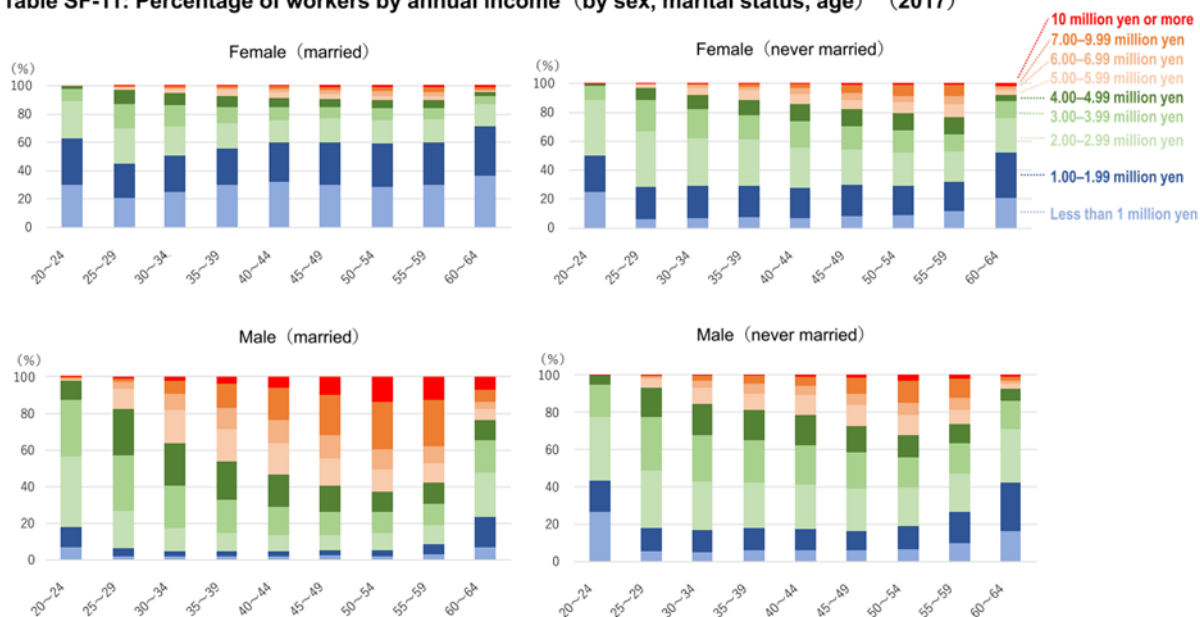
Kao što je već pojašnjeno u poglavlju 3.2., japanski sustav rada temelji se na senioritetu. Drugim riječima što pojedinac dulje radi za istu tvrtku te time navodno stječe iskustvo i razvija sposobnosti, to je plaća veća. Graf 3 koji se nalazi u idućem potpoglavljju, pokazuje kako je ovo istina za muškarce, čija se plaća postupno povećava s godinama, no isto se ne može reći za žene. Žene skoro svih dobi dobivaju manju plaću od muškaraca, a najmanja je razlika vidljiva u dobnoj skupini od 20 do 24

godine, no ona se samo s godinama povećava te, kada su u pitanju udane žene, doseže svoj vrhunac u 50-im godinama života. Stoga je očito kako žene ne dobivaju jednake povlastice sustava senioriteta kao i muškarci (Tagami, 2023: 58). Razlika je između spolova vidljiva i među najviše plaćenim ženama i muškarcima. Iako 10% najviše plaćenih žena ima veća primanja u odnosu na druge žene, one i dalje zarađuju manje od 10% najviše plaćenih muškaraca, što bi značilo da nemaju pristup istim povlasticama kao i muškarci (Hara, 2022: 37).

### 5.1. Statistički dokazi nejednakosti plaća

U već spomenutoj bijeloj knjizi iz 2022. prikazani su i podatci godišnjeg dohotka žena i muškaraca prema dobi i bračnom statusu iz 2017. godine (graf 3). Podatci su, kao što je i očekivano, slični kao i u prijašnjem paragrafu. Mnoštvo, oko 60%, udanih radnica zarađuje manje od 2 milijuna jena, dok većina ostalih zarađuje između 2 i 4 milijuna jena godišnje, a postotak Japanki koji zarađuje više je neznatjan. Što se tiče neudanih radnica, i među njima je značajan postotak onih koji zarađuju do 2 milijuna jena, dok većina zarađuje između 2 i 4 milijuna jena. Postotak zaposlenica koje zarađuju više od 4 milijuna jena je veći nego u grupi udanih žena, no ipak ne usporediv kada su u pitanju zaposleni muškarci iste dobi. S druge strane, zanimljiva je razlika u statistici oženjenih i neoženjenih muškaraca. Podatci prikazuju kako većina mlađih oženjenih muškaraca zarađuje između 2 i 3 milijuna jena godišnje te se njihov dohodak postupno povećava s godinama. Veliki postotak oženjenih muškaraca srednje dobi zarađuje više od 5 milijuna jena, no ovaj postotak je značajno manji za neoženjene. Kod neoženjenih muškaraca postotak onih koji zarađuju do 2 milijuna jena je značajno veći u svim dobnim skupinama, isto se odnosi i na muškarce koji zarađuju između 2 i 4 milijuna jena (Gender Equality Bureau, 2022b). Vidljivo je da niti muškarci nisu pošteđeni tradicionalističkih društvenih normi. Čini se da je u Japanu sveprisutno uvjerenje da su oženjeni zaposlenici stabilniji i predaniji svom poslu što dovodi do diskriminacije u plaćama neoženjenih muškaraca, osobito onih starije dobi.

Table SF-11: Percentage of workers by annual income (by sex, marital status, age) (2017)



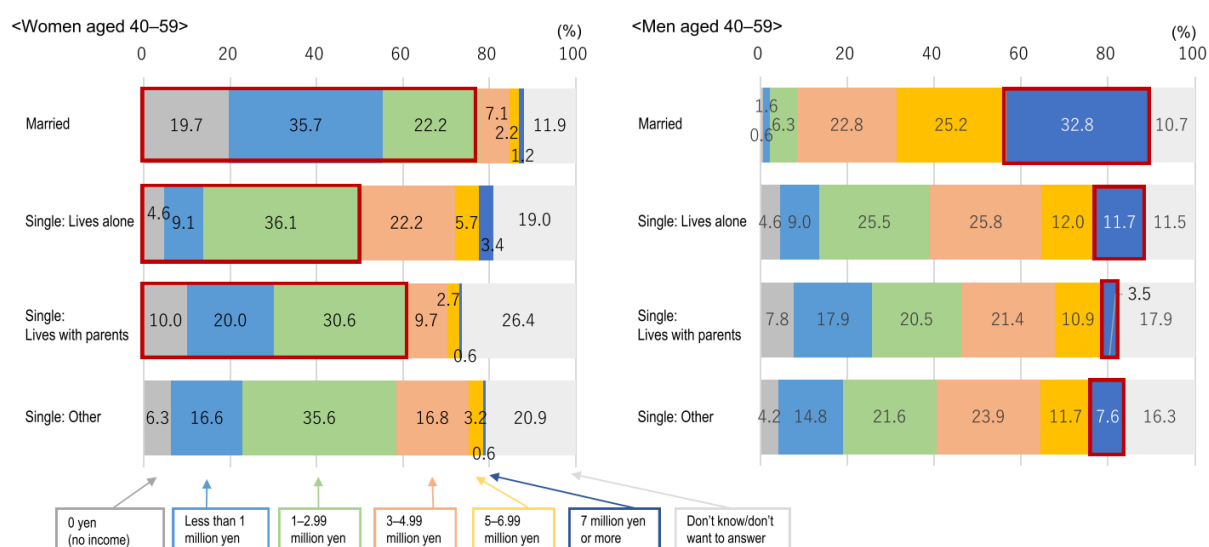
Graf 3 – Godišnji dohodak žena i muškaraca prema dobi i bračnom status (Gender Equality Bureau, 2022)

U istoj bijeloj knjizi nalaze se i podatci o zaradi žena i muškaraca u dobi od 40 do 59 godina različitih bračnih statusa i stambenih situacija (graf 4). U prikazu je vidljivo da 20% udanih žena nema primanja, 36% zarađuje manje od milijun jena godišnje te 22% zarađuje između 1 i 3 milijuna jena, dok unutar preostalih 20%, oko 10% zarađuje između 3 i 7 milijuna ili više, a 12% nije htjelo dati odgovor na pitanje. Kada su u pitanju žene koje žive same, ili s roditeljima, njihove plaće su veće od onih u braku. 5% samostalnih žena nema primanja, 9% zarađuje manje od milijun jena, a 36% između 1 i 3 milijuna jena. Postotak slobodnih žena koje zarađuju između 3 i 4 milijuna jena je 22%, 10% zarađuje između 5 i 7 milijuna jena godišnje dok se 19% nije htjelo izjasniti. Postotak žena koje žive s roditeljima i nemaju primanja je 10%, 20% zarađuje manje od milijun jena, 31% između 1 i 3 milijuna, 10% između 3 i 7 milijuna ili više, a 27% se nije htjelo izjasniti.

S druge strane, muškarci svih kategorija zarađuju više od žena. 0.6% muškaraca u braku nema primanja, 8% zarađuje manje od 3 milijuna jena, 23% između 3 i 5 milijuna jena, 25% između 5 i 7 milijuna jena te 33% zarađuje 7 ili više milijuna jena godišnje, a 11% se nije izjasnilo. Kao i kod žena, vidljiva je razlika između muškaraca u braku i onih koji nisu. 5% samostalnih muškarca nema primanja, 9%

zarađuje manje od milijun jena, 25% između 1 i 3 milijuna jena, 26% između 3 i 5 milijuna jena te 12% zarađuje između 5 i 7 milijuna jena te 12% zarađuje 7 ili više milijuna jena, dok se 11% nije htjelo izjasniti.

Postotak muškaraca koji žive s roditeljima i nemaju primanja je 8%, 18% zarađuje manje od milijun jena, 20% između 1 i 3 milijuna jena, 21% između 3 i 5 milijuna jena te 11% zarađuje između 5 i 7 milijun jena. Oko 4% posto zarađuje 7 milijuna jena ili više, a 18% se nije izjasnilo, doznali su u Gender Equality Bureau (2022b).



Graf 4 – Zarade žena i muškaraca, različitih bračnih i stambenih situacija, u dobi od 40 do 59 godina (Gender Equality Bureau, 2022)

Kada se analizira visina i nejednakosti plaća između spolova, svakako je važno to pitanje promotriti i u kontekstu troškova s kojima se kućanstva susreću. Ministarstvo unutarnjih poslova i komunikacije Japana (総務省; *Sōmu-shō*) na temelju „Nacionalne ankete o dohodcima i troškovima kućanstava s jednom osobom“ i „Ankete o budžetu kućanstava“ iz 2022. prikazuje prosječne mjesečne troškove. Prosječni mjesečni troškovi za kućanstvo s jednom osobom iznose 114,480 jena, te kao što je već navedeno u prijašnjem poglavlju troškovi za kućanstvo s dvije osobe iznose 178,930 jena, a troškovi za kućanstvo s tri osobe iznose 196,090 jena mjesečno (National Personnel Authority, 2022). Drugim riječima, minimalni iznos za kućanstvo s jednom osobom je otprilike 1.373,760 jena godišnje, a s obzirom na to da većina neudanih

žena zarađuje do 3 milijuna jena ovaj iznos nije zanemariv. Troškovi su još značajniji kada su u pitanju samohrane majke koje u svoju plaću moraju uračunati i troškove djeteta/djece. Kao što je spomenuto u poglavlju o samohranim majkama, samo 47.7% samohranih majki je zaposleno na puno radno vrijeme te zarađuje oko 3.05 milijuna jena, dok je ostatak zaposlen na nepuno radno vrijeme te u prosjeku zarađuje samo 1.33 milijuna jena godišnje (Gender Equality Bureau, 2022a).

## 5.2. Porezni sustav

U četrdesetih godina 20. stoljeća u Japanu dolazi do reforme poreznog sustava te se od tada porez na dohodak temelji na pojedinačnom oporezivanju. 1961. vlada donosi porezni odbitak na osnovi supružnika tvrdeći da je odbitak važan za muškarce čije su supruge domaćice budući da su one stvarale dodatni trošak što je utjecalo na njegove financijske mogućnosti. Osim toga, naglašavali su i važnost odgovornosti koje imaju punovremene majke odgajateljice (Morinobu, 2014).

Ako zaposlena osoba (najčešće suprug) ne zarađuje više od 10.000,000 jena godišnje te ima supružnika koji financijski ovisi o njoj te čiji godišnji prihodi ne prelaze 1.330,000 jena, može ostvariti od minimalnih 10,000 do maksimalnih 380,000 jena poreznog odbitka zbog održavanja supružnika, a iznos odbitka ovisi o individualnim plaćama. (Government of Japan, 2022: 37). Osim navedenog odbitka, svaka osoba koja zarađuje manje od 24.000,000 jena ima pravo na osnovnu poreznu olakšicu od 480,000 jena te svaka zaposlena osoba ima pravo i na odbitak u iznosu ovisnom o vlastitom dohotku (Government of Japan, 2022: 37). Osoba čiji je dohodak manji od 1.800,000 jena ostvaruje odbitak u iznosu od minimalno 650,000, ako osoba zarađuje između 1,800,000 i 3,600,000 odbitak iznosi 180,000 jena plus 30% dohotka, itd. (OECD iLibrary, 2020). Stoga, u slučaju da žena ne radi ili radi na nepuno radno vrijeme za plaću manju od 1.330,000, bračni par, uzimajući u obzir sve navedene olakšice, ukupno može dobiti više od milijun jena olakšica (Government of Japan, 2022: 37). Ukupni iznos olakšica nije neznačajan, s obzirom da većina žena zarađuje manje od tri milijuna jena godišnje. Iznos od tri milijuna jena odnosi se na sve žene bez obzira na tip zaposlenja, no kada pogledamo žene koje rade na nepuno radno vrijeme, a one čine malo više od polovice zaposlenih žena, njih 40% zarađuje do milijun



jena, dok drugih 40% zarađuje do dva milijuna jena (Japanese Trade Union Confederation, 2022: 8).

Iz toga se može zaključiti da kućanstva s punovremenim roditeljem odgajateljem imaju povlašteni tretman kada je u pitanju porezni sustav. Zbog povećanja poreznih povlastica ovisno o razlici u dohotku bračnih parova, sustav favorizira kućanstava koje financijski uzdržava jedna osoba. Moguće je reći da sustav koji ima ovakav povlašteni tretman nije pravedan prema suprugama koje su zaposlene te istovremeno snose većinu kućanskih i odgajateljskih dužnosti (Morinobu, 2014), kao što je vidljivo u poglavlju 4.2. Nadalje možemo zaključiti da takva porezna politika sniženja poreza na osnovi financijskog održavanja supružnika utječe destimulativno na udate žene da traže puno zaposlenje.

Moguće rješenje za stvaranje porezne jednakosti između svih kućanstava bilo bi ukidanje odbitka te korištenje tog prihoda za značajnije povećanje osnovnih poreznih odbitaka. Međutim, zasad nije došlo do značajnih promjena te odbitak na osnovi supružnika i dalje postoji, iako je osnovni odbitak povećan sa 380,000 (Morinobu, 2014) na 480,000 jena (Government of Japan, 2022: 37).

### 5.3. Stakleni strop i ljepljivi pod

Kao što smo već spomenuli, postotak zaposlenih žena u Japanu raste, a raste i broj studentica na fakultetima te broj godina provedenih kod jednog poslodavca. Međutim, uzimajući u obzir i već spomenuti ljudski kapital, žene i dalje nisu sustigle muškarce u financijskim prihodima i broju vodećih pozicija koje zauzimaju na radnim mjestima. Očekivano bi bilo da povećanje broja zaposlenih žena, povećanje njihove razine obrazovanja te povećanje njihove radne kompetencije znači i porast ravnopravnosti između spolova, što nije istina za Japan. Stoga, očito je kako postoji nevidljiva prepreka, nazvana „staklenim stropom“, koja onemogućava ženama da napreduju k vodećim mjestima ili, s druge strane, nemogućnost napredovanja od nisko plaćenih poslova tzv. „ljepljivi pod“.

Broj žena na rukovodećim položajima je veći nego ikad u Japanu, rastući s 3.1% 1990. na 14.3% 2019. godine. Međutim, bez obzira na napredak, žene i dalje nemaju iste mogućnosti za napredak kao i muškarci. Hara (2022: 37–39) prikazuje istraživanje koje promatra žene i muškarce šest različitih radnih mjesta unutar tvrtki (direktor,

voditelj odjela, upravitelj, nadzornik, običan radnik i ostalo) te vjerojatnost za zaposlenjem žena na navedenim položajima. Istraživanje je uzelo u obzir i ljudski kapital. Prema rezultatima vidljivo je da žene imaju manju vjerojatnost za zapošljavanjem na svim radnim mjestima osim na pozicijama običnih radnika.

U dokumentu japanske vlade prikazani su i različiti statistički podatci o postotcima žena na rukovodećim položajima u različitim mjestima zaposlenja. Kao što je i ranije rečeno, postotak raste, no dalje nije niti blizu onom iz ostalih visoko razvijenih država. Postotak žena na rukovodećim položajima u trgovačkim društvima uvrštenim na burzu porastao je s 1.6% 2012. na 7.5% 2021. godine. Postotak raste i u privatnim tvrtkama, no što je pozicija viša, to je postotak žena manji.

Šokantne su i razlike između Japana i drugih razvijenih zemalja kada je u pitanju postotak žena u državnim službama. U Japanu žene čine samo 4.2% višeg rukovodstva, dok je postotak istog u Njemačkoj 44.6. Udio je skoro pa identičan i kada je u pitanju središnje rukovodstvo, a postotak žena na ostalim radnim mjestima u državnim službama u Japanu je 20.4%, dok je npr. u Njemačkoj 71.4%. Jednako su mali i postotci žena u različitim sferama politike. Japanski parlament čini samo 14.4% žena, a lokalne vlasti samo 15.1%.<sup>9</sup> Osim toga, prikazane su i plaće žena i muškaraca istog zanimanja te istog radnog staža. Vidljivo je da radnici oba spola, bez obzira jesu li zaposleni na puno ili nepuno radno vrijeme, započinju sa skoro identičnim plaćama. Međutim, razlika u plaćama se s vremenom povećava te muškarci zarađuju više od žena i na poslovima na puno, ali i na nepuno radno vrijeme (Gender Equality Bureau of Japan, 2022a).

Navedenim statističkim podacima objavljenim od strane japanske vlade mogu se potvrditi prijašnje navedene tvrdnje, a nerazmjer između žena na višim položajima i onih na ostalim radnim mjestima potvrđuje da su žene većinom ograničene na loše plaćene poslove što bi označilo postojanje nevidljive prepreke koja sprječava daljnji napredak.

---

<sup>9</sup> Niti u Hrvatskoj nije pretjerano bolje situacija. Hrvatski sabor čini samo 22.5% žena, a 25% ministara u vladi čine žene

## 6. UZNEMIRAVANJE

Mnoštvo radnica u Japanu, isto kao i radnice u ostatku svijeta, trpe spolno uznemiravanje na radnom mjestu. No bez obzira što su Japanke itekako bile svjesne postojanja problema, ovaj društveni problem nije imao niti svoj naziv niti zakonske osnove sve do 80-ih godina prošlog stoljeća. Tada se u Japanu stvorio i popularizirao novi pojam, *sekuhara* (セクハラ), koji proizlazi iz engleskog izraza *sexual harassment*. Svijest o problematici je rasla, međutim, prvi *Zakon o ravnopravnom zapošljavanju* 1985. nije imao odredbu o spolnom uznemiravanju te tako nije bilo zakonske osnove na temelju kojih bi radnice mogle privatno tužiti poslodavce. Tužbe na temelju spolnog uznemiravanja bazirale su se na *Građanskom zakoniku*, odnosno na tumačenju uznemiravanja kao povrede osobnih prava (Huen, 2007: 812). Ovo se temelji na članku 709. zakonika koji glasi: „Osoba koja je namjerno ili nepažnjom povrijedila prava ili zakonom zaštićene interese druge osobe dužna je kompenzirati štetu koja je nastala kao rezultat rečenog“ (Civil Code, Article 709).

Također, moguće je tužiti poslodavca ili nadzornika za uznemiravanje, a tada bi se njihovo ignoriranje spolnog uznemiravanja tretiralo kao povreda dužnosti prilagodbe radnog okruženja (Huen, 2007: 812). Ovo se odnosi na članak 715. zakonika koji glasi: „Osoba koja zaposli drugu osobu za obavljanje posla dužna je kompenzirati štetu prouzrokovanu trećoj osobi od strane njezinih zaposlenika u obavljanju tog posla; no, ovo se ne može primijeniti ako je poslodavac pokazao razumnu pažnju pri postavljanju zaposlenika ili pri nadzoru poslovanja ili ako se šteta nije mogla izbjeći čak ni da je poslodavac pokazao razumnu pažnju“ (Civil Code, Article 715).

Slučaj koji je služio kao prekretnica zbio se 1989. u gradu Fukuoki. Tužiteljica je bila zaposlena kao spisateljica za neimenovanu tvrtku koja je objavljivala časopis. Tijekom karijere u tvrtki stupila je u romantičnu vezu s muškarcem koji je radio za putničku agenciju, koja je ujedno bila i klijent tvrtke. Godine 1987. tvrtka je bila u financijskim problemima te je urednik, nakon što je saznao da je druga tvrtka bila zainteresirana za zapošljavanje tužiteljice, zahtijevao njezino otpuštanje (Huen, 2007: 815; Luck, 2019: 129;). Optuženik, urednik, tvrdio je da je njezin prekid sa partnerom iz putničke agencije negativno utjecao na tvrtku. Osim toga, optuženik je širio zlonamjerne neistinite glasine o tužiteljici, tvrdeći da je promiskuitetna. Tužiteljica se obratila nadzorniku, no rečeno joj je da privatno riješe konflikt te da će u protivnome dobiti otkaz, što se kasnije i dogodilo.

Tužba je započela 1989., a završila 1992. sa pobjedom tužiteljice (Luck, 2019: 130). Sud je donio odluku na temelju dvije tvrdnje: 1) optuženik je prekršio prava na privatnost tužiteljice te 2) tvrtka nije poduzela ništa po pitanju neprijateljskog okruženja (Huen, 2007: 815). Ovo je bila prva tužba koja je pobijedila na osnovi „neprijateljskog okruženja“, za razliku od ostalih koje su se odnosile na fizičko uznemiravanje (Dalton, 2021: 30). Tužbom su neslužbeno priznaju postojanje dvije vrste spolnog uznemiravanja: *quid pro quo* i neprijateljsko okruženje.<sup>10</sup> *Quid pro quo* odnosi se na situacije u kojima nadležni nudi neku vrstu seksualnog odnosa za određene koristi poput povišice, napredovanja itd. ili prijeti zaposlenici npr. otkazom ili premještanjem u slučaju da ona odbije seksualni odnos. Neprijateljskim okruženjem smatra se okruženje u kojem radnici ne mogu normalno obavljati svoje zadatke zbog neumjesnih komentara ili postupaka drugih radnika.

Međutim, iako je do tužbe došlo zbog spolnog uznemiravanja, ono nije izričito definirano (Huen, 2007: 817) sve do 1993. kada Ministarstvo rada definira spolno uznemiravanje kao neumjesne komentare ili ponašanje koje uključuje seksualne konotacije što stvara neprijateljsko radno okruženje (Dalton, 2021: 30). Godine 1997., s revizijom *Zakona o ravnopravnom zapošljavanju*, donesene su smjernice za sprječavanje spolnog uznemiravanja. Članak 11. revidiranog zakona navodi dužnost poslodavaca da spriječe obje vrste spolnog uznemiravanja, međutim sam naziv pojma nije upotrijebljen. Ministarstvo zdravlja, rada i dobrobiti donosi smjernice koje od poslodavaca zahtijevaju da poduzmu tri koraka: 1) razjasniti odredbe protiv spolnog uznemiravanja te obrazovati i osvijestiti svoje zaposlenike o temi; 2) uvažiti pritužbe i zahtjeve za konzultacije zaposlenika te 3) u kratkom vremenu adekvatno odgovoriti te riješiti pritužbe o uznemiravanju (Yamada, 2013: 12).

Nažalost, ne postoje kaznenopravno sankcije koje bi prisilile poslodavce da se pridržavaju odredbi. Prema zakonu jedini način kažnjavanja ne pridržavanja odredbi jest objava imena poslodavaca koji ne poštuju smjernice (Huen, 2007: 819). S obzirom da nije moguće tužiti poslodavca ili pojedinca pod odredbama *Zakona o ravnopravnom zapošljavanju*, a odredbe *Građanskog zakonika* su poprilično opširne (što omogućava subjektivnu interpretaciju spolnog uznemiravanja koje bi se podrazumijevalo

---

<sup>10</sup> U Hrvatskoj se također priznaje postojanje dvije vrste uznemiravanja, *quid pro quo* i neprijateljsko okruženje. Izvor: <https://www.zagreb.hr/UserDocImages/arhiva/Priru%C4%8Dnik%20o%20diskriminaciji%20i%20mobbingu%20na%20radnom%20mjestu.pdf>

povredom tuđih prava ili neprijateljskim okruženjem) lakši oblici spolnog uznemiravanja koji se događaju na dnevnoj bazi zasigurno ne bi bili zakonski kažnjeni. Stoga je stvaranje smjernica koje zahtijevaju obrazovanje zaposlenika te uvažavanje primjedbi i njihovog rješavanja ključno, no nepostojanje kaznenopravnih sankcija vjerojatno znatno utječe i na spremnost tvrtki za pridržavanjem rečenog.

Pobjedom Osaka Aquariuma u tužbi protiv upravitelja 2015., može se uočiti pomak ka sprječavanju spolnog uznemiravanja na radnom mjestu. Zaposlenica Osaka Aquariuma daje otkaz nakon kontinuiranih neprimjerenih komentara dvojice upravitelja, koji uključuju njezinu dob te nužnost njezine udaje, izvanbračne odnose, prijedloge za bavljenje prostitucijom itd. Osaka Aquarium, vidjevši spolno uznemiravanje među razlozima davanja otkaza zaposlenice, privremeno udaljava upravitelje s radnog mjesta bez plaće, a nakon toga ih premješta na niža radna mjesta te im smanjuje plaću. Zbog ovog upravitelji podižu tužbu protiv Osaka Aquariuma tvrdeći kako su komentari bili s namjerom „podizanja raspoloženja“, međutim, sud je proglasio postupke upravitelja štetnim za radno okruženje. Spremnost na strogo kažnjavanje zaposlenika, bez prijašnjih opomena, na temelju verbalnog uznemiravanja, možda ukazuje na pozitivan pomak u japanskom pravosudnom sustavu te među tvrtkama (Jones, 2015).

## 6.1. Matahara

*Matahara* (マタハラ) jest skraćena engleskih riječi *maternity* i *harassment* koja se u japanskom jeziku koristi kao izraz čije je značenje diskriminacija ili uznemiravanje zaposlenica na temelju trudnoće ili porođaja. *Matahara* je jedan od najčešćih načina uznemiravanja žena na radnom mjestu te se uglavnom odnosi na nazadovanje na radnom mjestu, prisiljavanje na davanje otkaza ili direktno davanje otkaza ženama koje su uzele rodiljni dopust pod izlikom da nema prikladnih radnih mjesta za njih nakon što se vrate s dopusta (Kawaguchi, 2018: 2).

S obzirom da su rodne uloge duboko ideološki ukorijenjene u japansko društvo, kada žena ostane trudna, nameću joj se „tradicionalne“ obiteljske vrijednosti, odnosno očekivanja da se u potpunosti posveti brizi za svoju obitelj. Osim pritiska kojeg stvaraju nadležni, u uznemiravanju često sudjeluju i kolege. Ostali radnici su često frustrirani što moraju dodatno raditi zbog nečijeg (privremenog) odlaska zbog trudnoće te svjesno, ili nesvjesno, iskazuju tu frustraciju kroz negativne komentare koji

uzrokuju dodatni stres radnici na roditeljskom dopustu. Također, s obzirom da je u Japanu prekovremeni rad norma te se očekuje od svih zaposlenika, žene koje zbog obiteljskih obveza ne mogu provesti toliko vremena prekovremeno radeći često su omalovažavane, iako su prema reviziji *Zakona o ravnopravnom zapošljavanju* iz 2008. poslodavci dužni stvoriti sustav skraćenog radnog vremena za roditelje s mladom djecom. Povrh svega, zbog stresa kojeg uzrokuje uznemiravanje trudnica postoji i rizik pobačaja i prijevremenog poroda (Matahara Net).

Postotak žena koje nastavljaju s radom nakon rođenja prvog djeteta se znatno povećao od 1985. kada ih je oko 70% prestalo raditi nakon što su postale majke. U dokumentu japanske vlade o trenutnom statusu u odgoju djece navedeno je kako, u periodu od 2015. do 2019., približno 70% žena nastavlja raditi nakon poroda, međutim ovaj postotak se čini malo manje impresivnim kada se uzme u obzir da se on odnosi samo na žene koje su prije poroda bile zaposlene. Gledajući širu sliku, oko 50% žena koje su prije poroda bile zaposlene nastavlja s radom, 23% daje otkaz nakon poroda, a 17% nije bilo zaposleno prije poroda (Cabinet Secretariat, 2023).

Iako su *matahara*, ali i drugi oblici uznemiravanja zabranjeni, i dalje su sveprisutni na radnim mjestima, što ukazuje na činjenicu da nije dovoljno samo javno „sramoćenje“ tvrtki koje krše odredbe već su potrebne konkretne kaznene pravne sankcije koje bi prisilile njihovo pridržavanje te uvjetovale stvaranje ravnopravnog radnog okruženja. Potrebno je stvoriti svijest o tome što se podrazumijeva uznemiravanjem jer mnoštvo žena nije niti svjesno što se sve spada pod kategoriju uznemiravanja te ne znaju da zapravo i neumjesni komentari krše njihova prava.

## 6.2. Spolno uznemiravanje u politici

Kao što je i prijašnje navedeno, participacija žena u japanskoj politici je iznimno niska. Japanski parlament čini samo 14.4% žena, a lokalne vlasti samo 15.1% (Gender Equality Bureau of Japan, 2022a). Politikom u Japanu statistički, ali i kulturno, dominiraju muškarci, a ona je karakterizirana tipično muškim praksama, primjerice sastancima koji se održavaju do kasno u noć ili rano ujutro što ne ide u prilog ženama koje imaju obiteljske obveze, nezainteresiranosti za promoviranje ravnopravnosti žena izuzev poticanja na participaciju na tržištu rada te spolnim uznemiravanjem. Jedan od najpoznatijih slučajeva spolnog uznemiravanja zbio se 2014. kada je zastupnica tokijskog Gradskog vijeća Ayaka Shiomura verbalno napadnuta od strane muških

zastupnika. Verbalni napad se zbio tijekom Shiomurinog govora na temu unaprjeđenja Tokija kako bi se stvorilo bolje okruženje za majke te ih motiviralo da nastave raditi. Muški zastupnici su tijekom govora dovikivali različite seksističke komentare uključujući „Prvo rodi dijete pa vidi!“ i „Ne možeš imati djecu?“. Među zastupnicima primitivnog ponašanja je bio i zastupnik Akihiro Suzuki, član Liberalno demokratske stranke Japana, koji se izderao „Ne trebaš li požuriti i udati se?“ (Dalton, 2019: 4). Komentari navode na ideju kako je rađanje djece najbitnija funkcija žene, dok su one koje to ne mogu, ili ne žele, bezvrijedne. Valja napomenuti da je Ayaka Shiomuri neudata žena u kasnim tridesetim godinama bez djece te takvi neumjesni komentari pokazuju još uvijek prisutne zastarjele stavove koje mnogi ne zaziru javno iznijeti.

Godine 2014., među članicama lokalnih vlasti u Japanu, provedena je anketa o spolnom uznemiravanju prema kojoj je vidljivo da mnoštvo žena doživljava slične komentare o bračnom i obiteljskom statusu. Muškarci također nisu izuzeti iz uznemiravanja te često dobivaju komentare da trebaju što prije stupiti u brak te da postoje glasine da su homoseksualci (Dalton, 2019: 5). Moglo bi se reći da se za žene u politici, ili na rukovodećim položajima, uznemiravanje i zlostavljanje doživljava kao „cijena“ bavljenja poslovima kojima dominiraju muškarci.

Godine 2018. japanska vlada donosi i *Akt o promidžbi spolne ravnopravnosti u politici* (政治分野における男女共同参画の推進に関する法律; *Seiji bun'ya ni okeru danjo kyōdō sankaku no suishin ni kansuru hōritsu*). Cilj akta je, kao što i sam naziv govori, promidžba ravnopravnosti u politici kako bi oba spola mogla zajednički i ravnopravno sudjelovati, dok je krajnji cilj promidžbe izjednačenje broja ženskih i muških kandidata u državnim i lokalnim izborima. Međutim, kao i kod većine ostalih zakona o ravnopravnosti, od vlade i lokalnih vlasti se traži samo nastojanje u stvaranju ravnopravnog političkog okruženja te ne postoje kaznenopravne sankcije koje bi ih prisilile na pridržavanje zakona (Act on Promotion of Gender Equality, 2018).

### 6.3. Pokret #MeToo

Izraz i pokret *MeToo* osmislila je Amerikanka Tarana Burke 2006. s ciljem osnaživanja žena, prvenstveno Afroamerikanki, koje su preživjele spolno zlostavljanje te pokazati da nisu same. No on postaje izuzetno popularan kada ga kao *hashtag* (#) na društvenoj mreži Twitteru, danas zvanoj X, koristi glumica Alyssa Milano. Milano potiče javnost da se pridruži i prikaže veličinu problema spolnog nasilja (Donohue,

2021: 71). #MeToo, jednako kao i u ostatku svijeta, u Japanu započinje zbog društvenih mreža te nezavisna novinarka Shiori Ito postaje lice pokreta u Japanu, ali i u svijetu. U objavljivanju svojeg iskustva zasigurno je pomogla i činjenica da je u to vrijeme bila samozaposlena (Hasunuma i Shin, 2019: 103) te zbog toga nije imala rizik od otkaza.

Godine 2015. Ito se našla na večeri s Noriyukijem Yamaguchijem. Yamaguchi je poznati novinar, bivši šef Washingtonskog ureda japanske televizijske mreže TBS i poznanik tadašnjeg premijera Shinza Abeja te autor njegove biografije. Međutim, nakon večere ona gubi svijest te se budi u hotelskoj sobi s Yamaguchijem nad njom (Dalton, 2021: 46). U Japanu u to vrijeme nije bilo nacionalne telefonske službe za pomoć žrtvama silovanja te Ito odlazi u policijsku stanicu i podnosi žalbu, no policija ju kontinuirano zanemaruje, preispituje te omalovažava. Tvrdi kako nema dovoljno dokaza za pokretanje policijskog istraživanja, iako postoji svjedočanstvo taksista koji je vozio Ito i Yamaguchija u hotel te snimka sa nadzornih kamera hotela koja prikazuje Yamaguchija koji nosi Ito. Također, kako bi na neki način pokušali dokazati da ovo nije slučaj silovanja, Shiori Ito je više puta postavljeno pitanje o tome je li djeвица, a slična pitanja o njezinom seksualnom životu postavljena su i njezinim prijateljima (Dalton, 2021: 49). Sve je ovo učinjeno kako bi pokušali prikazali Ito kao određeni tip žene koja je „promiskuitetna“ te je stoga zasigurno bila spremna pristati, ili čak inicirati, spolni odnos za beneficije.

Tu valja napomenuti kako se japanski zakoni o silovanju nisu značajno promijenili od 1907. kada su prvi puta doneseni. Definicija silovanja je dopunjena tek 2017., vjerojatno zbog pritiska kojeg je stvorila Ito objavljivanjem svoje priče čime je postala poznata u ostatku svijeta, kako bi uključila i analno i oralno silovanje te muške žrtve, a minimalna je zatvorska kazna podignuta s tri na pet godina (Donohue, 2021: 78) Minimalno doba za pristanak na spolni odnošaj podignuto je s 13 na 16 godina (Lee i Inuma, 2023)<sup>11</sup> tek nedavno, 2023. godine. Osim toga, silovanje je vrlo usko definirano te žrtve moraju dokazati da je tijekom odnošaja korištena sila i zastrašivanje, što je teško dokazati te se zanemaruje činjenica da se silovanje može odviti pod različitim uvjetima (Donohue, 2021: 78).

---

<sup>11</sup> U Hrvatskoj je minimalna dob za pristanak na spolni odnošaj je 15 godina, a kažnjava se kaznom zatvora od tri do dvanaest godina (Kazneni zakon RH, Narodne novine br. 144/12, 118/18).



Nakon neuspjelog pokušaja pokretanja policijskog istraživanja, Ito podiže kaznenu prijavu protiv Yamaguchija te je stvoren uhidbeni nalog koji netragom nestaje nakon jedanaest sati. Ito stoga podiže građansku tužbu te dijeli svoju priču na društvenim mrežama kao dio pokreta #MeToo. Nakon toga, pobjeđuje na građanskoj parnici dobivši 3 milijuna jena, a Yamaguchijeva tužba za klevetu je odbačena. Međutim, žalosno je da slučaj silovanja dobiven građanskim postupkom, a ne kaznenim (Dalton, 2021: 53). Yamaguchi odbija priznati odluku suda te komentira „da ako je Ito zapravo žrtva silovanja, onda ne bi ispred medija otvoreno govorila o tome, niti imala osmijeh na licu“ (Dalton, 2021: 54). Yamaguchi nije bio jedini koji je komentirao izgled i ponašanje Ito; u medijima konstantno je kritizirano njezino ponašanje te način oblačenja za kojeg smatraju da nije stereotip žrtve silovanja (Dalton, 2021: 54). Postavlja se pitanje koji je to „idealni“ i „realni“ izgled žrtve silovanja i zašto je uopće potrebno da osoba izgleda kao žrtva kako bi joj se povjerovalo? Svaka osoba ima svoj način nošenja sa traumatskim događajima te ne može postojati samo jedan način ponašanja niti jedan način oblačenja koji se smatra prikladnim. Treba li žrtva cijeli život provesti u tuzi i oblačeći se suprotno svojim željama kako bi joj javnost povjerovala?

S obzirom da je, u usporedbi s drugim razvijenim zemljama, mali broj žena u Japanu odlučio podijeliti svoja iskustva te ih je većina odlučila ostati anonimna moguće je reći da pokret #MeToo i nije bio pretjerano uspješan u Japanu. Za žene koje su trajno zaposlene stupanje pred javnost vjerojatno bi označilo kraj karijere te bi zauvijek bile obilježene. Osim toga, japanski naglasak na skladnosti, odnosno društveni pritisak da se izbjegnu nesuglasice te privatno rješavanje problema također znatno utječe na odluke žena da izađu u javnost sa svojim svjedočanstvima (Hasunuma i Shin, 2019: 106).

Za stvarne promjene u tretiranju žrtva seksualnog nasilja potrebna je i društvena promjena. Može se reći da japanska popularna kultura na određeni način normalizira i promiče seksualizaciju žena općenito, a nerijetko i djevojčica te erotizira spolno nasilje, stoga su potrebne ne samo pravne promjene, već i one društvene prirode kako bi se normaliziralo davanje pristanka na spolni odnos, spriječilo neosnovano okrivljavanje žrtava te općenito promijenio stav o društveni ulozi Japanaka.

## 7. INICIJATIVE I PLANOVI ZA STVARANJE RODNO RAVNOPRAVNOG DRUŠTVA

### 7.1. Osnovni plan za rodno ravnopravno društvo

Godine 1999. japanska vlada donosi već spomenuti *Osnovni akt za rodno ravnopravno društvo* čiji je cilj, kao što je navedeno u trećem poglavlju, stvoriti „društvo u kojem i muškarci i žene, kao ravnopravni članovi društva, imaju mogućnost slobodno sudjelovati u svim sferama društva te na taj način ravnopravno uživati političke, ekonomske, društvene i kulturne prednosti kao i dijeliti odgovornosti“ (Government of Japan, 1999). Kako bi promovirala politike *Osnovnog akta*, vlada stvara *Osnovni plan za stvaranje rodno ravnopravnog društva* (男女共同参画基本計画; *Danjo kyōdō sankaku kihon keikaku*) te Vijeće za rodnu ravnopravnost (男女共同参画会議; *Danjo kyōdō sankaku kaigi*). *Osnovni plan* sadržava opis glavnih politika akta te promjene potrebne za njihovu implementaciju (Government of Japan, 1999). Svakih pet godina vlada donosi novi *Osnovni plan za rodno ravnopravnom društvu*, a trenutno je najnoviji *Peti plan za rodno ravnopravno društvo* koji obuhvaća period od 2021. do 2025. godine (European External Action Service, srpanj 2021). U *Petom planu* navedeni su ciljevi za navedeni period, među kojima je i stvaranje društva u kojima oba spola mogu ravnopravno zauzimati rukovodeće položaje te povećanje postotka žena na rukovodećim položajima na 30% (Government of Japan, 2021). Međutim, kao što je proučeno u prijašnjim poglavljima, veliki problem stvara balansiranje poslovnog života sa obiteljskim, zlostavljanje te stav društva o stereotipnim rodnim ulogama.

Veliki naglasak je stavljen na političku participaciju žena te, sukladno *Aktu o promidžbi spolne ravnopravnosti u politici*, vlada zahtijeva povećanje broja ženskih kandidata u državnim izborima i objavu podataka o napretku pojedinačnih političkih stranaka. Cilj je do 2025. povećati udio ženskih kandidata i članova vlade do 35%. Vlada nastoji povećati i udio žena na rukovodećim položajima u tvrtkama, proučavajući čimbenike koji ometaju imenovanje izvršnih direktorica te u pravosudnoj sferi, zahtijevajući od pravnih fakulteta povećanje broja žena pravnih zanimanja koje mogu biti uzori drugima. Naglašena je i potreba smanjenja razlike između radnika zaposlenih za stalno i onih na određeno vrijeme te stvaranje plana za zapošljavanje na neodređeno onih koji su trenutno zaposleni na određeno. Osim toga, navedena je potreba za poticanjem uspjeha žena i u akademskim sferama te poboljšanje centra za

pomoć žrtvama seksualnog nasilja (Government of Japan, 2021). Postavljeni su mnogi ciljevi za participaciju žena u različitim sferama, no čini se da postavljene inicijative nisu dovoljne za sustavne promjene. Inicijative koje se većinom temelje na poticanju participacije žena vjerojatno neće značajno promijeniti stavove onih koji nisu voljni omogućiti ženama postizanje većeg uspjeha. S obzirom da preostaje još dvije godine do kraja plana, ne može se govoriti o njegovom neuspjehu, no uzimajući u obzir da (2015. – 2020.) nije uspio dosegnuti niti polovicu svojih ciljeva te su oni ponovno postavljeni za trenutni plan, vjerojatnije je da ni sada neće doći do značajnijih napredaka (CNBC, prosinac 2020).

## 7.2. Japanska strategija revitalizacije

Godine 2013., vlada donosi odluku o *Japanskoj strategiji revitalizacije* (日本再興戦略; *Nihon saikō senryaku*), te tvrdi: „Japan je u poziciji „razvijene zemlje koja se suočava s novim problemima“ te nema izbora osim biti prvi koji će se uhvatiti u koštac s problemima pada nataliteta i starenja stanovništva, resursa, energije i sl. s kojim će se i ostatak svijeta prije ili poslije susresti“ (Morita, 2016: 210). *Poticanje uspjeha žena na radnom mjestu* (女性の活躍推進; *Josei no katsuyaku suishin*) jedan je od stupova strategije rasta u *Japanskoj strategiji revitalizacije*. Vlada smatra zaposlenje žena koje ne sudjeluju na tržištu rada najefikasnijim načinom poboljšanja ekonomije u jeku pada broja stanovnika. Drugim riječima, žene su najveći potencijal Japana koji je dosad bio zanemaren te su one ključne u osiguravanju ljudskih resursa koji će podržati nove rastuće sektore usred stanja opće zabrinutosti oko smanjenja radne snage (Morita, 2016: 210–211).

Konkretan plan se sastoji od: 1) pružanja nepovratnih sredstava poduzećima koja potiču uspjehe žena na radnom mjestu te podupiru balans između posla, odgoja djece i sl.; 2) podupiranja aktivne participacije žena prilagođene njihovim stilovima života; 3) stvaranja okruženja u kojem i muškarci i žene mogu balansirati između posla, odgoja djece itd.; 4) promicanja napora uloženi u promaknuća i zapošljavanja žena u državnim službama (Government of Japan, 2013). Kada je u pitanju balans privatnog i poslovnog života, vlada ističe nužnost smanjenja liste čekanja za dječje vrtiće što je i uspjela učiniti kroz nadolazeće desetljeće. Što se tiče zapošljavanja žena u državnim službama, s obzirom da je 2022. udio žena na nižim položajima u državnim službama

iznosio 20%, a na središnjim i višim položajima manje od 5%, čini se da ovaj dio plana nije bio uspješan.

Nakon 2013. dolazi do nekoliko revizija od kojih je posljednja izvedena 2016. godine. Revizija 2015. donosi *Zakon o promicanju sudjelovanja i napredovanja žena na radnom mjestu* (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律; *Josei no shokugyō seikatsu ni okeru katsuyaku no suishin ni kansuru hōritsu*) (Morita, 2016: 214). Svrha zakona jest potaknuti žene koje već rade, ili planiraju raditi, da u potpunosti iskažu svoju individualnost i sposobnosti u svom poslovnom životu. Od 1. travnja 2016. godine, velike tvrtke s više od 300 zaposlenika dužne su stvoriti novi plan kako bi promovirale uspjehe žena. Ovim zakonom, od velikih tvrtki se zahtijeva objavljivanje izvještaja o situaciji žena koje rade u njihovim tvrtkama, odnosno o stopi zaposlenih žena, razlici između dužine radnog staža muškaraca i žena, radnom vremenu, postotku žena koje su na rukovodećim položajima te se zahtijeva i stvaranje plana djelovanja za promicanje napretka žena. Osim toga, od tvrtki se zahtijeva objavljivanje rezultata i svojim radnicima i široj javnosti (Government of Japan, 2015). Godine 2023. zakon se dopunjuje te se od velikih tvrtki zahtijeva i godišnja objava podataka o razlikama u plaćama ženskih i muških zaposlenika, ali i razlika u plaćama između zaposlenih na određeno i neodređeno vrijeme (Hashimoto i Inagaki, 2022).

### 7.2.1. *Womenomics*

Prijašnja istraživanja dokazala su da japanski korporativni sustav sputava karijere žena koje se pauzirale svoje karijere kako bi rodile i odgajale djecu. Kako bi preokrenuli trend padajućeg nataliteta političke elite su tražile poboljšati obiteljsku politiku. Na kraju 90-ih Japan je uveo politike po uzoru na vodeće zemlje po pitanju ravnopravnosti spolova, no one nisu uspjele. Razlog neuspjeha je to što su žene u Japanu, nakon povratka na tržište rada, prisiljene na niže plaćene poslove. Godine 1999. Liberalno demokratska stranka utemeljuje ravnopravnost spolova kao ključni dio svojih mjera protiv pada nataliteta. Mnogi stručnjaci kritizirali su japansku vladu zbog loše implementacije reformi te činjenicu da je pravni okvir za ravnopravnost spolova podlošan zahtjevima velikih poduzeća (Schad-Seifert, 2018: 4–5). Čini se da je rad žena služio samo kao krajnja nužda u japanskoj ekonomiji koja je mahom panula u recesiju, a kasnije stagnaciju, krajem 20. stoljeća.

Nakon što se Abe vraća na poziciju premijera 2012. održava govore s feminističkim tonom, što je bilo kontradiktorno njegovim prijašnjim uvjerenjima. Započinje promovirati novi politički plan s feminističkim tonovima pod nazivom *Womenomics* (ウーマノミクス) (Kano, 2018: 2). *Womenomics*, čije ime proizlazi iz engleskih riječi *women* (žena) i *economics* (ekonomija), je bio progresivni plan japanskog premijera Shinza Abeja čiji je plan bio povećati postotak zaposlenosti među ženama, odnosno povećati sudjelovanje žena na tržištu rada kao i u politici. Abejeva strategija gospodarskog rasta, koja se nazivala i *Abenomics* (アベノミクス), temeljila se upravo na ovoj politici. Posljednjih godina japanska vlada donijela je *Zakon o ravnopravnosti spolova na radnom mjestu*, no postotak zaposlenih žena i dalje je poprilično nizak u odnosu na ostale ekonomski razvijene zemlje svijeta. Japanska vlada stoga nastojala je stvoriti politiku koja bi trebala poboljšati spolnu raznolikost i ravnopravnost na radnom mjestu te stvoriti visokokvalificiranu žensku radnu snagu (Schad-Seifert, 2018: 2–3). Ova politika se također bazirala na tvrdnji da će promoviranje rada žena povećati japanski bruto domaći proizvod za 12.5%. Abeju su žene bile potrebne i za oživljavanje sve slabije ekonomije, ali i za rješavanje demografske krize, odnosno pada nataliteta (Kano, 2018: 2).

Prošlo je deset godina od početka *Womenomicsa*, no i dalje postoji mnoštvo problema. Participacija žena na tržištu rada se stvarno povećala, no više od pola žena ne radi na puno radno vrijeme, a sve žene bez obzira na oblik zaposlenja su manje plaćene. Također, jedan od konkretnih prijedloga *Womenomicsa* bio je i postaviti žene na 30% vodećih položaja u ekonomiji i vladi do 2020., no kao što je rečeno ovaj postotak nije ostvaren te je samo prenesen kao cilj za idući period. Nakon Abeove ostavke, trenutni premijer Kishida nastavlja sa sličnim mjerama u borbi za ravnopravnost spolova. Jedan od ciljeva je i povećanje participacije žena u politici, no u Kishidovom kabinetu od 20 osoba samo su dvije žene. Osim toga Ured kabineta tvrdi kako nemaju plan za povećanje broja ministrica, ali planiraju povećati broj kandidatkinja u izborima za parlament (Lies i Geddie, 2023). Može li uopće doći do sustavne promjene društva po pitanju žena na rukovodećim položajima, ako ni samo vladajuće tijelo ne drži svojih preporuka? Čini se da oni na vlasti žele potaknuti napredovanje žena zbog ekonomskih razloga te ograničavaju žene na niže rangirane položaje. Kako bi se postigla stvarna promjena na društvenoj razini, od velike je

važnosti i da oni koji su na vladajućim položajima zaista promjene svoju ideologiju te prema istoj i postupaju.

## ZAKLJUČAK

Ovaj je diplomski rad ukratko prikazao višestruke izazove s kojima se susreću žene u Japanu u 21. stoljeću, od predrasuda koje utječu na odluke o braku i rađanju djece do duboko ukorijenjenih konzervativnih društvenih ideologija koja sprječavaju njihovu promociju na radnom mjestu. Također, proučavajući brojne reforme, politike i inicijative donesene od strane različitih japanskih vlada, a čiji je cilj bio poticanje rodne ravnopravnosti, može se zaključiti da, iako su potrebne i ključne za napredak u ravnopravnosti, nisu postigle značajne rezultate. Čini se kako se vlada fokusirala na brojčane rezultate, koji bi utjecali i na ekonomsko stanje države, no malo je poduzeto po pitanju promjene društvene ideologije koja obilježava živote žena. Povećan je broj žena koje sudjeluju na tržištu rada, no malo više od pola radi na nepuno radno vrijeme, dok je ostatak, iako zaposlen na puno radno vrijeme, plaćen manje od svojih muških kolega te većinom ograničen na nisko plaćene poslove. S druge strane, postojanje fenomena „staklenog stropa“ sprječava žene od napredovanja na visoko plaćene i rukovodeće položaje na radnom mjestu.

Za poticanje promjena potreban je i dobar uzor, a vodeće japanske političke stranke trebale bi prve, unutar svoje skupine, usvojiti vlastite politike i time poticati druge na isto, no čini se kako je jedina svrha promicanja ravnopravnosti ekonomski rast uz pomoć povećanja ženske jeftine radne snage. Nadalje, potrebno je i unaprjeđenje poslovnog života oba spola, odnosno smanjenje prekovremenog rada te stvaranje fleksibilnijih radnih uvjeta koji bi omogućili roditeljima da bolje balansiraju između poslovnog i privatnog života.

Sve dok ne postoje kaznenopravne sankcije za nepridržavanje zakona o ravnopravnosti te vladajuća stranka i velike tvrtke uistinu ne prihvate promjene, neće bit moguće doći do sustavne promjene društvene percepcije spolova, a koja je ključna za njihovu ravnopravnost. Osim toga, s obzirom da ne postoje kazneno pravne sankcije, smatram da bi financijske potpore i inicijative služile kao dobar poticaj za stvaranje spolne ravnopravnosti na radnom mjestu.

## POPIS LITERATURE

1. Abe, Y. (2011) The Equal Employment Opportunity Law and labor force behavior of women in Japan. *Journal of The Japanese and International Economies*. [Online] 25 (1). str. 39–5. Dostupno na: <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2010.06.003> (Pristupljeno: 2. rujna 2023.)
2. Abercrombie, N., Hill, S., i Turner, B. S. (2008) *Rječnik sociologije*. Čačić-Kumpes, A. i Kumpes, J. (ur.). Naklada Jesenski i Turk.
3. Barrett, K. (2004) Women in the workplace: sexual discrimination in Japan. *Human Rights Brief*. [Online] 11 (2). str. 5–8. Dostupno na: <https://digitalcommons.wcl.american.edu/hrbrief/vol11/iss2/2/> (Pristupljeno: 2. rujna 2023.)
4. Belarmino, M. i Roberts, M. R. (2019) Japanese gender role expectations and attitudes: a qualitative analysis of gender inequality. *Journal of International Women's Studies Volume*. [Online] 20 (7). str. 272–288. Dostupno na: <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol20/iss7/18/> (Pristupljeno: 5. rujna 2023.)
5. Bobbitt-Zeher, D. (2011) Gender discrimination at work: connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender and Society*. [Online] 25 (6). str. 764–786. Dostupno na: <https://www.jstor.org/stable/23212199> (Pristupljeno: 28. kolovoza 2023.)
6. Boling, P. (2007) Policies to support working mothers and children in Japan. U Rosenbluth, F. M. (ur.) *The Political Economy of Japan's Low Fertility*. Stanford: Stanford University Press, str. 131–154.
7. Borovoy, A. (2010) Japan as Mirror: Neoliberalism's Promise and Costs. U Greenhouse, C. J. (ur.) *Ethnographies of Neoliberalism*. University of Pennsylvania Press, str. 60–66.
8. Chesky, A. K. (2011) Hoikuen or Yochien: Past, Present, and Future of Japanese Early Childhood Education. *Childhood Education*. [Online] 87 (4). str. 239–243. Dostupno na: <https://doi.org/10.1080/00094056.2011.10523185> (Pristupljeno: 7. rujna 2023.)



9. Children and Families Agency (2022) *Outline of the Act Establishing the Children and Families Agency (Act No. 75 of 2022)*. Dostupno na: <https://www.cfa.go.jp/en/act-establishing-the-CFA-en/> (Pristupljeno: 26. kolovoza 2023.)
10. Civil Code (1896). Dostupno na: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3494/en> (Pristupljeno: 26. kolovoza 2023.)
11. CNBC (2020) Japan delays gender-equality goals in new five-year plan, 25. prosinca. Dostupno na: <https://www.cnbc.com/2020/12/25/japan-delays-gender-equality-goals-in-new-five-year-plan.html>. (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)
12. D'Ambrogio, E. (2017) Japan: Women's Empowerment. *European Parliament: Think Tank*. Dostupno na: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS\\_BRI\(2017\)599318](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2017)599318). (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)
13. Dalton, E. (2017) Womenomics, 'Equality' and Abe's Neo-liberal Strategy to Make Japanese Women Shine. *Social Science Japan Journal*. [Online] 20 (1). str. 95–105. Dostupno na: <https://www.jstor.org/stable/44653326>. (Pristupljeno: 2. rujna 2023.)
14. Dalton, E. (2021) *Sexual Harassment in Japanese Politics*. Palgrave Macmillan Singapore. Dostupno na: <https://doi.org/10.1007/978-981-16-3795-7>. (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)
15. Državni zavod za statistiku (2022) *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2022*. Dostupno na: [https://podaci.dzs.hr/media/04pff1do/women\\_and\\_man\\_2022.pdf](https://podaci.dzs.hr/media/04pff1do/women_and_man_2022.pdf). (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)
16. European External Action Service, Directorate-general for International Partnerships (Srpanj 2021) *Gender Action Plan III - 2021-2025 Country Level Implementation Plan - CLIP [JAPAN]*. Dostupno na: <https://europa.eu/capacity4dev/file/125991/download?token=ZlyrdT9O>. (Pristupljeno: 3. rujna 2023.)

17. Exum, A. O. (2023) Japan's fertility rate is likely even lower than it seems, *The Japan Times*, 10. srpnja. Dostupno na:  
<https://www.japantimes.co.jp/news/2023/07/10/national/science-health/fertility-rate-calculation-foreign-women/>. (Pristupljeno: 3. rujna 2023.)
18. Gelb, J. (2000) The Equal Employment Opportunity Law: A Decade of Change for Japanese Women?. *Law & Policy*. [Online] 22. str. 385–407. Dostupno na:  
<https://doi.org/10.1111/1467-9930.00099>. (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)
19. Gender Equality Bureau (2014) *White Paper on Gender Equality 2014: Males' Work and Life in Transition* [Bijela knjiga]. Dostupno na:  
[https://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/whitepaper/pdf/ewp2014.pdf](https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/ewp2014.pdf). (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)
20. Gender Equality Bureau (2020) *White Paper on Gender Equality 2020: Summary* [Bijela knjiga]. Dostupno na:  
[https://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/whitepaper/pdf/ewp2020.pdf](https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/ewp2020.pdf). (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)
21. Gender Equality Bureau (2022b) *White Paper on Gender Equality 2022* [Bijela knjiga]. Dostupno na:  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04\\_gaiyou\\_en.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04_gaiyou_en.pdf). (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)
22. Gender Equality Bureau (2022c) *The White Paper on Gender Equality 2022: Special Feature – Marriage and Family in the Era of 100-year Life* [Bijela knjiga]. Dostupno na:  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04\\_gaiyou\\_en.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04_gaiyou_en.pdf). (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)
23. Gender Equality Bureau (Svibanj 2022a) *Current Status and Challenges of Gender Equality in Japan*. Dostupno na:  
[https://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/pub/status\\_challenges/index.html](https://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/status_challenges/index.html). (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)

24. *Glas Slavonije* (2023) Dopust iskoristilo 20.847 očeva, 9. kolovoza. Dostupno na:  
<http://www.glas-slavonije.hr/529024/1/Dopust-iskoristilo-20847-oceva>.  
(Pristupljeno: 20. kolovoza 2023.)
25. Gordon, A. (2003) *A Modern History Of Japan: From Tokugawa Times to the Present*. Oxford University Press.
26. Government of Japan (14. lipnja 2013) *Japan Revitalization Strategy: JAPAN is BACK*. Dostupno na:  
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/en\\_saikou\\_jpn\\_hon.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/en_saikou_jpn_hon.pdf).  
(Pristupljeno: 29. kolovoza 2023.)
27. Government of Japan (2022) *2022 Income Tax And Special Income Tax For Reconstruction – Guide*. Dostupno na:  
[https://www.nta.go.jp/english/taxes/individual/pdf/incometax\\_2022/01.pdf](https://www.nta.go.jp/english/taxes/individual/pdf/incometax_2022/01.pdf).  
(Pristupljeno: 30. kolovoza 2023.)
28. Government of Japan (23. lipnja 1999) *Basic Act for Gender Equal Society (Act No. 78)*. Dostupno na:  
<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/2526/je>. (Pristupljeno: 29. kolovoza 2023.)
29. Government of Japan (28. svibnja 2018) *Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field*. Dostupno na:  
<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3294/en>. (Pristupljeno: 29. kolovoza 2023.)
30. Government of Japan (4. rujana 2015) *Act on the Promotion of Women's Active Engagement in Professional Life*. Dostupno na:  
<https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/4163#:~:text=Act%20on%20the%20Promotion%20of,Japanese%2FEnglish%20%2D%20Japanese%20Law%20Translation>. (Pristupljeno: 27. kolovoza 2023.)
31. Government of Japan (Lipanj 2013) *Toward Active Participation of Women as the Core of Growth Strategies*. Dostupno na:  
[https://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/whitepaper/pdf/2013-01.pdf](https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/2013-01.pdf). (Pristupljeno: 29. kolovoza 2023.)

32. Government of Japan (Ožujak 2021) *The Fifth Basic Plan for Gender Equality*. Dostupno na:  
[https://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/whitepaper/pdf/5th\\_bpg.pdf](https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/5th_bpg.pdf). (Pristupljeno: 30. kolovoza 2023.)
33. Government of Japan (Svibanj 2016) *Towards Accepting Diverse Work Styles and Lifestyles*. Dostupno na:  
[https://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/whitepaper/pdf/ewp2016.pdf](https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/ewp2016.pdf). (Pristupljeno: 7. rujna 2023.)
34. Hara, H. (2022) The Gender Wage Gap in Japan – the Glass Ceiling Phenomenon. *CESifo Forum*. [Online] 23 (2). str. 36–40. Dostupno na:  
<https://www.cesifo.org/en/publications/2022/article-journal/gender-wage-gap-japan-glass-ceiling-phenomenon>. (Pristupljeno: 7. rujna 2023.)
35. Hashimoto, H., Inagaki, C. (2022) Japan to make big companies disclose gender wage disparity. *The Asahi Shimbun*, 21. svibnja. Dostupno na:  
<https://www.asahi.com/ajw/articles/14626676>. (Pristupljeno: 2. rujna 2023.)
36. Hasunuma, L. i Shin, K. (2019) #MeToo in Japan and South Korea: #WeToo, #WithYou. *Journal of Women, Politics & Policy*. [Online] 40 (1). str. 97–111. Dostupno na: <https://doi.org/10.1080/1554477X.2019.1563416>. (Pristupljeno: 7. rujna 2023.)
37. Hisanaga, R. (2022) New agency to unify children’s policies from poverty to abuse. *The Asahi Shimbun*, 12. lipnja. Dostupno na:  
<https://www.asahi.com/ajw/articles/14646246>. (Pristupljeno: 7. rujna 2023.)
38. Huen, Y. W. P. (2007) Workplace Sexual Harassment in Japan: A Review of Combating Measures Taken. *Asian Survey*. [Online] 47 (5). str. 811–827. Dostupno na: <https://doi.org/10.1525/as.2007.47.5.811>. (Pristupljeno: 7. rujna 2023.)
39. Jiji (2023) Universities in Japan attempt to draw more women into the sciences. *The Japan Times*, 1. travnja. Dostupno na:  
<https://www.japantimes.co.jp/news/2023/04/01/national/social-issues/female-university-students-science/>. (Pristupljeno: 7. rujna 2023.)

40. Jones, J. (2015) Japanese Court Upholds Penalties for Sexual Harassment. *The National Law Review*, 3. travnja. Dostupno na:  
<https://www.natlawreview.com/article/japanese-court-upholds-penalties-sexual-harassment>. (Pristupljeno: 10. rujna 2023.)
41. Klaić, B. (1966) *Veliki rječnik stranih riječi, izraza i kratica*. Zora.
42. Kobayashi, Y. (2014) *A Path toward Gender Equality: State Feminism in Japan*. Doktorska disertacija, University of Hawaii. Dostupno na:  
<http://hdl.handle.net/10125/3026>. (Pristupljeno: 10. rujna 2023.)
43. Kodera, K. (1994) The Reality of Equality for Japanese Female Workers: Women's Careers within the Japanese Style of Management. *Social Justice*. [Online] 21 (2). str. 136–154. Dostupno na: <http://www.jstor.org/stable/29766811>. (Pristupljeno: 8. rujna 2023.)
44. Krieger, N. (1999) Embodying Inequality: A Review of Concepts, Measures, and Methods for Studying Health Consequences of Discrimination. *International Journal of Health Services*. [Online] 29 (2). str. 295–352. Dostupno na:  
<https://doi.org/10.2190/m11w-vwx-kqm9-g97q>. (Pristupljeno: 10. rujna 2023.)
45. Kyodo (2023) University of Tokyo to double number of female professors by fiscal 2027. *The Japan Times*, 26. studenog. Dostupno na:  
<https://www.japantimes.co.jp/news/2022/11/26/national/social-issues/tokyo-university-female-professors/>. (Pristupljeno: 10. kolovoza 2023.)
46. Lee, G. H. Y., & Lee, S. P. (2014) Childcare Availability, Fertility and Female Labor Force Participation in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*. [Online] 32. str. 71–85. Dostupno na:  
<https://doi.org/10.1016/j.jjie.2014.01.002>. (Pristupljeno: 18. kolovoza 2023.)
47. Luck, K. (2019) *The Nail That Sticks up Isn't Always Hammered Down: Women, Employment Discrimination, and Litigiousness in Japan*. Doktorska disertacija, Virginia Commonwealth University. Dostupno na:  
<https://scholarscompass.vcu.edu/etd/5842/>. (Pristupljeno: 4. rujna 2023.)

48. Matahara Net (bez dat.). Dostupno na: <https://mataharanet.org/en/what-is-matahara/>. (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)
49. Matsuo, M., Higashijima, M. (2023) Why Do They Leave? The Counterplans to Continue Working among Preschool Workers in Japan: A Cross-Sectional Survey. *Children*. [Online] 10 (32). Dostupno na: <https://doi.org/10.3390/children10010032>. (Pristupljeno: 15. kolovoza 2023.)
50. McKay, S. (2011) A Right Not to be Discriminated Against: The Origins and Evolution of Discrimination Law. U H. Conley i T. Wright (ur.). *Gower handbook of discrimination at work*. Gower, str. 11–22.
51. Ministry of Health, Labour and Welfare (2010) *Introduction to the revised Child Care and Family Care Leave Law*. Dostupno na: <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/affairs/dl/05.pdf>. (Pristupljeno: 15. kolovoza 2023.)
52. Ministry of Health, Labour and Welfare (Travanj 1947) *Labor Standards Act (Act no. 47)*. Dostupno na: <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567/en>. (Pristupljeno: 15. kolovoza 2023.)
53. Morinobu, S. (2014) Rethinking Personal Tax Exemptions to Mobilize Women's Power. *The Tokyo Foundation for Policy Research*. Dostupno na: [https://www.tokyofoundation.org/research/detail.php?id=535#\\_ftnref1](https://www.tokyofoundation.org/research/detail.php?id=535#_ftnref1). (Pristupljeno: 19. kolovoza 2023.)
54. Mun, E., & Brinton, M. C. (2015) Workplace Matters. *Work and Occupations*. [Online] 42 (3). str. 335–369. Dostupno na: <https://doi.org/10.1177/0730888415574781>. (Pristupljeno: 17. kolovoza 2023.)
55. Nemoto, K. (2016) *Too Few Women at the Top: The Persistence of Inequality in Japan*. Cornell University Press.
56. Nishimura, J., & Kwon, H. (2016) Divergence in Women's Employment in Korea and Japan: What Shapes the Different Patterns around Childbirth?. *Development and Society*. [Online] 45 (3). str 467–502. Dostupno na:

- <http://www.jstor.org/stable/deveandsoci.45.3.467>. (Pristupljeno: 29. kolovoza 2023.)
57. OECD (2020) *Taxing Wages 2020*. OECD Publishing. Dostupno na: <https://doi.org/10.1787/047072cd-en>. (Pristupljeno: 29. srpnja 2023.)
58. OECD (2021) *Implications for the Japanese Employment System*. OECD Publishing. Dostupno na: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/0ea11b94-en/index.html?itemId=/content/component/0ea11b94-en#wrapper>. (Pristupljeno: 27. srpnja 2023.)
59. Ono, H. (2018) Why Do the Japanese Work Long Hours? Sociological Perspectives on Long Working Hours in Japan. *Japan Labor Issues*. [Online] 2 (5). str. 35–49. Dostupno na: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2018/005-03.pdf>. (Pristupljeno: 29. kolovoza 2023.)
60. Prime Minister of Japan and his cabinet (1947) *The Constitution of Japan*. Dostupno na: [https://japan.kantei.go.jp/constitution\\_and\\_government\\_of\\_japan/constitution\\_e.html](https://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html). (Pristupljeno: 30. srpnja 2023.)
61. Shire, K. A., Nemoto, K. (2020) The Origins and Transformations of Conservative Gender Regimes in Germany and Japan. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. [Online] 27 (3). str. 432–448. Dostupno na: <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa017>. (Pristupljeno: 29. srpnja 2023.)
62. Shizuko, K., Sylvain, G. A. (1994) The “Good Wife and Wise Mother” Ideology in Post—World War I Japan. *U.S.-Japan Women’s Journal. English Supplement*. [Online] 7. str. 31–52. Dostupno na: <http://www.jstor.org/stable/42772075>. (Pristupljeno: 10. rujna 2023.)
63. Starich, M. (2007) The 2006 revisions to Japan's equal opportunity employment law — a narrow approach to a pervasive problem. *Pacific Rim Law & Policy Journal*. [Online] 16 (2). str. 551–578. Dostupno na: <https://digitalcommons.law.uw.edu/wilj/vol16/iss2/10>. (Pristupljeno: 20. srpnja 2023.)

64. Statistics Bureau of Japan (2021) *2021 Survey on Time Use and Leisure Activities Summary: Summary of Results (Questionnaire A)*. Dostupno na: <https://www.stat.go.jp/english/data/shakai/2021/pdf/timeuse-a2021.pdf>. (Pristupljeno: 20. srpnja 2023.)
65. Tagami, K. (2023) What Causes the Gender Wage Gap in Japan?. *Japan Labor Issues*. [Online] 7 (42). str. 57–65. Dostupno na: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2023/042-05.pdf>. (Pristupljeno: 20. kolovoza 2023.)
66. *The Asahi Shimbun* (2023) Editorial: Kishida should tell the truth on financing child policy package, 15. lipnja. Dostupno na: <https://www.asahi.com/ajw/articles/14932733>. (Pristupljeno: 28. srpnja 2023.)
67. Umeda, K., Abe, R. (2020) Half of big Japanese firms reviewing seniority-based wage systems: Mainichi survey. *The Mainichi*, 30. travnja. Dostupno na: <https://mainichi.jp/english/articles/20200330/p2a/00m/0bu/002000c>. (Pristupljeno: 18. srpnja 2023.)
68. Umeda, S. (12. listopada 2012) *Japan: Support for Single Working Parents*. Library of Congress. Dostupno na: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2012-10-12/japan-support-for-single-working-parents>. (Pristupljeno: 25. kolovoza 2023.)
69. Uno, K. S. (1993) The Death of "Good Wife, Wise Mother"? U A. Gordon (ur.). *Postwar Japan as History*. University of California Press, str. 293–322.
70. Vučemilović, V. (2011) Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku. *Praktični menadžment*. [Online] 2 (1). str. 68–71. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/71849>. (Pristupljeno: 11. srpnja 2023.)
71. World Economic Forum (Travanj 2021) *Global Gender Gap Report*. Dostupno na: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf). (Pristupljeno: 20. srpnja 2023.)
72. World Economic Forum (Travanj 2022) *Global Gender Gap Report*. Dostupno na: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>. (Pristupljeno: 10. srpnja 2023.)



73. Yamada, S. (2013) Equal Employment Opportunity Act, Having Passed the Quarter-Century Milestone. *Japan Labor Review*. [Online] 10. str. 6–19. Dostupno na: [https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2013/JLR38\\_yamada.pdf](https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2013/JLR38_yamada.pdf). (Pristupljeno: 18. rujna 2023.)
74. Yashiro, N. (2019) Serious flaws in Japan's new 'Equal Pay for Equal Work' law'. *East Asia Forum*, 8. studenog. Dostupno na: <https://www.easiaforum.org/2019/11/08/serious-flaws-in-japans-new-equal-pay-for-equal-work-law/>. (Pristupljeno: 11. rujna 2023.)
75. Zhou, J., & So, J. (2019) Supporting Variability in Women's Lifestyles: A Study of Single-Motherhood Transition in South Korea and Japan. *Journal of Asian Public Policy*. [Online] 12 (2). str. 125-143. Dostupno na: <https://doi.org/10.1080/17516234.2019.1574325>. (Pristupljeno: 1. rujna 2023.)
76. Zhou, Y. (2009) Employment Promotion Programs for Single Mothers in Japan: 2003-2008. *The Japan Institute for Labour Policy and Training*. [Online] 6 (2). str. 91–107. Dostupno na: [https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2009/JLR22\\_zhou.pdf](https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2009/JLR22_zhou.pdf) (Pristupljeno: 19. rujna 2023.)

## POPIS IZVORA NA JAPANSKOM JEZIKU

1. Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生労働省 (2021a). „Ikuji kaigo kyūgyō-hō no kaisei ni tsuite ~ Dansei no ikuji kyūgyō shutoku sokushin-tō ~“ 育児・介護休業法の改正について ~男性の育児休業取得促進等~ [Revizija Akta o roditeljskom i skrbničkom dopustu – Poticanje muških zaposlenika na korištenje roditeljskog dopusta]. Dostupno na: <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>. (Pristupljeno: 20. rujna 2023.)
2. Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生労働省 (2021b). „Shōgai kiso nenkin-tō o jukyū shite iru hitori oya no gokatei no minasama "jidō fuyō teate" ga

kawarimasu“ 障害基礎年金等を受給しているひとり親のご家庭の皆さま「児童扶養手当」が変わります [Za samohrane obitelji koje primaju invalidsku i dr. mirovinu, promijeniti će se "doplatak za odgoj djeteta"]. Dostupno na: <https://www.mhlw.go.jp/content/000690051.pdf>. (Pristupljeno: 19. rujna 2023.)

3. Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生労働省 (2021c). „Ryō wa san-nendo zenkoku hitori oya setai-tō chōsa kekka hōkoku“ 令和3年度全国ひとり親世帯等調査結果報告 [Izveštaj o rezultatima Državnog istraživanja kućanstava samohranih roditelja iz 2021]. Dostupno na: [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188147\\_00013.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188147_00013.html). (Pristupljeno: 19. rujna 2023.)
4. Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生労働省 (2022b). „Kōseirōdōshō, san-nen shigatsu no taikijidō-sū chōsa no pointo“ 厚生労働省, 4年4月の待機児童数調査のポイント [Ministarstvo zdravlja, rada i dobrobiti, Sažetak rezultata ankete iz travnja 2022. o broju djece na listi čekanja za upis u dječje vrtiće]. Dostupno na: <https://www.mhlw.go.jp/content/11922000/000979629.pdf>. (Pristupljeno: 19. rujna 2023.)
5. Ministry of Health, Labour and Welfare 厚生労働省(2022a). „Ikuji kaigo kyūgyō-hō kaisei pointo no go-an'nai-reiwa dhigatsu 4 tsuki lchi-nichi kara san dankai de dhikō“ 育児・介護休業法改正ポイントのご案内令和4年4月1日から3段階で施行 [Sažetak glavne 3 odredbe revizije Akta o roditeljskom dopustu iz travnja 2022.]. Dostupno na: <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>. (Pristupljeno: 20. rujna 2023.)
6. National Personnel Authority 人事院 (2022). „Seikei-hi kankei-rei wa yo-nen shigatsu no hyōjun seikei-hi santei hōhō“ 生計費関係・令和4年4月の標準生計費算定方法 [Travanj, 2022., metoda za računanje prosječnog troška života]. Dostupno na: [https://www.jinji.go.jp/kankoku/r4/pdf/4sankou\\_seikeihi.pdf](https://www.jinji.go.jp/kankoku/r4/pdf/4sankou_seikeihi.pdf). (Pristupljeno: 19. rujna 2023.)
7. Japanese Trade Union Confederation 日本労働組合総連合会. „Hiseikikoyō de hatarakujosei ni kansuru chōsa 2022“ 非正規雇用で働く女性に関する調査 2022

[Anketa o ženama zaposlenim na nepuno radno vrijeme 2022]. Dostupno na: <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220331.pdf?20>. (Pristupljeno: 19. rujna 2023.)

8. Morita, M. 森田美佐 (2016). „Josei no katsuyaku suishin“ de shokuba no danjo idō sankaku wa jitsugen suru no ka “「女性の活躍推進」で職場の男女異同参画は実現するのか [Hoće li „Zakon o poticanju uspjeha žena na radnom mjestu“ ostvariti rodnu ravnopravnost?]. „Kōchidaigaku kyōiku gakubu kenkyū hōkoku“ 高知大学教育学部研究報告 [Časopis Pedagoškog fakulteta, Sveučilište u Kochiju]. Dostupno na: <https://cir.nii.ac.jp/crid/1520572358756808704>. (Pristupljeno: 20. rujna 2023.)

## GRAFOVI

Graf 1: Gender Equality Bureau. *White Paper on Gender Equality 2020: Summary*. Srpanj 2020. Dostupno na: [https://www.gender.go.jp/english\\_contents/about\\_danjo/whitepaper/pdf/ewp2020.pdf](https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/ewp2020.pdf). (Pristupljeno: 21. rujna 2023.)

Graf 2: Gender Equality Bureau. *The White Paper on Gender Equality 2023*. Dostupno na: [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r05/gaiyou/pdf/r05\\_gaiyou\\_en.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/gaiyou/pdf/r05_gaiyou_en.pdf). (Pristupljeno: 21. rujna 2023.)

Graf 3 – Gender Equality Bureau. *The White Paper on Gender Equality 2022*. Dostupno na: [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04\\_gaiyou\\_en.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04_gaiyou_en.pdf). (Pristupljeno: 21. rujna 2023.)

Graf 4 – Gender Equality Bureau. *The White Paper on Gender Equality 2022*. Dostupno na: [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04\\_gaiyou\\_en.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/gaiyou/pdf/r04_gaiyou_en.pdf). (Pristupljeno: 21. rujna 2023.)

## SAŽETAK

Ovaj diplomski rad proučava temu diskriminacije žena na tržištu rada i na radnom mjestu u Japanu. Unatoč poznatoj tehnološkoj razvijenosti države, u japanskom društvu, a tako i na radnom mjestu, prisutne su duboko ukorijenjene društvene predrasude koje su u središtu rodne nejednakosti. Stoga je cilj rada proučiti kulturološke utjecaje i strukturne prepreke koje su pridonijele neravnopravnim mogućnostima žena na japanskom tržištu rada i radnome mjestu. Također, nastoji prikazati mjere i njihove uspjehe, ili neuspjehe, kojima japanska politička vlast nastoji riješiti problem neravnopravnosti u 21. stoljeću. Proučivši suvremene podatke i literaturu da se primijetiti kako mjere nisu ostvarile značajne rezultate te su žene u Japanu i dalje neravnopravne muškarcima. Može se zaključiti kako je i dalje prijeko potrebno raditi na donošenju novih i konkretnijih mjera koje će zaista imati utjecaj na društvo.

Ključne riječi: spolna diskriminacija, ravnopravnost spolova, tržište rada, Zakon o ravnopravnom zapošljavanju

The focus of this thesis is discrimination of women in the labor market and the workplace in Japan. Despite Japans famous technological advancements, the Japanese society, and therefore the workplace, have deeply engrained societal prejudice which are in the center of gender inequality. Therefore, the aim of this paper is to analyze cultural influences and structural barriers from which gender inequality at the workplace stems. This work also tries to examine measures, and their success, or failure, with which the Japanese government tries to resolve the problem in the 21<sup>st</sup> century. After studying the contemporary data and literature, it can be said that the measures did not achieve significant results and that women in Japan are still not treated equally to men. It can be concluded that it is still quite necessary to work on adopting new and more concrete measures that will have a genuine impact on society.

Key words: gender discrimination, gender equality, labor market, Equal Employment Opportunity Law

## 論文要旨

本論文では、日本の労働市場と職場における性差別に影響を与える文化的側面と構造的障壁についてを概観する。また、この問題を解決するために、21世紀になってから日本政府がどのような措置を取ったかについて、調べる。本論文の目的は、女性がどのような男女差別を受けるか、政府の様々な措置が成功したかどうか、ということについて調査することである。

第一章では、伝統的な男女役割分担の歴史を簡単に提示する。明治時代（1868年-1912年）の近代化で、「良妻賢母」という新理想が生まれた。女性は仕事に就き、教育を受ける機会を得た。しかしながら、女性の雇用が促進されたのは、意識が変わったからではなく、主に戦争による財政的困難によるものだった。第二次世界大戦後、新しい中流階級の世帯の数が増加した。この中流階級の世帯の中心はサラリーマンと専業主婦である。専業主婦は肉体労働や老人介護をする必要はなかったから、専業主婦が地位の象徴になった。第二章では、差別の簡単な定義から始まる。本章の残りでは、日本の差別禁止法に関する歴史を調べる。日本の差別禁止法は1947年の日本国憲法に始まり、同じ年にも労働基準法が発効した。1966年に行った日本の最初の就職性差別に関する民事訴訟、住友セメント事件も概観する。1985年、男女雇用機会均等法が成立した。男女雇用機会均等法は就職における男女共同参画に向けて積極的な一歩だったが、間接差別の狭義の定義と刑事罰の欠如が大きい欠点である。第三章では、白書に基づいて様々な男女不平等についての統計を提示する。また、年功序列とM字カーブについて説明する。年功序列は勤続年数や年齢を重視するため、出産後に仕事を辞めれば、キャリアに悪影響を及ぼす可能性がある。M字カーブは、年齢層別に見た女性労働率のグラフで特性曲線である。かつては、多くの若い女性は、子供を育てるために仕事を辞めていたため、労働参加率が低下していたが、数年後に職場復帰するため、労働参加率が増加した。こうした変動のため、労働参加率の曲線がM字のような形になっている。しかしながら、最近、多くの会社は年功序列の代わりに業績連動型賞与に切り替えており、産後に退

職する女性の割合も減少している。第四章の主な対象は家族である。出産休暇と育児休暇は父母の生活の重要な部分だと思われる。雇い主は出産休暇と育児休暇を取る社員を解雇することはできないが、同僚や雇い主がよく女性社員に圧力をかけて退職させている。それに対して、男性社員の本のわずかな割合が育児休暇を取る。また、仕事と私生活のバランスを促進させることが必要だと思われる。男女共同参画をを實現するためには、時間外労働の制限と家事の平等な役割分担が必要だとおもわれるため、この章でこれらの点について調査する。第五章では、日本における男女間の賃金格差という重大な問題について概観する。男女間の賃金格差は特に既婚の男女間で顕著であると、既婚男性の賃金が年齢とともに増加するが、既婚女性のはたいてい停滞する。さらに、賃金格差はあらゆる年齢と既婚ステータスの女性間に存在するため、〈ガラスの天井〉と〈くつつく床〉の現象になっているように思われる。また、本章では税金制度と配偶者特別控除についても説明する。第五章では、いやがらせ、特にセクハラ<sup>12</sup>、マタハラ<sup>13</sup>等、について述べる。特にセクハラに関する法規制と二つのセクハラに関する民事訴訟をとりあげる。また、セクハラは、女性政治家に関しても、重要な問題になっている。さらに、この章は#MeToo 運動と伊藤詩織女氏の影響を調査する。最後の第六章は男女共同参画基本計画と日本再興戦略を簡単に説明する。男女共同参画基本計画は男女共同参画社会基本法の一部であり、5年ごとに策定される。他にも、女性エンパワーメントは日本再興戦略の一つの主なポイントとして取り上げる。また、元首相安倍・晋三のウーマノミクスという戦略も概観する。

日本政府は男女共同参画に向けて数多くの政策や法律を制定しているのに、重要な結果をあげていないと言える。日本政府は、女性の労働市場への参加による経済効果を重視しているようだが、女性の生活の特徴づける社会イデオロギーを変化することはほとんどできなかったと思われる。さらに、真の変化をもたらすためには、男女共同参画法に違反した場合の刑事罰を導入し必要、併せて、与党や大企業がこうした政策を受け入れて、日本社会の模範となるべきだと思われる。

---

<sup>12</sup> セクハラ (セクシュアルハラスメント; 性的嫌がらせ)

<sup>13</sup> マタハラ (マタニティー・ハラスメント; 妊娠・出産・育児などにより嫌がらせをする行為)

キーワード：男女共同参画、男女雇用機会均等法、性差別