

Vill ”man” ha ett jämställt samhälle i Japan?

En studie om makt och implementering av jämställdhetsreformer i Japan

Abstract

Japan have for a long time tried to make the country more equal and the prime minister of Japan Shinzo Abe said year 2014 that “now it is the women’s time to shine in Japan”. Womenomics was created with gender equality goals to be reach until 2020 but so far, the equality changes in Japan has been slow. Japan rank low in the world when it comes to gender equality while other countries are catching up in the rank. Here, using a feminist approach I want to look closer if the ones that sit on political power in Japan, read men, truly wants to create a more equal society. I will do this by investigate laws that are meant to make more women be able to work in Japan and by this create a more equal society.

Key words: Japan, EEOL, womenomics, WLB, equality change, implementation

Antal ord: 9047

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.2 Syfte och frågeställning.....	3
1.3 Material	4
1.3.1 Begränsning.....	4
1.4 Disposition.....	5
2. Teori	6
2.1 Implementering av jämställdhetsreformer.....	6
2.2 Work – life Balance.....	9
3. Metod	11
4. Tidigare forskning	12
4.1 Politiska mål	12
4.1.1 Japans regerings uppbyggnad.....	12
4.2 Jämställdhet i Japan.....	13
4.3 Politisk påverkan	14
4.4 Japansk Arbetskultur	16
4.4.1 M-kurvan	17
5. Empiri.....	19
5.2 Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Man and Women in Employment	19
5.2.1 Skydd vid anställning och befordran	19
5.2.2 Reglering vid giftermål, graviditet och barnafödelse.....	20
5.3 Labor Standards Act.....	20
5.3.1 Lön och arbetsskydd.....	20
5.3.2 Krav på information och bestraffning	21
5.4.1 Ledighet för vård av familjemedlem	22
5.4.2 Föräldraledighet.....	22
5.4.3 Arbetsregleringar.....	22
5.4.4 Åtgärden som arbetsgivaren ska ta.....	23
5.4.5 Åtgärden av staten	23
6. Analys.....	24
6.1.1 Förbud mot diskriminering.....	24
6.1.2 Föräldraledighet och vård av sjukt barn	24
6.1.3 Deltid.....	25
6.1.4 Arbetsregleringar och rättsliga följder.....	25

7. Avslutande diskussion.....	27
Referenser.....	29

1. Inledning

Ayaka Shiomura höll 2014 tal för den Japanska riksdagen gällande åtgärden som skulle underlätta för kvinnor i Japan att kunna kombinera jobb och familj samt om utmaningar kvinnor möter när de är gravida och/eller har barn. Mitt under sitt konstaterande blev hon avbruten av att en manlig riksdagsledamot från samma parti, LDP, skriker ”Du borde gifta dig!”. Ropet möts av skratt från lokalen och kort efter kommer fler häcklande utrop som ”Kan du ens föda ett barn?”. Ayaka Shiomura stelnar till när hon hör häcklandet och tårar börjar synas i hennes ögon samtidigt som hon fortsätter hålla sitt tal gällande att förbättra kvinnors situation i Japan (Assmann, 2014, s.3, cnn.com). Samma år myntar Japans premiärminister Shinzo Abe begreppet ”Womenomics” vars mål är att jämna ut de stora könsskillnaderna som finns i landet.

Japan ett rikt demokratiskt land med hög utbildningsnivå där kvinnor har högre utbildning än män. Trots detta är kvinnors arbetsnivå mycket låg och få kvinnor har ekonomisk och/eller politisk makt. Japan har sedan 1980 talet försökt göra arbetsmarknaden mer jämställd när ”Equal Employment Opportunity Law” stiftades vars mål var att ta bort all typ av diskriminering på arbetsplatsen och underlätta för män och kvinnor att kunna kombinera arbete och familjeliv. Trots många försök och implementering av flera jämställdhets-policis har förändringarna skett långsamt och kvinnor är fortfarande underrepresenterade inom politik och forskning samt i chefspositioner och styrelser.

1.2 Syfte och frågeställning

Vid beslut om vilka lagar och åtgärden som ska implementeras, vem som är som sätter agendan och vem som röstar igenom besluten är en fråga om makt. I Japan är det främst män som besitter maktpositioner och det finns en frånvaro av kvinnligt inflytande i landet. Har de besluts som fattats verkligen underlättat för kvinnorna att arbete i Japan och om så är fallet varför har det då inte skett större förändringar. Att göra ett samhälle mer jämställt är i grunden en strävan att fördela makt från en grupp som innehar mer makt till dem som har mindre, i detta fallet från männen till kvinnorna. Kritik mot Japans regering har framförts gällande att agendan till jämställdhetsförändringarna i grunden inte avser att göra landet mer jämställt utan att för att vända Japans ekonomiska situation, få kvinnor att vilja föda fler barn med avsikt att mildra den snabbt sjunkande populationen. Syftet med min uppsats är att genom att titta på de lagar som har stiftats och revideras verkligen har som mål att göra Japan till ett mer jämställt land.

Frågeställning: Varför har Japanska kvinnor inte kommit ut på arbetsmarknaden, kan det bero på att ”man” inte vill ha ett jämställt samhälle i Japan?

1.3 Material

För att besvara min frågeställning kommer mitt empiriska material bestå utav tre lagtexter. Den första är den som antogs i Japan i syfte att helt få bort diskriminering av kvinnor på arbetsplatsen, Equal Employment Opportunity Law (EEOL). Lagen som infördes år 1986 och har revideras vid två tillfällen 1999 och 2007. Den andra lagen är ”Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members” (CLCL). Jag anser att regleringar av vilka rättigheter arbetstagaren har att ta ledigt när det kommer till föräldraledighet, vård av sjukt barn eller familjemedlem (läs barn, partner samt mor-och farföräldrar) berör kvinnans möjlighet till att jobba då det är på grund av rådande normer fortfarande ses som kvinnans uppgift att ta hand om familjen och hemmet. Den tredje och sista lagen är ” Labor Standards Act” vilken är den övergripande lagtexten som berör rättigheter och skyldigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Dessa tre lagtexter är sammankopplade till varandra och referera ofta till varandra. Lagtexterna jag har utgått från är översatta från japanska till engelska vilket kan innebära språkförbistringar. Men då mina målsättningar inte är att analysera det finstilla utan mer få en generell överblick över vilka lagar som har röstats igenom anser jag att det inte kommer påverka mina resultat nämnvärt.

Min huvudteori är Ingrid Pincus avhandling *“The Politics of Gender Equality. A Study of Implementation and Non-Implementation in Three Swedish Municipalities”*. Vilket är en studie om implementering av jämställdhetsreformer. Utöver min huvudteori kommer jag ha kompletterande teorier om Work and Labour Balance (WLB). Materialet till tidigare forskning består till stor del av Japanska författare som jag anser borde ha en god inblick i den Japanska politiska situationen och rådande arbetskulturen.

1.3.1 Begränsning

Det finns mycket material att tillgå som avser åtgärden och beslut som Japans regering har gjort för att öka jämställdheten i landet. På grund av brist på både utrymme i uppsatsen och tid har jag utgått från att enbart fokusera på lagar som berör arbete, arbetsgivaren och arbetstagaren, grundat på att jag anser för att uppnå ett jämställt samhälle är jämställdheten på arbetsmarknaden en av de viktigaste. Genom att få ut kvinnan på arbetsmarknaden kommer hon

ut i den offentliga sfären och blir mer synlig i samhället. Men också genom att ha ett arbete och få en inkomst blir hon ekonomiskt oberoende och har mer ekonomisk makt och möjlighet till att påverka.

1.4 Disposition

Jag kommer börja med teoridelen då min uppsats är en teoriprovande fallstudie och det är teorin som står i centrum. Därför hoppas jag att läsaren kommer ha större förståelse för min metod om de redan känner till teorin jag kommer använda mig av. Efter metoden kommer tidigare forskning om japansk politik, arbetskultur och hur jämställt landet är enligt olika mätningssätt. I kapitel fyra kommer empirin framföras vilket är tre stycken japanska lagtexter. Slutligen kommer min analys av mitt material som följer av en avslutande diskussion.

2. Teori

I detta kapitel kommer jag presentera min huvudteori som är tagen från Ingrid Pincus. Efter detta kommer det följas av min kompletterande teori om Work- life balance som är baserad på ett flertal artiklar skrivna av olika författare.

2.1 Implementering av jämställdhetsreformer

En fungerande implementeringsprocess där de folkvalda lyckats skapa de förändringarna som de blev valda till att göra är en väsentlig del av en fungerande demokrati. Implementeringsgap är det som uppstår när politiska beslut och det faktiska utfallet inte stämmer överens. Den felade länken kan uppstå i olika delar av styrningskedjan från själva politiska beslut som antingen är verkningslösa eller skapar en stjälpande effekt till den tjänsteman som sitter långs ut på implementeringsprocessen (Hertting, 2014, s.185-187). Medborgaren är också en viktig del i implementeringsprocessen och hens lojalitet och engagemang att anpassa sig till de politiska beslut och förändringar som sker i samhället (Hertting, 2014, s.202).

Ingrid Pincus utvecklar i sin avhandling ”*The politics of Gender Equality Policy*” hur beslut som berör jämställdhet beslutas och implementeras. Enligt Pincus har visionen att skapa ett mer jämställt samhälle, främst när det kommer till arbetsmarknaden, varit en trend i många länder vilket tog sin början under 70-talet och tog en riktigt fart under 1990-talet då de flesta länder arbetade fram någon form av jämställdhetsreformer (Pincus, 2002, s.15). Trots mer än ett 30-års långa process och större kunskap om hur man ska gå till vägas för att göra ett samhälle mer jämställt går själva implementeringarna långsamt och förändringar sker trögt (Pincus, 2002, s.68). Länders utformningar av jämställdhetsreformer är oftast formulerade neutralt och har främst fokus på kvinnan och att stärka hennes roll och på så sätt göra henne mer jämställd till mannen (Pincus, 2002, s.16). Lagarna som berör jämställdhet har en tendens att inte beröra männens liv alls eller bara till en viss grad eller ge upphov till att de behöver ändra sig (Pincus, 2002, s.17). Sverige är ett bra exempel på ett land där stora förändringar har skett på arbetsmarknaden och där nästan lika många män som kvinnor arbetar. Trots detta har fördelningen i det icke-avlönade arbetet inte ändrats i samma takt som i det betalda och fortfarande tar kvinnor det största ansvaret i hemmet (Pincus, 2002, s.17). I sin bok vill Pincus titta närmare på vad detta beror på, en studie för att se vart makten ligger vid implementeringen av jämställdhetsfrågor (Pincus, 2002, s.29).

Pincus frågar sig varför när det kommer till implementering av jämställdhetsfrågor går det långsamt att gå från beslut till handling (Pincus, 2002, s.68). Ett vanligt argument är att det handlar om okunskap och lite erfarenhet när det kommer till jämställdhetsreformer men Pincus ifrågasätter detta. Hon anser att okunskap inte borde vara huvudanledningen, efter 30 år av kamp för ett mer jämställt samhälle verkar det orimligt. Pincus menar istället att det är en fråga om makt där en grupp personer eller individer inte vill se förändring och därmed blir det ingen implementering alls eller en långsam sådan på grund av avsaknad av handlingskraft (Pincus, 2002, s.69). Bestämmandet över vilka politiska beslut som är på agendan och vilka som röstas igenom är en typ av makt. De som tar beslut har makten att kunna besluta över vad de vill förändra eller inte och kämpar för att behålla en status quo (Pincus, 2002, s.70).

Pincus utgår från Stevens Lukes modell "Maktens tre ansikten" som visar tre olika sätt som makt kan manifesteras. Det första ansiktet av makt är den att kunna fatta beslut, det andra ansiktet är makten över agendan det vill säga makt över vilka frågor som det ska beslutas om, och det sista är makten över tanken. Implementering är en bärande del av en fungerande demokrati. Att besluten de folkvalde satt i handling, ses som legitima och skapar den förändringen den faktisk var menad att göra. Men inom implementeringsprocessen finns även en aspekt av makt om vad som sätts på dagordningen och vilka beslut som röstas igenom. Ingrid Pincus utgår från Stephen Lukes maktens andra ansikte med fokus på jämställdhetsfrågor. Enligt Pincus är beslut som berör jämställdhet i grunden ett agerande för att jämna ut makten i samhället och därmed att männen ger en del av sin maktposition till kvinnor. Pincus frågar sig varför handlingar för att göra samhället mer jämställt är en sådan långsam process och frågar sig om problemet har att göra med att makten redan är snedfördelad mellan män och kvinnor. Det är oftast män som besitter de högsta positioner i samhället och kan därmed medvetet eller omedvetet och aktivt eller passivt hindra implementering av jämställdhetsbeslut (Pincus, 2002, s.179). Att implementering av jämställdhetsreformer går så långsamt kan bero på att dessa frågor oftast hamnar i skymundan eller ses inte som akuta att implementera. Men enligt Pincus beror inte detta på att frågorna anses oviktiga för stunden utan på grund av patriarkala strukturer då det oftast är män som sitter i ansvarsposition och har makten över vilka ändringar som ska göras och bedömer hur viktiga dessa förändringar är (Pincus, 2002, s.23). Beslut att göra ett samhälle mer jämställt innebär i grunden omfördelning av makt och ändring av maktstrukturen i samhället vilket i detta sammanhang innebär att förflytta makt från männen till kvinnorna. Att det därför finns ett motstånd för ett mer jämställt samhälle är därmed inte konstigt (Pincus, 2002, s.48).

Enligt Pincus finns det två olika typer av aktörer bland de politikerna som har makt att fatta beslut om vad som ska implementeras in i samhället och inte. Dessa två aktörer är "Change-seekers" vilka vill se förändringar i samhället och villiga att ta de beslut som krävs. Enligt Pincus när det kommer till frågor som berör jämställdhet är det inte alltid men oftast kvinnor som är strävar och är mer villiga till att rösta igenom förslag som har till syfte att göra samhället mer jämställt (Pincus, 2002, s.75). Den andra aktören är "Status-quo keepers" vars vilja är att upprätthålla de maktstrukturer som redan råder och är ovilliga till att rösta igenom beslut som kan rubba makten. När det kommer till frågor om jämställdhetsfrågor är det oftast män i maktställning vars uppgift är implementering av besluten som kämpar för att behålla en status quo (Pincus, 2002, s.75-76). Därmed är det oftast män som blir aktören "Status-quo keepers" och vanligtvis men inte alltid kvinnor som blir aktören "Change-seekers" (Pincus, 2002, s.76).

För att uppnå en fungerande implementeringsprocesser innebär det också att få beslut som har tagits på nationell nivå att börja verka på lokal nivå. Det kan därmed skapas konflikter mellan de två olika nivåerna i processen att få lagarna att börja verka. I implementering av lagar som berör jämställdhet kan ännu mer konflikt uppstå då det sätter män och kvinnor mot varandra (Pincus, 2002, s.67). I en implementeringsprocess möter man tre olika barriärer. Det första steget är själva besluttagandet, andra konkretisering och den sista operationaliseringen. Men Pincus menar att det finns fler barriärer i implementeringsprocessen som har mer med människans ideologiska och strukturella barriärer som består utav värderingar, trosföreställningar och normer för att behålla sin makt och bevara status quo (Pincus, 2002, s.77). Barriärer kan också vara aktiviteter som status quo aktörerna gör för att sakta ner implementeringsprocessen i syfte att bevara och förstärka sin position när de känner sig hotade av change-seekers som till exempel passivitet och inaktivitet (Pincus, 2002, s.78). I denna process möter reformer som berör jämställdhet fyra olika grupper av aktörer som agerar olika beroende på vilken grupp de tillhör.

1. Innovatörerna – De som strävar efter och kämpar för jämställdhetsfrågor. Oftast kvinnor
2. Lojala byråkrater – De som implementerar lagarna oavsett sina personliga åsikter
3. De tveksamma – Både män och kvinnors som av olika anledningar är skeptiska till implementering av jämställdhetslagar.
4. De motsträviga – Nästan alltid män som starkt sätter sig emot implementering av jämställdhetspolicy (Pincus, 2002, s.46).

Pincus vill i sin teori understryka att inte alla män är status-quo keepers. Problemet blir dock mer synligt då det oftast är män i ledningspositioner som ska besluta om eller implementera

beslut som ska göra samhället mer jämställt. Problemet blir dolt i strukturerna när män i ledningspositioner ska ta beslut och implementera sådant som gör att maktbalansen jämnas ut och männen förlorar en del av sin maktposition vilket kan göras medvetet eller omedvetet via icke-implementering, passivitet och inaktivitet (Pincus, 2002, s.79-80).

2.2 Work – life Balance

Work – life Balance (hädanefter WLB) är teori i hur man ska kunna balansera arbete, familj och fritid (Hobson, 2014, s.1). WLB har ett genusperspektiv och utgår från problematiken i normen att mannen är familjeförsörjaren och kvinnan tar hand om hemmet ses som en naturlig uppdelning. Kvinnor har i större och större utsträckning tagit sig ut på arbetsmarknaden men fortfarande finns det normen kvar i samhället som säger att det är kvinnan som sköter det icke-avlönade arbetet hemma vilket ger kvinnan dubbla bördor. Det avlönande arbete har även en bild av att vara mer prestigefyllt medan det icke-avlönande ses som en enkel syssla. Uppdelningen mellan att männen ska ha den avlönade positionen skapar även en maktrelation inom förhållandet då det är mannen som tjänar pengarna och kvinnan blir ekonomiskt beroende av sin man. Därför blir WLB med frågor som föräldraledighet och flextider något som har större vikt för kvinnor än män (Hobson, 2014, s.6-7). Men på grund av det patriarkala strukturerna som finns i världen är det oftast män som har styrande positioner på arbetsplatsen. På grund av detta blir det även män som tar beslut om vilka åtgärden som skall göras för att underlätta situationen för kvinnorna i sin arbetssituation oavsett om kvinnorna håller med om det eller inte (Cikara, Fiske, 2009, s.81).

Kvinnor har i mycket större utsträckning än män utnyttjat WLB åtgärden och fortfarande är det kvinnor som tar ut merparten av föräldraledigheten än män. Varför män väljer att ta ut mindre föräldraledighet än kvinnor kan beror på typiska könsstrukturer och normer, men det beror också på att mannen oftast tjänar mer än kvinnan vilket bidrar till vidmakthålla de normer och strukturerna som redan finns i samhället (Hobson, 2014, s.13-14). Detta kan vara en bidragande anledning till varför män fortfarande tar mindre ansvar för familjen vilket negativt påverkar kvinnorna då de stannar hemma den större delen av föräldraledigheten (Hobson, 2014, s.11-12). Normen att det är kvinnan som investerar tid i familjen och mannen på utbildning och jobbet, vilket skapar en snedfördelning i samhället med större lönegap, fler kvinnor i lägre positioner och lägre humankapital (Sabattini, Crosby, 2009, s.202, Barreto et al, 2009, s100-101). Det är även mer vanligt att kvinnor jobbar deltid än att män gör det. Att jobba deltid brukar oftast

kombineras men lägre lön, osäker anställning och avsaknad av skyddsnät (Hobson, 2014, s.17-18). Normer fortsätts att upprätthållas då även det ses som mer acceptabelt att kvinnor tar ut föräldraledighet medan män ofta förväntas ta ut ingen eller ytterst lite ledighet. Det är även mer vanligt att män får sämre löneutveckling om de tar föräldraledigt än kvinnor (Hobson, 2014, s.16-17). Så länge det inte finns acceptans för utnyttja sig av WBL-åtgärden och att det är lika självklart att männen ska använda sig av dem för att kunna balansera jobb och liv kommer kvinnan ses som undantaget och därmed kommer hon inte bli den optimala anställda (Sabattini, Crosby, 2009, s.214). Om män och kvinnor inte tar hand om hushållet och barnen i samma utsträckning kommer det vara omöjligt att få en jämlik arbetsmarknad (Sabattini, Crosby, 2009, s.210).

Den vanligaste tillvägagångssättet staten gör för att skapa en mer jämställd arbetsmarknad är att stödja kvinnor att komma ut i arbetslivet men lite är gjort för att få män att ta mer ansvar i hemmet (Fahlén, 2014, s.37). Långa arbetsdagar, icke-flexibel arbetstimmar och att arbeta övertid är starkt korrelerat till oförmåga till att kunna balansera familj och arbete samt ökar konflikter i hemmet angående arbetet (Fahlén, 2014, s.44-45). Det behövs också tillgång till förskolor utan långa köer, till ett överkomligt pris som även låginkomsttagare ska kunna ha råd att betala, för att kvinnor ska kunna ha en möjlighet att komma tillbaka till sitt yrke efter att de har fått barn då föräldraledighet och lättillgänglighet till förskola är korrelerat till att kvinnor kommer tillbaka till sitt arbete (Fahlén, 2014, s.39-40). Individens möjlighet till att kombinera arbete, familj och fritid är baserad på rättigheter och lagar som staten eller organisationer har skapat samt normer. En arbetande persons förmåga att utnyttja sin möjlighet att kombinera arbete och familj är beroende av de beslut som staten och arbetsgivaren väljer att göra. Det är även väsentligt att arbetstagarerna får information om vilka rättigheter man har som anställd och samt lagar som skyddar de som utnyttjar WLB (Fahlén, 2014, s.36-37, Hobson, 2014, s.16). Tyvärr är det inte så enkelt att bara introducera in WLB i organisationen.

3. Metod

Min uppsats är en teoriprovande fallstudie där det är teorin som står i centrum och som jag ska pröva om det kan förklarar det fall jag vill studerar (Esaiasson et al, 2012, s.41). Teorin jag kommer använda mig av är Ingrid Pincus teori teori "*The Politics of Gender Equality*" som är en feministisk teori om fördelning av makt och implementering av jämställdhetsreformer. Min frågeställning är en "varför" fråga och jag har därmed en ambition att kunna förklara och försöka finna ett orsakssamband. Frågeställningen handlar dock inte om att försöka förstå varför något har skett utan varför något inte har skett det vill säga fler kvinnor som arbetar i Japan. Jag vill titta på orsaken till varför denna förändring inte sker och är därmed en orsaksanalys där jag tittar på vilken eller vilka variabler som påverkar min analysenhet (Teorell, Svensson, 2007, s.27). Jag kommer i min undersökning endast ha ett kausalt orsakssamband där jag fokuserar helt på en orsak och en effekt (Teorell, Svensson, 2007, s.28). Detta kan jag göra tack vare att jag använder mig utav en teoriprovande studie vilket tillåter mig att bortse från andra faktorer som kan påverka den analysenhet som jag vill undersöka (Esaiasson et al, 2012, s.98). Vad jag vill mäta är om en politisk reform verkligen har det målet som politikerna hävdar att den har. I min uppsats är det politiska beslut som ska skapa en arbetsmiljö som är gynnsam för en kvinna att befinna sig i och ha möjlighet till karriär och högre positioner. Den definitionen jag behöver operationalisera för att göra min studie mätbar är vilka åtgärden som skapar en möjlighet för kvinnor att kunna arbeta. Till min hjälp för att definiera detta har jag WLB som har krav på vilka åtgärden som behövs och hjälper mig att operationalisera och mäta vilka rättigheter som behövs på en jämlik arbetsmarknad. Vilka är möjligheter till könsneutral föräldraledighet, flextider, korts ner arbetstimmar, samt skydd även när kvinnan jobbar deltid.

4. Tidigare forskning

I detta kapitel kommer jag presentera politiska mål och åtgärden som har gjorts sedan 1986 samt hur den politiska diskussionen gällande jämställdhet ser ut nu. Jag kommer även ge information hur Japans jämställdhetsnivå ser olika ut beroende på hur man mäter den. Slutligen kommer jag ge en inblick i hur den japanska arbetskulturen ser ut.

4.1 Politiska mål

Japans premiärminister Shinzo Abe gjorde det till en del av sin valkampanj att bryta den sedan länge pågående ekonomiska nedgången och deflationen i landet med hjälp av sin ekonomiska reform kallad Abenomics. En av hans visioner för att få landets ekonomiska hjul att snurra igen var att börja använda sig av en så långa ganska outnyttjad resurs i Japan, kvinnorna. Det nya tillvägagångsättet för en ekonomiska tillväxt med kvinnornas hjälp fick namnet womenomics och slagordet ”*Josei ga kagayaku shakai o tsukur*” (Assmann, 2014, s.2) ”Kvinnornas tid att skina” (egen översättning) (Matsui et al, 2014 s.4).

Shinzo Abes satta mål

1. Minst 30% av alla ledarpositioner i det Japanska samhället ska besittas av kvinnor år 2020
2. Antal kvinnor som jobbar i åldrarna 25 till 44 ska öka från 68% (från 2012) till 73% år 2020
3. Öka antal kvinnor som kommer tillbaka till arbete efter att fått barn ska öka från 38% (2010) till 55% år 2020.
4. Skapa så många förskolor så att kön att få en plats minskar till noll år 2017.
5. Öka antal fäder som tar pappaledigt från 2.6% till 13% år 2020.

(Matsui et al, 2014, s.7).

Dock ändrades det första målet år 2015 till 7 procent av alla tjänstemän ska vara kvinnor, 15 procent av alla platser som motsvarar kommunnivå och ledarpositioner i den privata sektorn (Japantimes.co.jp 1)

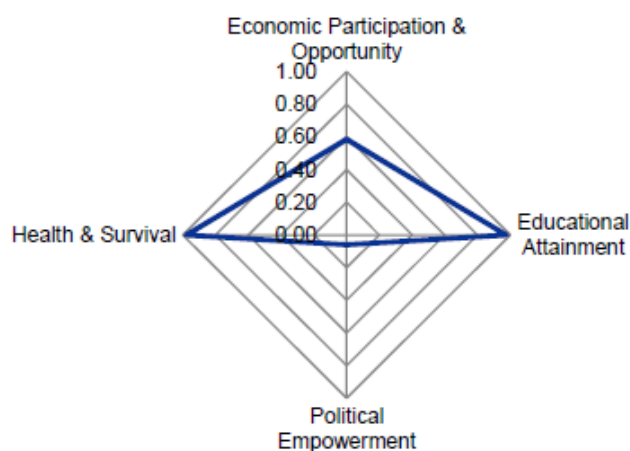
4.1.1 Japans regerings uppbyggnad

I Japan är det politiska styret uppbyggt liknande till den Engelska. Den politiskt styrande kallas för "Diet" och består av det lägre "House of Representatives", 475 platser, och det högre "House of Councilors", 242 platser, som är det enda lagstiftandet organet i Japan. Kabinetten består utan en premiärminister och 17 stycken ministrar. Om platsen för premiärminister blir vakant måste även alla ministrar avgå men de som sitter i "The Diet" förblir densamma (japan.kantei.go). I "House of Representative" var 9.5% av alla platser satta av kvinnor och i "House of Councilor" var det motsvarande 15,7% år 2016 (internationalaffairs.org)

4.2 Jämställdhet i Japan

Gender Inequality Index (GII) är ett mått som bedömer hur jämställt ett land är genom att mäta mödradödligheten, tonårsgraviditeter, antal kvinnor i regeringen, högre utbildning (både män och kvinnor) och delaktigheten i arbetsmarknaden (både män och kvinnor). Utav de 187 länderna som har undersökt hamnar Japan på plats 17 av 187 (Assmann, 2014, 3-4). Att placeras 17 av 187 kan verka som en god placering och som om Japan har ett jämställt samhälle men siffrorna blir missvisande på grund av att Japan har låg mödradödlighet, låg antal tonårsgraviditeter samt hög utbildningsnivå. Om man istället skulle titta på Gender Gap Index som istället mäter ekonomisk delaktighet och möjlighet, utbildningsnivå, hälsa och slutligen politisk makt hamnar Japan på en mycket sämre placering det vill säga 111 av 144 (weforum.org). Japan hamnar högt när det kommer till jämlikhet inom sjukvård och utbildning men tappar mycket på grund av sin ojämlikhet när det kommer till delaktighet på arbetsmarknaden och lönegapet men framförallt faller de i rank på grund av låg politisk makt (Assmann, 2014, s.4). Gender Equality Index (GEI) är ett annat mätinstrument för jämlikhet och mäter skillnaden mellan tre kategorier. 1. Utbildning: läs-och skrivkunskap, utbildningsnivå, 2. Ekonomi: ekonomisk verksamhet, löneskillnaden, anställning och 3. Politik: antal kvinnor som sitter på höga positioner i, regeringen, och andra politiska platser. Liknande till Gender Gap Index hamnar Japan högt, 1 är högst 0 är lägst jämlikhet, när det kommer till utbildningsnivå på 0.93 men ligger lågt vid ekonomiska tillgångar, 0.65 och besittning av politisk makt så lågt som 0.14 (Assmann, 2014, s.5). Genom att jämföra dess tre olika mått för att mäta jämställdhet kan man se att Japan har till synen hög jämställdhet när det kommer till utbildning och vård men brister vid jämställdhet vid ekonomiska tillgångar och besittning av politisk makt (Assmann, 2014, s.5-6).

Graf över könsskillnader i Japan gällande hälsa, ekonomisk delaktighet, utbildning och politisk makt



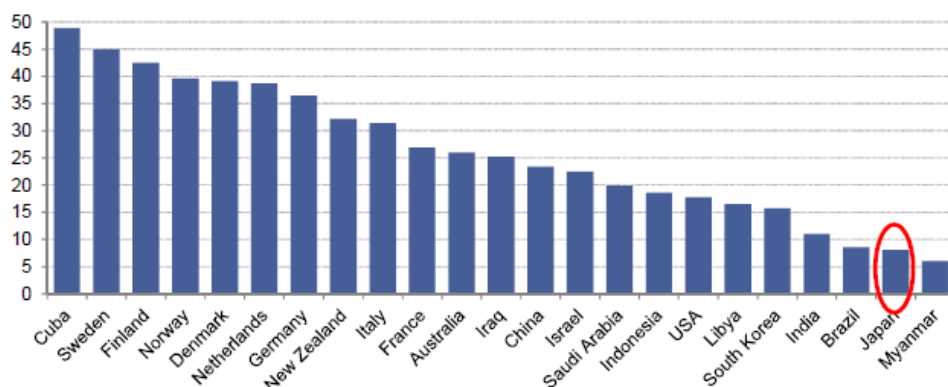
(Matsui et al, 2014, s.11)

Samtidigt har Japan trots sin kamp att göra landet mer jämställt halkat efter då jämställdheten inte har utvecklats i samma hastighet som andra länder. År 2012 var Japan placerad nummer 101 av 136 länder i Global Gender Gap Report men tappade fyra placeringar till nummer 105 följande år och placering 111 år 2016 (weforum.org, japantime.co.jp).

4.3 Politisk påverkan

Att Japan ligger så lågt på kategorin Political Empowerment är inte så förvånande när enbart 8% vilket motsvarar 77 stycken utav totalt 722 platser i parlamentet var kvinnor år 2012 vilket är mycket lågt jämfört med andra länder.

Antal kvinnliga politiker i procent



(Matsui et al, 2014, s.12)

Men även antal kvinnor i ledarpositioner i den privata sektorn är mycket låg 10,6% och antal kvinnor som sitter i styrelser är försvinnande lite 1,1% (Masui et al, 2014, s.13-14). Trots att fler kvinnor än män har högre utbildning är de väldigt underrepresenterade inom universiteten både som anställda föreläsare och forskare vilket är mindre än 15% (Matsui et al, 2014 s.29). Shinzo Abe vision att få ut Japanska kvinnor på arbetsmarknaden har fått kritik för att inte utgå från en faktisk vilja att göra landet mer jämställt och ge kvinnor mer makt i samhället utan för att enbart handla om att vända på den ekonomiska deflationen och den oundvikliga situationen med minskad population, minskad barnafödande och åldrade befolkningen (Assmann, 2014, s.6). Ett exempel på detta är att krav på arbetsgivare att vidta åtgärden mot sexuella trakasserier inte kom i kraft fören den reviderade lagen av Equal Employment Opportunity Law år 2007 (Assmann, 2014, s.8). En annan kritik regeringar har fått är att trots implementeringen av lagar för att öka jämställdheten, få bort diskriminering på arbetsplatsen och få fler kvinnor ut på arbetsmarknaden fortfarande har kvar lagar som uppmuntrar till system där mannen är familjeförsörjaren och kvinnan är hemmafru. Till exempel i ett hushåll med två inkomster får man en skattereduktion om en utav paret tjänar under 1,3 miljoner yen (ca 100 000 kr) vilket uppmuntrar den ena parten (oftast kvinnan) att endast jobba deltid (Matsui et al, 2014, s.15). Staten delar även ut en speciell baspension till hemmafruar (Takashi et al, 2014, s.100).

Shinzo Abes ”Womenomics” låter som ett just nyligen påbörjat projekt men åtgärden för att göra arbetsmarknaden mer jämställt tog sin början redan vid 1986 när Equal Employment Opportunity Law skrevs som sedan reviderades 1999 och 2007. Lagens mål var att helt ta bort all typ av diskriminering mot kvinnor på arbetsplatsen. Senare tillkom ” Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other

Family Members” år 1991 för att underlätta WLB (Takashi et al, 2014, s.99). Utöver lagstiftning för att motarbeta diskriminering mot kvinnor och öka jämställdheten skapades även ”Basic Act for a Gender-Equal Society” år 1999 för att skapa jämställdhet på arbetsplatsen, samhället och i hemmet (Takashi et al, 2014, s.99). Japans till synes kamp för att göra landet mer jämställt och få kvinnor ut på arbetsmarknaden är inte något som har startat med Shinzo Abe ”Womenomics” och målet att ha minst 30% av alla ledarpositioner i Japan ska besittas av kvinnor uppstod redan år 2003 (Japantimes.co.jp 1). Trots detta visar det sig vid undersökningar att både män och kvinnor inte har kunskap om vilka rättigheter de har efter att de har skaffat barn som till exempel kortare arbetsdagar och rätt att neka övertidsarbete. Framförallt finns det en okunskap om att män har samma rättigheter som kvinnor när de blir pappor. Bara hälften av alla män och kvinnor som visste att kvinnan kunde ta ut föräldraledighet visste att även mannen kunde detta. I Japan är det vanligare att männen tar ut sina semesterdagar vid barnet födsel än använder sig utav sina pappadagar (Takashi et el, 2014, s.102-103).

4.4 Japansk Arbetskultur

Japansk arbetskultur lägger stort fokus på lojalitet där man visar upp detta genom att sitta långa arbetstimmar på arbetsplatsen. Denna kultur är framförallt stark för de som jobbar som tjänstemän på kontor och inte lika stark för till exempel fabriksarbetare (Takashi et al, 2014, s.94). I Japan förväntas utöver lojalitet en livslång anställning där att byta jobb ses som ett misslyckande och inte som ett sätt att ta sig vidare i karriären. Lönen är också starkt korrelerad till hur länge man har varit anställd på samma företag och inte den totala erfarenheten man har (Takashi et al, 2014, s.94-95). På grund av detta är det svårt för kvinnor som lämnar sin arbetsplats för att ta hand om barn och familj. Hennes tidigare erfarenhet värdesätts inte då hon visar på bristande lojalitet för att hon redan har lämnat en arbetsgivare (Takashi, 2014, s.97). Långa arbetsdagar och att jobba övertid är också en stor del av arbetskulturen i Japan. Problemet med långa arbetsdagar har gått så långt att ordet ”Karoshi”, död på grund av att jobbat för mycket, har myntats. I snitt jobbar männen 45 timmar i veckan och kvinnorna 35 timmar i veckan. För Japanska män finns det ingen korrelation att jobba färre timmar när de blir pappor, snarare tendens till det motsatta (Takashi et al, 2014, s.106-107).

På grund av denna arbetskultur och redan rådande stereotypa könsroller förväntas mannen som försörjaren att spendera långa timmar på arbetsplatsen och kvinnan har svårt för att jonglera både att ta hand om familjen och karriären och tvingas därför ofta välja mellan familj eller

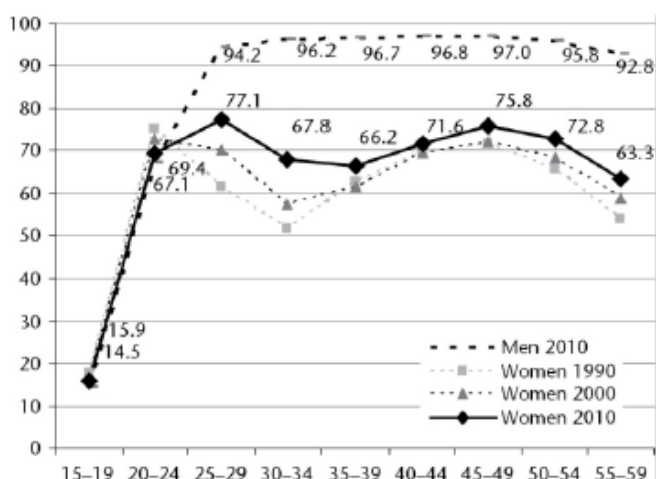
arbete (Takashi et al, 2014, s.92). Uppdelningen mellan könen syns tydligt om man tittar närmare på det obetalda arbetet som sker i hemmet där kvinnorna med ett barn under tre år lägger i snitt sex timmar om dagen på hushållsarbete och tre timmar på att ta hand om barnen medan för mannen är motsvarande en halvtimme på hushållsarbete och 45 minuter på barnen (Takashi et al, 2014, s.97). Om kvinnan väljer att fortsätta att arbeta som fast anställd direkt efter att barnet är under ett år är kvinnan oftast beroende av att mor – och farföräldrar eller andra släktingar ställer upp med ta hand om barnet. Om barnet får plats på en förskola minskar oftast behovet av hjälp från släktingar men på grund av att många av de flesta förskolor inte tar hand om barn som är sjuka blir mamman oavsett fortfarande beroende att ha nära släktingar som kan ställa upp (Takashi et al, 2014, s.110-110).

Skillnaden mellan deltidjobb och heltidsanställd i Japan innebär inte att man måste jobba mindre än heltidsanställt. Som deltidanställd i Japan får man jobba upp till 35 timmar i veckan. Utan vad som skiljer de båda åt är att de som jobbar deltid har inte samma förmåner som de som jobbar heltid. De har till exempel inte rätt till betald semesterdagar och har inte möjlighet att bli befordrade som heltidsanställda har (Takashi, 2014, s.97).

4.4.1 M-kurvan

M-kurvan har fått namnet efter den formen kurvan får som visar på hur många kvinnor som har ett arbete i olika åldersgrupper.

Graf över hur många kvinnor och män som jobbade mellan åldrarna 15 till 59 i Japan



(Takahashi et al, 2014,s.96)

Oftast brukar kurvan gå uppåt när kvinnorna är 15 till 25 år då det är under denna period flest kvinnor kommer ut på arbetsmarknaden. Sedan början den sjunka när kvinnor når 25 års-åldern och vanligtvis beror på att kvinnor gifter sig, skaffar barn och väljer då att sluta sina arbeten. Kurvan går sen uppåt igen efter cirka tio år då barnen börjar bli mer självständiga och går längre dagar i skolan och slutligen nedåt igen då kvinnorna går i pension eller av andra åldersrelaterade orsaker slutar sina jobb. I grafen ovan kan man se hur M-kurvan har ändrat sig i Japan sedan 1990 talet och hur det kraftigt skiljer sig från antal arbetande män. Visst har kvinnor i arbete i Japan ökat från 37% år 1985 till 77% men siffrorna kan vilseleda. Många utav arbetstjänsterna kvinnorna har är deltidsjobb som saknar samma skyddsnät som finns när man är fast anställd. Samtidigt har antal i deltidsjobben ökat från 16% år 1985 till 38% år 2012 varvar 54% av alla arbetande kvinnor hade deltidsjobb år 2012, motsvarande 22% av männen hade deltidsanställning (Assmann, 2014, s.15).

5. Empiri

Japan har i sitt projekt att göra landet mer jämställt och framförallt för att få ut kvinnor i arbetsmarknaden utvecklat och reviderat ett flertal lagar. I min analys kommer jag gå igenom tre stycken olika delar av den japanska lagen som under den senaste tiden antingen har tillkommit eller blivit reviderade för att underlätta för kvinnor på arbetsplatsen och öka möjligheten för WLB. De lagar jag ska gå igenom är sammankopplade till varandra och de hänvisas ofta till varandra, de tre är

1. "Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Man and Women in Employment" (EEOL).
2. Labor Standards Act (LSL)
3. Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measure for the Welfare of Workers Caring for Children or other Family Members (CLCL)

5.2 Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Man and Women in Employment

Lagen tillkom så tidigt som 1985 men har blivit reviderad 1997 och 2007. Syftet med lagen är att uppmuntra och stärka jämställdhet och behandling mellan man och kvinna och främst att se till kvinnans hälsa under graviditet och födsel (EELO, artikel 1). Lagen består utav 33 paragrafer vars mål är att ta bort diskriminering, sexuella trakasserier och riktlinjer. Grundprincipen för lagen är att skapa respekt för kvinnans behov av att vara mammaledig utan att möta diskriminering och skapa en fungerande yrkesmiljö för den anställde oavsett kön (EEOL, artikel 2). Regeringen ska se till att bidra med kunskap för att öka medborgarnas intresse och förståelse för vad jämställd arbetsmöjligheter innebär och ta bort de hinder som står i vägen för att uppfylla dessa krav (Lag EEOL, artikel 3). Lagens mål är att hantera sådant som berör män och kvinnors arbetsliv som lika behandling, möjligheter inom arbetsplatsen samt åtgärden som behövs göras för att uppfylla lika behandling på arbetsplatsen. Lagen ska beröra problem som både män och kvinnor kan utsättas för inom sitt yrke. (EEOL artikel 4).

5.2.1 Skydd vid anställning och befordran

”Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Man and Women in Employment” innehåller det lagar som vanligtvis anses vara grunden för jämställdhet. Paragraf 5 anger att vid rekrytering skall män och kvinnor ha lika rättigheter att bli anställda oavsett kön (EEOL, paragraf 5) och inte bli diskriminera på grund av kön vid till exempel befordran, degradering och arbetsträning (EEOL, paragraf 6).

5.2.2 Reglering vid giftermål, graviditet och barnafödelse

paragraf 9 förbjuder att inte anställa, avskeda, missgynnande behandling eller pensionera en anställd på grund av giftermål, graviditet, barnafödelse eller begärt ledighet på grund av graviditet och/eller födsel. En kvinna som har blivit avskedad under sin graviditet eller året efter födseln skall ses som ogiltig om inte arbetsgivaren kan bevisa att avsked berodde på en annan anledning än graviditeten/barnafödelsen (EEOL, paragraf 9). Arbetsgivaren skall vidta nödvändiga åtgärden, som till exempel reducera antal arbetstimmar för en kvinna kan kunna gå på nödvändiga medicinska undersökningar som är rekommenderade enligt ”The Minister of Health, Labor and Welfare” (EEOL, paragraf 13). Staten ska erbjuda hjälp och vägledning till arbetsgivare som vill göra åtgärden för att förbättra och fastgöra lika möjligheter och behandling mellan män och kvinnor i anställning (EEOL, kapitel två, artikel 14).

5.3 Labor Standards Act

Labor Standards Act består utav 121 paragrafer men har enbart några få lagar vars syfte är att skapa en mer jämställt arbetsmarknad och motverka diskriminering. Men lagen är fortfarande sammankopplat till de två andra lagtexterna. Paragraferna som är skriva i ”Labor Standards Act” är tvingande och lagen främjar att arbetsgivaren ger sina anställda bättre villkor än vad lagen angiver (LSA, paragraf 2).

5.3.1 Lön och arbetsskydd

En arbetsgivare får inte ge en kvinna lägre lön på grund av att hon är kvinna (LSA, paragraf 4). Lönen får heller inte påverkas om den anställda väjer att ta ut föräldraledighet enligt LSA paragraf 65 och vård om familjemedlem enligt CLCL (se CLCL) (LSA, paragraf 12). Det är även förbjudet att avskeda en kvinna som är frånvarande från arbetet på grund av graviditet eller barnafödelse enligt LSA paragraf 65 (LAS, paragraf 19). Vid frånvara från jobbet ska den anställda få 60% av lönen (LAS, paragraf 26). En arbetsdag får inte överstiga mer än 8 timmar

per dag och 40 timmar i veckan (LSA, paragraf 32). Att jobba övertid får inte gå över mer än två timmar per dag (LAS, paragraf 36) Vid åtta timmars arbetsdag har arbetstagaren rätt till 45 minuters rast. Arbetstagaren har även rätt till en dag ledig i veckan vid heltidsarbete (LAS, paragraf 35). Paragraferna 64 till 68 berör regleringar som enbart är riktade till kvinnor. Kapitlet berör först och främst arbetsuppgifter som gravida kvinnor eller ett år efter födsel inte får göra. Till exempel jobba under marken, med farliga kemikalier eller jobb som innebär tunga lyft (LAS, paragraf 64). Om en gravid kvinna begär att ta ledigt sex veckor innan födsel får arbetsgivaren inte neka henne detta. Efter födsel har kvinnan rätt att vara borta från arbetet i åtta veckor men om hon begär, med godkännande från en läkare, korta ner dessa åtta veckorna till sex veckor (LAS, paragraf 65). En kvinna som har ett barn under ett år har rätt till att vid två gånger om dagen i minst 30 minuter se till sitt barn under arbetstid (LAS, paragraf 67).

5.3.2 Krav på information och bestraffning

Krav som ställs på ett företag med fler än 10 anställda är att framföra vilka rättigheter den anställda har. Detta berör till exempel lön, arbetstimmar och rätt till en ledig dag i veckan men berör inte skyldighet att berätta om vård av sjukt barn eller föräldraledighet (LSA, paragraf 89). En arbetsgivare som bryter mot lagen rätt till lika lön, avsked på grund av graviditet, arbetsdagar längre än 40 timmar, och alla de lagar mellan paragraf 64-68 skall dömas till max sex månaders fängelse eller böter som inte ska överstiga 300,000 yen (ca 22 000 kr) (LSA, paragraf 119).

5.4 Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members

Syftet med lag är att öka välbefindandet för de arbetstagarna som även är omvårdare för barn eller familjemedlem ska kunna balansera sitt arbetsliv och familjeliv. Genom att stegvis skapa utveckla ett fungerande system för föräldraledighet, ledighet för vård av sjukt barn/anhörig, regleringar av arbetstider med mera för att underlätta för omvårdaren att kunna fortsätta med sitt jobb och därmed även bidrar till utvecklingen av ekonomin och samhället.

” [A]nd promoting the continuation of the employment of, and re-employment of said workers, etc., thereby contributing to the development of the economy and society”

(CLCL, paragraf 2).

Definitionen av föräldraledighet berör arbetande men inte de som har tillfällig anställning. Vård av nära anhörig gäller vård av en familjemedlem under en period på grund av sjukdom eller fysisk eller mental nedsättning (CLCL, paragraf 2). Lagens grundprincip är att den individ som tar på sig vården av barn eller familjemedlem ska kunna kombinera en produktiv roll inom sitt arbete samtidigt enkelt kunna uppfylla sin roll som omvårdare för familjen (CLCL, paragraf 3).

5.4.1 Ledighet för vård av familjemedlem

Lagen berör vårdnadshavare för familjemedlem under en bestämd period som är max på 93 dagar. Den anställda ska också sannolikt fortfarande vara anställd i mer än 93 dagar (CLCL, paragraf 11). En arbetsgivare har inte rätt till att neka en ansökan om ledighet för vårdnad av familjemedlem (CLCL, paragraf 12). En arbetstagare som har vård av familjemedlem har rätt till att upp till fem dagar ta ledigt under en period av ett för år vara hemma för vård av familjemedlem. Om arbetstagaren har mer än en familjemedlem att ta hand om har hen rätt till att ta ut tio dagar. Arbetsgivaren har inte rätt till att neka den anställda sina fem dagars vård av familjemedlem (CLCL, paragraf 16).

5.4.2 Föräldraledighet

En anställd har rätt till att ta ut föräldraledighet om barnet är yngre än ett år. Detta gäller inte om arbetstagaren är anställd under en kortare period än ett år. Den anställda ska beräkna med att få tillbaka sin position efter ledigheten (CLCL, paragraf 5). En kvinnlig anställd har rätt till att ta ledigt åtta veckor innan barnet beräknas födas och åtta veckor efter att barnet har föddes (CLCL, paragraf 5 del 2). En arbetsgivare har inte rätt till att neka en anställd föräldraledighet (CLCL, paragraf 6). En arbetsgivare ska inte behandla en anställd ogynnsamt på grund av att hen lämnar en ansökan om barnledighet eller tar ut sin barnledighet (CLCL, paragraf 10). En arbetstagare som har ett barn som inte har börjat grundskolan har rätt till att upp till fem dagar under en period av ett år vara hemma för vård av sjukt/skadat barn. Om arbetstagaren har mer än ett barn som inte har börjat grundskolan har hen rätt till att ta ut tio dagar. Arbetsgivaren har inte rätt till att neka den anställda sina fem dagars vård av sjukt barn (CLCL, paragraf 16).

5.4.3 Arbetsregleringar

En arbetsgivare får inte få en anställd som har omvårdnaden för ett barn som är under tre års ålder jobba utöver det som är lagt enligt schemat. Detta gäller inte om arbetstagaren är anställd under en kortare period än ett år (CLCL, paragraf 16-8). En arbetsgivare ska följa lagen om

övertid enligt LSA paragraf 36 det vill säga ej mer än 24 timmar på en månad och 150 timmar under ett år. En arbetsgivare får inte avskeda eller behandla en anställd missgynnsamt för följa regleringen enligt max timmar övertid (CLCL, paragraf 18). Om den anställda tar han om ett barn som inte har börjat förskolan får arbetsgivaren inte be den anställde att jobba mellan 22-05. Detta gäller inte om arbetstagaren är anställd under en kortare period än ett år. Arbetsgivaren får inte avskeda eller behandla den anställda missgynnsamt på grund av ovilja att jobba natt (CLCL, paragraf 19).

5.4.4 Åtgärden som arbetsgivaren ska ta

Arbetsgivaren ska försöka få de anställda att ha kännedom om vilka rättigheter de har under och efter föräldraledigheten (CLCL, paragraf 21). Om arbetsgivaren har en anställd som har ett barn under tre år men som väljer att inte ta ut sin föräldraledighet ska arbetsgivaren ta åtgärden för att korta ner den anställdas arbetsdagar för att den anställda ska kunna kombinera arbete och familj. Detta gäller inte om arbetstagaren är anställd under en kortare period än ett år. Om arbetstagaren har ett sådant jobb där det anses svårt att korta ner antal arbetstimmar eller arbetsgivaren väljer att inte ta åtgärden för att korta ner arbetstimmarna måste hen försöka hitta andra sätt att underlätta för den anställda. En arbetsgivare måste även ta åtgärden för att korta ner arbetstimmarna för en arbetsgivare som vård av familjemedlem som sträcker sig över en period på 93 dagar (CLCL, paragraf 23). Arbetsgivaren måste vid ändring av arbetstagarens arbetsuppgifter ha i åtanke om den anställdes familjesituation och se till att ändringarna inte gör det svårt för den anställda att kombinera arbete och familjeliv (CLCL, paragraf 26). Om en anställd säger upp sig på grund av graviditet/barnafödelse eller för att ta hand om barn eller annan familjemedlem ska arbetsgivaren försöka implementera åtgärden för att sedan kunna återanställa arbetstagaren när möjligheten ges (CLCL, artikel 27).

5.4.5 Åtgärden av staten

Arbetsgivare som inte följer regleringarna som till exempel avskedar eller behandlar arbetstagare ogynnsamt på grund av att de tar ut sin föräldraledighet eller tvingar anställda med barn jobba övertid kan staten publicera namnen på de arbetsgivare som missköter sig (CLCL, artikel 56-2)

6. Analys

2016 var det 30 år sedan den första lagen för att öka jämställdheten på den Japanska arbetsmarknaden implementerades Equal Employment Opportunity Law (EEOL). Japan har, på pappret, gjort stora åtgärden för att göra landet mer jämställt och förändringar har skett om än inte till den grad målen var satta. Få tror idag att Japan kommer klara av att nå sina utsatta mål till 2020. Men frågan är, vad är det som sätter käpparna i hjulet för att se den förbättringen i jämställdhet som visionen var. Att Ayaka Shiomura blev häcklad av sina egna partimedlemmar när hon talad om hur man kunde underlätta för gravida och mammor i Japan kan ge indikationer på att det finns de som tillhör kategorin, enligt Pincus teori, ”De motsträviga”. Tyvärr är det inte alltid lika lätt att peka ut vilken agenda en riksdarmot har när de röstar för eller emot ett förslag. Japan följer enligt mig Ingrid Pincus mall för hur jämställdhetsreformer brukar gå till. De går långsamt, oftast neutrala och tandlösa lagar och de röstas igenom av huvudsakligen män (Pincus, 2002, s.68).

6.1.1 Förbjud mot diskriminering

Lagarna som berör diskriminering på grund av kön är klara, tydliga och omfattande då det var EEOL:s mål att få bort all typ av diskriminering som sker på grund av kön. Att lagar som tvingade arbetsgivaren att göra åtgärden mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen inte tillkom fören den reviderade versionen år 2007 kan vara ett bra exempel på hur lagar som skrivs av män för kvinnor utformas. Med en snabb genomgång av lagarna känns de omfattande och genomtänkta med de absolut nödvändiga lagarna som lika lön, förbjud mot diskriminering och inte anställa någon på grund av att de är gravida eller gift sig har EEOL utvecklats till en omfattande lagtext.

6.1.2 Föräldraledighet och vård av sjukt barn

Kvinnor och män verkar ha stora rättigheter när det kommer till föräldraledighet. Föräldraledigheten är könsneutral förutom de 16 veckorna enbart kvinna har rätt till, 8 veckor innan planerad födelsedatum samt 8 veckor efter. Sedan följer en ett års lång föräldraledighet som kan delas upp mellan föräldrarna och de har rätt till minst 60% av sin lön under ledigheten. Detta är enligt mig en mycket generös föräldraledighet och borde inte avskräcka arbetande kvinnor till att skaffa barn. Samt om en kvinna blir avskedad under sin graviditet eller ett år

efter ska det ses som ogiltigt enligt EEOL paragraf 9. Kvinna ska även ha rätt till att återfå sitt jobb efter mammaledigheten och föräldraledigheten. Om kvinnan väljer att säga upp sig för sitt arbete på grund av att hon ska bli mamma ska även arbetsgivaren försöka återanställa henne när hon känner sig redo för att arbeta igen. Lönen skall inte heller påverkas för varken mannen eller kvinnan på grund av att de tar ut sin föräldraledighet. Att få 60% ersättning är dock inte optimalt och för att kvinnan oftast tjänar mindre än mannen borde den relativt låga ersättningen bidra till att kvinnan på grund av ekonomiska omständigheter stannar hemma längre än mannen. Vilket, som diskuterat i teoridelen, gör att kvinnan är borta längre från arbetsplatsen än mannen och förlorar därmed mer humankapital och erfarenhet vilket kan bidra till att kvinnan sedan inte ses som lika intressant på arbetsmarknaden.

Efter den ettåriga föräldraledigheten blir regleringarna inte lika generösa när det kommer till vård av sjukt barn eller anhörig. Max fem dagars obetald ledighet eller tio om man har fler än ett barn/anhörig per år. Begränsade antal dagar att vara hemma med sjukt barn sätter familjen i beroendeställning till anhöriga, oftast mor och farföräldrar, att kunna ställa upp att ta hand om sjukt barn, framförallt i Japan då bara få special-förskolor tar hand om sjuka barn och de är ofta dyra. Finns inte detta nätverk kommer någon av föräldrarna antagligen tvingas att säga upp sig och för ensamstående blir situationen mycket svår. Vård av familjemedlem har liknande uppsättning av regler men är där begränsad till max 93 dagars ledighet i följd vilket gör det svårt för familjer som får ett barn eller har en familjemedlem som är i behov av kontinuerlig vård.

6.1.3 Deltid

Gällande att arbeta deltid i Japan finns det möjlighet att ha kortare arbetskontrakt än när man är fast anställd då det räknas med att man ska stanna kvar på samma arbetsplats under hela sitt arbetsliv. Tydliga luckor i lagen blir där med synliga då meningen ”Detta gäller inte om arbetstagaren är anställd under en kortare period än ett år” ständigt upprepas. Detta återkommande undantag innebär att alla som inte är fast anställda kan förlora många av dessa rättigheter genom att skriva på arbetskontrakt som inte vara längre än ett år. De flesta som inte har fast anställning i Japan är kvinnor och därför blir det kvinnor som främst drabbas och hamnar utanför de rättigheterna som främst var stiftade för att skydda dem.

6.1.4 Arbetsregleringar och rättsliga följder

Det märks det att de som har stiftat lagarna och röstat igenom dem har haft kunskap om WLB. Arbetstagaren har rätt till flextider, att gå ner i arbetstid och att tacka nej till övertid. Det är vid lagen om arbetstid och begräsning av övertidsarbete det börjar visas sig vad det är som är käppen i hjulet. Som skrivet i empirin-delen står det svart på vitt att långa arbetsdagar är ett stort problem i Japan trots att det tydligen finns lagar som reglerar hur lång en arbetsdag får vara och max timma övertid per dag, vecka och år. Med detta som utgångspunkt kan man anta att käppen i hjulet är att lagarna är tandlösa. Equal Employment Opportunity Law har istället för kraftfulla lagar blivit riktlinjer och inga direkta straff finns för dem som inte följer dem. I CLCL finns inte heller några straff om man bryter mot lagen. Istället hotar lagen i CLCL paragraf 56-2 att istället för böter eller fängelse publicera namnet på arbetsgivaren som bryter mot lagen offentligt. Bryter man mot vissa LSA lagarna (se 5.3.2) får man böta motsvarande 22 000 kr vilket inte är mycket för ett stort företag eller max sex månaders fängelse. Något som gör lagarna ännu mer verkningslösa är att det både i EEOL, LSA och CLCL finns krav på arbetsgivaren att informera de anställda om vissa av de rättigheterna de har men som nämnt i LSA paragraf 89 är inte skyldiga att informera om rätt till föräldraledighet, flextider, kortare arbetsdagar. I CLCL paragraf 21 står det att arbetsgivaren ska försöka se till att de anställda har kunskap om sina rättigheter gällande föräldraledighet men det är inte ett krav. Information om vilka rättigheter en anställd har är enligt WLB teorin en viktig del för att åtgärderna ska ge någon effekt.

7. Avslutande diskussion

Målet att få kvinnor ut på arbetsplatsen har gett viss effekt, om man bara tittar på siffrorna har antal kvinnliga arbetare ökat från 37% år 1985 till 63% år 2014 (Assmann, 2014, s.15). Trots detta och alla åtgärden som har gjorts är Japan fortfarande det näst sämsta landet (Sydkorea är sist) utav alla OECD länder att vara anställd i som kvinna (The Economist) och som nämnt ovan jobbar cirka hälften av alla anställda kvinnor deltid där villkoren inte är lika bra som när man är fast anställd. Med detta i åtanke blev jag förvånad när jag läste igenom lagtexterna då de var överraskande generösa och genomarbetade. Visserligen finns det utrymme för förbättring framförallt när det kommer till vård av sjukt barn/anhörig och kravet att man måste vara anställd längre än ett år men utifrån de lagar och rättigheter som finns borde arbetsmarknaden enligt mig vara mer jämställd än vad den är. Utgår vi från Ingrid Pincus teori kan man säga att beslut vars mål att göra landet mer jämställt har gått igenom vilket tyder på att ”man” vill ha ett jämställt samhälle. De som har beslutat om vilka lagar som ska stiftas har haft kunskap om Work – Life and Labour insatser som underlättar både för mannen och kvinnan. Analysen tar dock inte slut här. Ingrid Pincus påstår att barriärer i en implementeringsprocess kan vara att status quo aktörerna bevara sin makt inte enbart genom inaktivitet utan också passivitet (Pincus, 2002, s.77). Att lagarna saknar straff om de inte följs kan tyda på att de som sitter i Diet i Japan inte vill ta så starka åtgärden som behövs för att skapa förändring. Istället blir det något mellanting där lagar stiftas men ingen riktigt behöver följa dem, lagarna blir alltså passiva. Om de beslutfattande hade velat se förändring borde de sett till att det blir konsekvenser av att bryta lagar som är till för att skapa ett mer jämställt samhälle. Samtidigt rimmar det illa att fortfarande bredvid jämställdhetsreformen ha kvar de skattesubventionering som uppmuntrar till att en av partnern inte jobbar heltid. Att göra ett samhälle mer jämställt är en långsam process men visionen att ha ett mer jämställt samhälle har varit ett projekt långt innan Shinzo Abe myntade begreppet Womenomics. Med den långsamma takt förändringarna har skett borde politikerna inse att kraftigare åtgärden är nödvändiga för att se förändring speciellt med åtanke att andra länders jämställdhetsnivå växer fortare än Japan och kommer ikapp i olika mätningar.

Vad som är tydligt i de förändringar som sker i Japan är att det är kvinnorna som ändrar på sig för att kunna arbeta. Kvinnor som är i arbetar har gått från 37% till 63% på 30 år men män som tar ut föräldraledighet ligger fortfarande så lågt som 2.6% och inte verkar männen ta mer ansvar i hushållet. Enligt WLB kommer inte jämställdhet skapas fören män inser att de måste ta en del

av arbetet i hemmet och utnyttjande av WLB-åtgärden (Sabattini, Crosby, 2009, s.214). Att den manliga arbetstagaren i Japan inte utnyttjar sina möjligheter att gå ner i arbetstid och ta ut föräldraledighet kan bero på ekonomiska anledningar och normer. Det kan också bero på att mannen inte vågar be om att få utnyttja sina WLB-rättigheter för att chefen inte skulle godkänna det.

Pincus teori kan alltså stämma men jag anser att det behövs göras fler studier inom området. Om lagar och rättigheter enbart följer på grund av hårda sviter som konsekvenser om de inte följs kan också vara ett tecken på att "motsträviga" existerar längre ner på implementeringskedjan. Problemet kan lika väl bero på "motsträviga" i politiken som "motsträviga" i företagare, styrelsemedlemmar, chefspositioner och på medborgarnivå. För att få ett mer säkert svar på min frågeställning tycker jag mig att det behövs göras en studie på nästa implementeringsnivå det vill säga på själva arbetsplatsen och se vilken kategori cheferna och de som sitter i styrelsen tillhör.

Referenser

Assmann, Stephanie (2014) 'Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law', *The Asia-Pacific Journal* , 12(45), pp. 1-31.

Barreto, Manuela, Ryan K, Michelle och Schmitt T, Michael, 2009, "Introduction: Is the Glass Ceiling Still Relevant in the 21st Century?" i Barreto, Manuela da Costa, Ryan, Michelle K. & Schmitt, Michael T. (red.) (2009). *The glass ceiling in the 21st century: understanding barriers to gender equality*. 1st ed. Washington, DC: American Psychological Association

Cikara, Mina, Fiske T, Susan, 2009, "Warmth, Competence, and Ambivalent Sexism: Vertical Assault and Collateral Damage" i Barreto, Manuela da Costa, Ryan, Michelle K. & Schmitt, Michael T. (red.) (2009). *The glass ceiling in the 21st century: understanding barriers to gender equality*. 1st ed. Washington, DC: American Psychological Association

CLCL [elektronisk]:

<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=2438&vm=04&re=01> 2017-05-03

Cnn.com: <http://edition.cnn.com/2014/06/20/world/asia/japan-assembly-sexist-outburst/index.html> 2017-08-03

Dulk, den Laura, Groeneveld, Sandra and Peper, Bram, 2014, "Workplace worklife balance support from a capabilities perspective" i Hobson, Barbara Meil, *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap [Elektronisk resurs]*, Oxford University Press, 2013

EEOL[elektronisk]:

<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=60&vm=04&re=01> Hämtad:2017-05-03

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (red.) (2012). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 4., [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik

Fahlén, Susanne, 2014, "The agency gap: policies, norms, and working time capabilities across welfare states" i Hobson, Barbara Meil, *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap [Elektronisk resurs]*, Oxford University Press, 2013

Herting, Nils, 2014, "Implementering: perspektiv och mekanismer" i Ahlbäck Öberg, Shirin & Rothstein, Bo, *Politik som organisation: förvaltningspolitikens grundproblem*, 5., [omarb.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014

Hobson, Barbara, 2014, "Introduction: capabilities and agency for worklife balance – a multidimensional framework" i Hobson, Barbara Meil, *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap [Elektronisk resurs]*, Oxford University Press, 2013

Internationalaffairs.org: <http://www.internationalaffairs.org.au/news-item/womens-participation-in-the-japanese-government-will-parliament-reach-the-30-per-cent-target-by-2020/> Hämtad:2017-08-08

Japan.kantei.go:
http://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/fundamental_e.html Hämtad: 2017-08-08

Japantimes.co.jp: <http://www.japantimes.co.jp/news/2016/10/26/national/social-issues/japan-slips-10-notches-111th-wef-gender-equality-rankings/#.WYCDgYjyjIU> 2017-08-01 Hämtad: 2017-07-03

Japantimes.co.jp1: <http://www.japantimes.co.jp/news/2015/12/25/national/japan-dramatically-lowers-its-goal-for-female-managers-in-government-and-private-sector/#.WYmZgojyjIU> Hämtad 2017-07-03

LSA:[elektronisk]
http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=5&vm=4&re= Hämtad 2017-05-03

Matsui, Kathy, Suzuki, Hiromi, Tatebe, Kazunori, Akiba, Tsumugi, 2014, “*Womenomics 4.0 Time to walk the talk*” [elektronisk]
Tillgänglig: <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/outlook/womenomics4-folder/womenomics4-time-to-walk-the-talk.pdf> Hämtad 2017-04-01

Pincus, Ingrid (2002) *The Politics of Gender Equality. A Study of Implementation and Non-Implementation in Three Swedish Municipalities*, The University Library: Örebro University.

Sabattini, Laura, Crosby J, Faye, 2009, “*Ceiling and Walls: Work – Life and “Family-Friendly” Policies*” i Barreto, Manuela da Costa, Ryan, Michelle K. & Schmitt, Michael T. (red.) (2009). *The glass ceiling in the 21st century: understanding barriers to gender equality*. 1st ed. Washington, DC: American Psychological Association

Takashi, Mieko, Kamano, Saori, Matsuda, Tomoko, Onode, Setsuko och Yoshizumi, Kyoko, 2014, “*Worklife balance in Japan: new policies, old practies*” i Hobson, Barbara Meil, *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap [Elektronisk resurs]*, Oxford University Press, 2013

Teorell, Jan & Svensson, Torsten (2007). *Att fråga och att svara: samhällsvetenskaplig metod*. 1. uppl. Stockholm: Liber

The Economist: <https://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2017/03/daily-chart-0?fsrc=scn/fb/te/bl/ed/> Hämtad 2017-04-03

Weforum: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/> Hämtad:2017-07-2