

แรงงานผู้หญิงญี่ปุ่น : โอกาสและความเท่าเทียม

รศ.ยุพา คลังสุวรรณ¹

การว่าจ้างที่เท่าเทียมระหว่างชายและหญิงในสังคมญี่ปุ่นจะมีมากขึ้นน้อยขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ วัฒนธรรมในสังคม และ วัฒนธรรมองค์กรนั้น

1. ในแง่ของวัฒนธรรมในสังคม เราต้องทำความเข้าใจความเชื่อและวิถีคิดของคนญี่ปุ่นเสียก่อนว่า คนญี่ปุ่นเชื่อว่า ผู้ชายต้องทำงานในบริษัทเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว ส่วนผู้หญิงมีหน้าที่ทำงานบ้านและดูแลครอบครัว ความเชื่อและวิถีคิดนี้เป็น “ความคาดหวัง” ของสังคมญี่ปุ่นมาแต่ดั้งเดิม ปัจจุบัน เมื่อญี่ปุ่นเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ แม้วีคิดนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่ก็ยังคงหลงเหลืออยู่เพราะญี่ปุ่นคำนึงถึงสถานภาพทั้งของชายและหญิงในสังคม เมื่อพูดถึงเรื่องสถานภาพแล้ว ทั้งผู้ชายและผู้หญิงญี่ปุ่นจะเห็นตรงกัน ผู้ชายต้องมีสถานภาพที่ “ถูกต้อง” ในสังคม สถานภาพที่ “ถูกต้อง” นั้นหมายถึงความถึงสถานภาพที่คนในสังคมมองบ้างเจก สถานภาพเป็นเรื่องสำคัญสำหรับคนญี่ปุ่น ผู้ชายญี่ปุ่นจะไม่อยู่บ้านทำงานบ้าน เขาต้องหางานทำนอกบ้าน ถ้างานที่ทำเป็นงานในครัว งานนั้นมักจะเป็นงานที่ทำเป็นอาชีพซึ่งจะเป็นธุรกิจของตนหรือรับจ้างทำ ผู้หญิงเองก็ไม่อยากให้ใครมองสามีไปในทางลบ

ทัศนคติในทางสังคมของญี่ปุ่นที่ทำให้ผู้หญิงไม่อยากทำงานหลังมีครอบครัวแล้ว คือ

¹ ผู้อำนวยการสถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1) กฎหมายการว่าจ้างที่เท่าเทียมระหว่างชายและหญิงหมายความว่า ผู้หญิงที่ต้องการทำงานเต็มเวลาจะต้องทำงานสภาพเดียวกับผู้ชายซึ่งต้องทำงานจำนวนชั่วโมงที่ยาวนาน ผู้หญิงทำงานแบบผู้ชายไม่ได้เพราะมีภาระต้องทำงานบ้าน ผู้หญิงต้องเลิกเวลางานปกติเพื่อกลับไปจัดการเรื่องในบ้าน

2) การแต่งงานทำให้ผู้หญิงมีความมั่นคงเพราะเงินเดือนสามีสูง ผู้หญิงน้อยคนที่มีครอบครัวจะสามารถและจะยินดีทำงานหนักเหมือนผู้ชาย ในปี 1985 ผู้ชาย 52% ผู้หญิง 37 % เชื่อว่าสามีต้องทำงานและภรรยาควรอยู่บ้าน ในปี 1995 จำนวนดังกล่าวลดลง คือ ผู้ชาย 33 % ผู้หญิง 22 % จากการสำรวจในปี 1993 ปรากฏว่า ผู้หญิง 70 % ต้องการทำงานจนมีลูก และกลับมาทำงานหลังลูกโตแล้ว ตัวเลขนี้แสดงว่าผู้หญิงไม่อยากทำงานหลังจากผู้หญิงคลอดลูกแล้ว (Murdo 1993)

2. ในแง่วัฒนธรรมองค์กร ส่วนหนึ่งมาจากโครงสร้างการว่าจ้างแบบเดิมที่มีแรงงานหลักเป็นผู้ชายที่เป็นผู้ตัดสินใจและกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร รวมถึงคุณลักษณะของแรงงานที่บริษัทต้องการ บริษัทต้องการแรงงานหลักที่ทำงานได้ต่อเนื่อง และ ว่าจ้างกันในระยะยาว อีกทั้งต้องเป็นแรงงานที่มีความรู้ความสามารถสูง องค์กรจึงมักจะจ้างแรงงานที่เป็นผู้ชายที่สามารถทำงานต่อเนื่องได้และสามารถทำงานได้ในยามวิกฤล จนกลายเป็นวัฒนธรรมการจ้างแรงงานขององค์กร

โครงสร้างการว่าจ้างแบบเดิมมี 2 แบบ คือ

1) แรงงานหลักเป็นแรงงานปกติทั่วไปซึ่งว่าจ้างกันระยะยาว งานมั่นคง มีสภาพการทำงานที่ดี มีสิทธิพิเศษ เช่น สวัสดิการต่างๆของบริษัท แรงงานหลักมักจะเป็นผู้ชายที่มีพื้นฐานการศึกษาดี บริษัทใหญ่มักจะมีแรงงานหลัก

เป็นชายในตำแหน่งผู้บริหาร แรงงานหลักที่เป็นแรงงานชายจะเป็นผู้ตัดสินใจต่าง ๆ ในบริษัทด้วยความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง บริษัทมักจ้างแรงงานชายแบบว่าจ้างกันตลอดชีวิต จ่ายเงินเดือนตามอาวุโส การจ่ายเงินเดือนของบริษัทใหญ่จะบวกสวัสดิการซึ่งดีกว่าบริษัทขนาดเล็ก ในปี 1996 มีผู้หญิง 16.6 % และผู้ชาย 22.8 % ทำงานในบริษัทที่มีพนักงานภายใน 1000 คนหรือมากกว่า บริษัทใหญ่มักจ้างผู้ชายก่อนจะเปิดรับจ้างผู้หญิง จำนวนผู้หญิงที่จบจากมหาวิทยาลัยที่บริษัทที่มีพนักงานมากกว่า 1000 คนจ้างมี 36% ในปี 1985 เป็น 50% ในปี 1989 และเป็น 41% ในปี 1992 การจ้างผู้หญิงทำงานเริ่มน้อยลงตั้งแต่วิกฤติเศรษฐกิจซึ่งเริ่มในปี 1991 และนี่เป็นแนวโน้มปกติของบริษัทใหญ่ที่จ้างผู้หญิงทำงานน้อยลง การที่ผู้หญิงอยู่ในสายอาชีพน้อยทำให้เป็นผู้จัดการน้อยตามไปด้วย จากงานเขียนของยูโกะ โอคาซาวาเรื่อง *Office Ladies and Salaried Men: Power, Gender, and Work in Japanese Companies*. ซึ่งเขียนในปี 1998 ว่าบริษัทที่มีพนักงาน 100 คน หรือมากกว่า จะมีผู้หญิงเพียง 1% ของจำนวนทั้งหมดที่เป็นผู้จัดการ (buccho) 3% เป็นผู้จัดการฝ่าย (kacho) และ 7% เป็นหัวหน้าฝ่าย (kakaricho) เหตุผลที่ได้จากการสำรวจของกระทรวงแรงงานคือผู้หญิงที่ขาดประสบการณ์ ขาดความรู้และขาดการตัดสินใจมีถึง 48% ผู้หญิงทำงานจำนวนปีน้อยกว่าผู้ชายและจะเกษียณก่อนได้เป็นผู้จัดการมี 35% (Iwai 1996) ญี่ปุ่นคิดว่าผู้หญิงที่มีความสามารถจะเป็นผู้จัดการอาจมีมากขึ้นในอนาคต แต่ยังไม่ทำงานกับบริษัทนานพอจะเป็นผู้บริหารได้มี 30% ด้วยเหตุนี้ผู้หญิงจึงไม่ใช่แรงงานหลัก และ มักไม่ได้ทำงานประจำ และ ไม่จัดอยู่ในกลุ่มตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กรของญี่ปุ่นเป็นส่วนหนึ่งของระบบการเมือง การศึกษา และระบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรของญี่ปุ่นมีส่วนสำคัญในการทำให้ความเท่าเทียมในการว่าจ้างระหว่างชายหญิงไม่เท่าเทียมกัน ประเด็นโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมเกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมในสังคมญี่ปุ่น แม้กฎหมายพื้นฐานเรื่องแรงงานจะผ่านสภาไดเอ็ตแล้ว แต่ก็ต้องเข้าใจว่า ญี่ปุ่นมี

แนวโน้มนั้นที่จะตกลงและตัดสินใจด้วยการประนีประนอมมากกว่าการตัดสินใจวิีเด็ดขาด ซึ่งทำให้ความเท่าเทียมในการว่าจ้างระหว่างชายหญิงเป็นไปได้ยาก

2) แร่งงานที่ไม่ประจำส่วนใหญ่ประกอบด้วยแร่งงานหญิง แร่งงานชายที่มีการศึกษาน้อย แร่งงานที่ต่งงาน และแร่งงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย

ในปี 1985 สภาไดเอ็ทยอมรับกฎหมายว่าด้วยการว่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ทำให้สภาพการว่าจ้างของผู้หญิงดีขึ้น ในปี 1987 มีผู้หญิงทำงาน 23.6 ล้านคน 16.5 ล้านคนเป็นลูกจ้างซึ่งเท่ากับ 68.4 %ของทั้งหมด ในปี 1992มีผู้หญิงทำงาน 26.19 ล้านคน ผู้ชายทำงาน 38.17 ล้านคน ในผู้หญิง 26.19 ล้านคนทำงานเป็นลูกจ้าง 19.74 ล้านคน ซึ่งเท่ากับ 75.4 %ของทั้งหมด ตัวเลขนี้แสดงว่าผู้หญิงทำงานเพิ่มมากขึ้น

กฎหมายว่าด้วยการว่าจ้างอย่างเท่าเทียมสำหรับชายหญิง เริ่มใช้ตั้งแต่เดือนเมษายน 1986 ซึ่งยังคงตามหลังกฎหมายการว่าจ้างของผู้ชาย และตามหลังโอกาสการว่าจ้างของผู้หญิงในประเทศอุตสาหกรรมอื่น ผู้หญิงต้องเผชิญกับปัญหาความไม่เท่าเทียมในโอกาสการได้งานดี และยั้งต้องเผชิญกับระบบบริษัทซึ่งหลบเลี่ยงกฎหมาย บริษัทญี่ปุ่นได้นำเอา 2 ระบบในการว่าจ้างเข้ามาใช้ในบริษัทคือ

ระบบแรกเป็นสายอาชีพเรียกว่าโซโกโงกุ (sogoshoku) ซึ่งอนุญาตให้การย้ายระหว่างบริษัทได้ และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานในระบบนี้ชายหญิงมี 2.5 % Bill Gordon มีความเห็นว่า สถิติในปี 1991 ชี้ให้เห็นระบบการจ้างงาน เช่น บริษัทประกันภัยทางน้ำชื่อ Tokyo Marine Insurance จ้างผู้ชาย 424คน จ้างผู้หญิง 24 คนในสายอาชีพ และจ้างผู้หญิงในระบบสายธุรกิจ 553 คน JALจ้างผู้ชาย 147 คน และผู้หญิง 3 คนใน

สายอาชีพ ผู้หญิงในสายธุรกิจ 52 คน บางบริษัทอย่างห้างอิเซตันจ้างชาย 80คน ผู้หญิง 65 คน (Iwai 1993,180)

ระบบที่ 2 เป็นระบบสำหรับลูกจ้างทั่วไปเรียกว่า อิปบันโงกุ (Ippanshoku) ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานสายธุรกิจ ผู้หญิงส่วนใหญ่ที่ทำงานจะอยู่ในระบบนี้ บริษัทมักไม่จ้างผู้หญิงเพราะบริษัทยังเห็นว่าผู้หญิงต้องการมีครอบครัว

จากสถิติปรากฏว่ามี 52 บริษัทซึ่งมีคนมากกว่า 5000 คนที่ใช้ 2 ระบบที่กล่าวข้างต้น

หลังจากราคาหุ้นตกในปี 1990 และปลายเศรษฐกิจฟองสบู่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทำให้ผู้หญิงหางานยากยิ่งขึ้น แม้ผู้หญิงที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย และมีคุณสมบัติคล้ายผู้ชายก็ยังหางานยาก ปี ค.ศ.1996 รัฐได้ให้คำแนะนำและขอร้องไห้แยกรับในเรื่องการสมัครงานโดยต้องบอกจำนวนการรับให้ชัดเจนว่า รับผู้หญิงและผู้ชายจำนวนละกี่คน นอกจากนี้ยังมีการประชุมเสนอแนะใหม่ว่า ไม่ควรจำกัดประเภทการรับสมัคร เช่น รับเฉพาะผู้ชาย เป็นต้น

กฎหมายการว่าจ้างได้มีการทบทวนใหม่อีกเดือนมิถุนายน 1997 ทำให้เกิดความเท่าเทียมในการทำงานมากขึ้น สถิติจากปี 1995 คนทำงานที่เป็นผู้หญิงมีถึง 38.9 % ซึ่งเพิ่มจากปี1986 เป็น 28.8 % ส่วนผู้ชายเพิ่มขึ้นเป็น 13.9 % ในด้านของคนทำงานประจำและไม่ประจำมีเพียง 9.4% ของแรงงานผู้ชายที่เป็นแรงงานชั่วคราว ในขณะที่ 39.8 % ของแรงงานผู้หญิงทั้งหมดเป็นแรงงานชั่วคราว ปี1995 แรงงานผู้หญิงได้รับเงินเดือนเป็น 62%ของแรงงานผู้ชาย ความแตกต่างระหว่างเงินเดือนในช่วงแรกของการทำงานจะไม่มาก แต่เมื่อทำงานไปได้หลายปี เงินเดือนระหว่างชายหญิงจะต่างกันมากเพิ่มขึ้นตามกาลเวลา เงินเดือนผู้ชายจะขึ้น อย่างสม่ำเสมอจนอายุ 50-54 เงินเดือนผู้หญิงจะลดลงเมื่อเข้าอายุ 30 ปี ในปี 1985 เงินเดือนผู้หญิงเป็น 63.5% ของผู้ชาย

ในปี 1996 เงินเดือนผู้หญิงเป็น 63.5 % ของผู้ชาย (Pollack 1997, 3) เงินเดือนผู้หญิงอายุ 20-24 ปีเป็น 90% ของผู้ชาย เงินเดือนผู้หญิงอายุ 30-34 เป็น 75 % เงินเดือนผู้หญิงอายุ 55-59 ปีจะเป็นเพียง 55% ของเงินเดือนผู้ชาย ส่วนจำนวนปีในการทำงาน คือ เฉลี่ยแล้ว คนงานผู้ชายทำงาน 12.9 ปี จำนวนปีเฉลี่ยในการทำงานของผู้หญิง คือ 7.9 ปี 71.9 % ของแรงงานผู้หญิงทำงานน้อยกว่า 10 ปี เมื่อเทียบกับผู้ชายมีเพียง 50 % ของแรงงานผู้ชายที่ทำงานน้อยกว่า 10 ปี สถิติยังแสดงให้เห็นว่า แรงงานผู้หญิงไม่ทำงานในบริษัทเดียวยาวนานเท่าผู้ชาย

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงาน แบ่งตามประเภทของการว่าจ้าง

	Total of male and female	Female	Male
Employees except for board members	49,990,000 (100%)	20,760,000 (100%)	29,230,000 (100%)
Fulltime workers	36,400,000 (72.8%)	10,830,000 (52.2%)	25,570,000 (87.5%)
Part-time workers / Temporary workers	11,520,000 (23.0%)	8,910,000 (42.9%)	2,610,000 (8.9%)
Part-time workers	2,080,000 (4.2%)	1,030,000 (5.0%)	1,050,000 (3.6%)

From Special survey of labor power in February 2001

จากการสำรวจในปีค.ศ.2001 จำนวนแรงงานมีทั้งหมด 49,990,000 คน แบ่งเป็น ชาย 29,230,000 คน และ หญิง 20,760,000 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้ดูเหมือนผู้หญิงและผู้ชายญี่ปุ่น ได้รับโอกาสการว่าจ้างที่ไม่เลื่อมล้ำกัน แต่หากเปรียบเทียบจากลักษณะการว่าจ้างแล้วจะพบว่า ผู้หญิงที่ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานประจำมีเพียง 10,830,000 คน หรือ 52.2% ของแรงงานหญิงทั้งหมด ขณะที่แรงงานที่เป็นผู้ชายได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานประจำถึง 25,570,000 คน หรือ 87.5% ของแรงงานชายทั้งหมด และผู้หญิงที่ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานชั่วคราวมีถึง 8,910,000 คน หรือ 42.9% ของแรงงานหญิงทั้งหมด ส่วนแรงงานชายที่ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานชั่วคราวมีเพียง 2,610,000 คน หรือ 8.9% ของแรงงานชายทั้งหมด แสดงให้เห็นว่า แม้โลกจะเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ชายและผู้หญิงญี่ปุ่นในลักษณะการว่าจ้างงานก็ยังคงชัดเจนในองค์กรของญี่ปุ่น บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ยังคงว่าจ้างผู้ชายเป็นพนักงานประจำมากกว่า และส่งเสริมให้ผู้ชายมีบทบาทในองค์กรมากกว่า ในขณะที่แรงงานหญิงได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานชั่วคราวซึ่งได้รับอัตราเดือนและสวัสดิการที่ต่ำกว่ามาก



ตารางที่ 2 การเปลี่ยนแปลงรายได้ต่อชั่วโมง เปรียบเทียบระหว่างงานประจำ และงานหารายได้พิเศษ

Year	Female			Male		
	Fulltime workers	Part-time workers	Disparity	Fulltime workers	Part-time workers	Disparity
1990	989yen	712yen	72.0	1632yen	944yen	57.8
1992	1127yen	809yen	71.8	1812yen	1053yen	58.1
1994	1201yen	848yen	70.6	1915yen	1037yen	54.2
1996	1255yen	870yen	69.3	1976yen	1071yen	54.2
1998	1295yen	886yen	68.4	2002yen	1040yen	51.9
2000	1329yen	889yen	66.9	2005yen	1026yen	51.2

From *Salary Structure Basic Statistical Survey* by the Ministry of Health and La

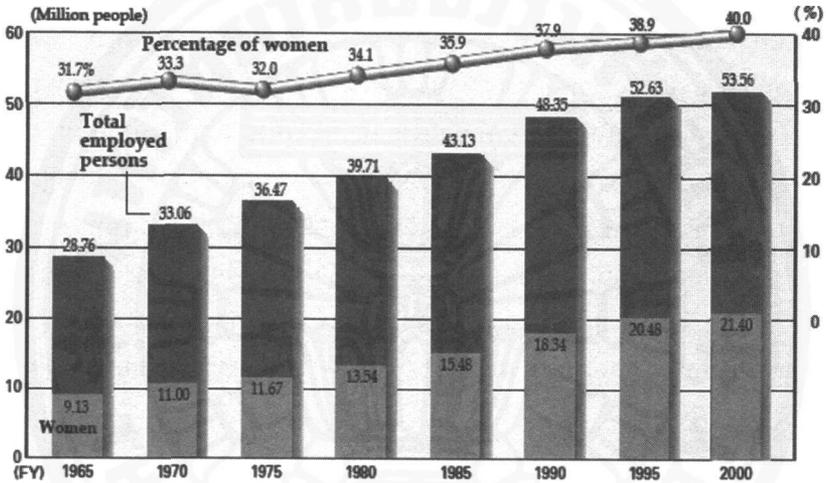
จากตารางข้างบน แสดงให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องการจ่ายค่าแรงระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิง ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำ หรือพนักงานชั่วคราว แรงงานหญิงก็จะได้ค่าแรงน้อยกว่าแรงงานชายเสมอ แรงงานผู้หญิงที่ทำงานประจำได้รับค่าจ้างแรงงานมากกว่าแรงงานชายที่ทำบางเวลาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้น ตามตารางที่ 1 ให้ข้อมูลว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่ถูกว่าจ้างในลักษณะแรงงานชั่วคราว และ แรงงานที่ทำงานบางเวลา ทั้งๆที่ผู้หญิงบางส่วนต้องทำงานเต็มเวลาเท่ากับแรงงานประจำ หรือ อาจต้องทำงาน

ยาวนานกว่าแรงงานประจำ แต่ได้รับค่าแรงในอัตราสำหรับคนทำงานบางเวลา ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำกว่า 50% ของค่าจ้างแรงงานชายที่ทำงานเต็มเวลา

ปี 1999 มีการทบทวนกฎหมายโอกาสในการว่าจ้างที่เท่าเทียมระหว่างชายหญิง ในกฎหมายฉบับนี้ได้ ห้ามกีดกันเรื่องการลงโฆษณาในหนังสือพิมพ์ ขบวนการในการรับสมัครผู้เข้าทำงาน การจ้างงานในตำแหน่งพิเศษ และความก้าวหน้าในการทำงาน กฎหมายแรงงานทบทวนข้อจำกัดพิเศษสำหรับผู้หญิงมีตั้งแต่เรื่องวันหยุด การทำงานในเวลากลางคืน การทำงานนอกเวลา เป็นต้น แม้สภาพแรงงานชายหญิงจะทำเทียมกันในด้านกฎหมาย แต่ผู้หญิงก็ยังทำงานเกี่ยวกับแม่บ้านและงานเลี้ยงเด็ก ปี 1999 ผู้หญิงทำงานในทุกสาขา อุตสาหกรรมของญี่ปุ่นมี 40.7 % และปี 1975 มีผู้หญิงเพียง 32 % จากการสำรวจปรากฏว่า หลังจากนั้นผู้หญิงทำงานว่าจ้างมากขึ้นโดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมอาหาร งานขาย ปลีกและขายส่ง และงานผลิตเครื่องมือไฟฟ้า



แผนภูมิที่ 1 การเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนแรงงานหญิง-ชาย ระหว่างปี 1965-2000



Source: Ministry of Internal Affairs and Communications

จากการสำรวจของแรงงานปรากฏว่า 47.9 % ของแรงงานผู้หญิงได้รับการจ้างเป็นพนักงานทำบางเวลาประเภทกำหนดเวลาแน่นอน และเป็นพนักงานชั่วคราว ในกรณีของคนทำงานบางเวลา ส่วนใหญ่สัญญาว่าจ้างจะต่างจากคนทำงานเต็มเวลา ในบรรดาผู้หญิงที่ทำงานบางเวลา ผู้หญิงบางคนทำงานเวลายาวนานกว่าคนงานเต็มเวลา ตามหนังสือปกขาวของรัฐเกี่ยวกับแรงงานหญิง จำนวนของผู้หญิงที่เป็นคนงานบางเวลาในปี 1999 เกินจำนวนของคนงานที่ทำเต็มเวลา คนทำงานบางเวลาส่วนหนึ่งทำงานคล้ายคนงานเต็มเวลา

แต่รับเงินเดือนน้อยกว่าคนงานหญิงที่ทำงานเต็มวันเวลา เฉลี่ยเงินเดือนระหว่างคนงานผู้หญิงที่ทำงานบางเวลาเป็น 66.9 % ของคนงานที่ทำเต็มเวลา ในปี 2000 เงินเดือนของคนงานผู้ชายเฉลี่ยเป็นชั่วโมงเท่ากับ 2005 เยนต่อชั่วโมง ในบรรดาผู้หญิงที่ทำงานบางเวลาได้ 889 เยน ต่อชั่วโมงหรือ 44 % ของเงินเดือนของคนงานผู้ชายที่ทำเต็มเวลา

วิธีการกีดกันผู้หญิงในการทำงานมีหลายทางซึ่งมักจะทำโดยทางอ้อมดังนี้

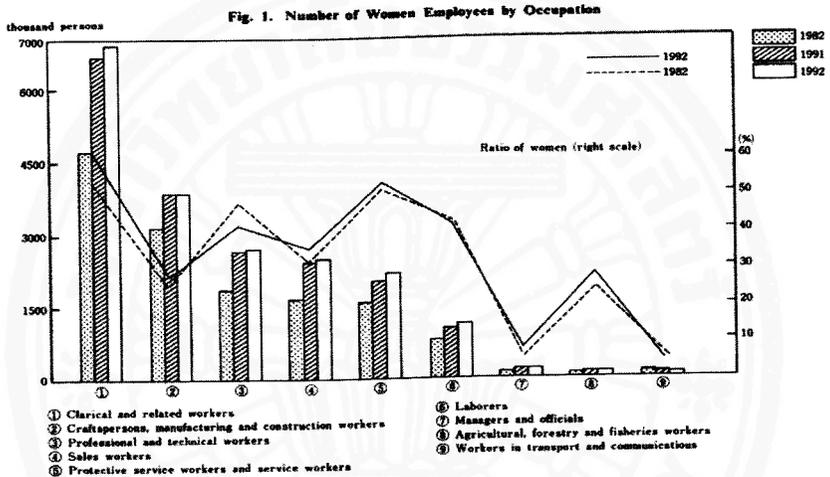
ก. การใช้มาตรฐานต่างกันระหว่างชายหญิง ซึ่งรวมคนงานที่ไม่ทำงานเต็มเวลา เช่น คนทำงานบางเวลา ทำงานช่วงสั้น และทำงานชั่วคราว ซึ่งเปอร์เซ็นต์ของผู้หญิงที่ทำงานบางเวลาและผู้หญิงที่ทำงานช่วงสั้นจะสูง

ข. ใช้ระบบการจัดการที่ต่างกัน

บริษัทหลายบริษัทในญี่ปุ่นจะให้เงินครอบครัวบวกค่าเช่าบ้านแก่หัวหน้าครอบครัวซึ่งเป็นคนงานผู้ชาย แต่ถ้าเป็นคนงานผู้หญิงที่จำเป็นต้องหัวหน้าครอบครัวและมีภาระต้องเลี้ยงครอบครัว หรือมีคุณสมบัติเท่าผู้ชาย ผู้หญิงจะไม่ได้รับเงินพิเศษและจะไม่ได้รับการลงทะเบียนเป็นหัวหน้าครอบครัว

บริษัทหลายบริษัทในญี่ปุ่นจะใช้การย้ายของคนงานผู้ชาย การแลกตำแหน่ง การทำงานเกินเวลา การทำงานในวันหยุด เป็นมาตรฐานสำหรับกรารับผิดชอบการว่าจ้างหรือการให้อยู่ทำงานต่อ ผู้หญิงมักจะต้องเสียประโยชน์เพราะผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้นผู้หญิงจึงไม่สามารถทำตามระเบียบว่าด้วยการจ้างได้

แผนภูมิที่ 2 จำนวนผู้หญิงที่ทำงาน แบ่งตามอาชีพ



Source: Women's Bureau, Ministry of Labour, *Activation Situation of Working Women for 1993*
 Note: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *Labor Force Survey*

จากตารางที่ 4 ปรากฏว่า สัดส่วนผู้หญิงที่ทำงานเป็นเสมียนมีมากกว่า 60 % งานบริการมี 50% อาชีพที่ต้องใช้ความชำนาญและทักษะพิเศษ และ ผู้ใช้แรงงาน มีมากกว่า 40% พนักงานขายประมาณ 35% งานฝีมือ งานฝ่ายผลิต และงานก่อสร้างประมาณ 30% ด้านเกษตรกรรม ป่าไม้ และประมงมีเกือบ 30% แรงงานในธุรกิจขนส่งและการสื่อสาร และ ผู้หญิงที่ทำงานเป็นข้าราชการ และเป็นระดับผู้จัดการมีไม่ถึง 10 %

ตารางที่ 3 แนวโน้มของประเภทอาชีพที่ผู้หญิงที่จบมหาวิทยาลัย 4 ปีได้รับการว่าจ้าง

Table 1. Trends in Occupational Composition of Female Graduates from 4-year University

	1975	1980	1982	1985	1989	1991	1992
Total	42,437	61,558	64,029	66,990	78,983	96,582	103,082
Composition ratio by occupation	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Professional and technical workers	52.7	55.9	52.9	50.5	45.3	42.3	39.5
Engineers	3.4	4.0	6.5	10.5	13.5	15.0	14.7
School teachers	38.1	37.5	32.9	27.4	20.2	17.0	15.0
Workers in health and medical care occupations	7.1	7.9	7.0	6.8	5.9	5.2	4.8
Others	4.1	6.6	6.4	5.8	5.7	5.2	5.0
Clerical and related workers	40.4	36.6	38.7	39.1	41.6	45.3	47.0
Sales workers	3.1	5.1	5.8	7.8	10.2	9.4	10.0
Others	3.8	2.4	2.6	2.5	2.9	2.9	3.6

Source: Ministry of Education, *Basic Survey on Schools*.

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า ตั้งแต่ค.ศ.1975 – 1992 ผู้หญิงที่ทำงานในสายที่ต้องใช้ความชำนาญและทักษะมีแนวโน้มลดลง คือ

-ในค.ศ.1975 มี 52.7% แบ่งออกเป็น วิศวกร 3.4%, ครูอาจารย์ 38.1, อาชีพทางการแพทย์ 7.1, และอื่นๆ 4.1%

-ในค.ศ.1980 มี 55.9% แบ่งออกเป็น วิศวกร 4%, ครูอาจารย์ 37.5%, อาชีพทางการแพทย์ 7.9%, และอื่นๆ 6.6%

-ในค.ศ.1982 มี 52.9% แบ่งออกเป็น วิศวกร 6.5%, ครูอาจารย์ 32.9%, อาชีพทางการแพทย์ 7%, และอื่นๆ 6.4%

-ในค.ศ.1985 มี 50.5% แบ่งออกเป็น วิศวกร 10.5%, ครูอาจารย์ 27.4%, อาชีพทางการแพทย์ 6.8%, และอื่นๆ 5.8%

-ในค.ศ.1989 มี 45.3% แบ่งออกเป็น วิศวกร 13.5%, ครูอาจารย์ 20.2%, อาชีพทางการแพทย์ 5.9%, และอื่นๆ 5.7%

-ในค.ศ.1991 มี 42.3% แบ่งออกเป็น วิศวกร 15%, ครูอาจารย์ 17%, อาชีพทางการแพทย์ 5.2%, และอื่นๆ 5.2%

-ในค.ศ.1992 มี 39.5% แบ่งออกเป็น วิศวกร 14.7%, ครูอาจารย์ 15%, อาชีพทางการแพทย์ 4.8%, และอื่นๆ 5%

ส่วนในสายที่เกี่ยวข้องกับงานเสมียนกลับมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คือ ในค.ศ. 1975 มี 40.4%, ค.ศ.1980 มี 36.6%, ค.ศ.1982 มี 38.7%, ค.ศ.1985 มี 39.1%, ค.ศ.1989 มี 41.6%, ค.ศ.1991 มี 45.3%, ค.ศ.1992 มี 47%

อาชีพพนักงานขายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นกัน ในค.ศ.1975 มี 3.1%, ค.ศ.1980 มี 5.1%, ค.ศ.1982 มี 5.8%, ค.ศ.1985 มี 7.8%, ค.ศ.1989 มี 10.2%, ค.ศ.1991 มี 9.6%, ค.ศ.1992 มี 10%

ตัวเลขตามตารางข้างบน แสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงยังคงไม่เท่าเทียมกับผู้ชายในแง่การได้รับโอกาสที่จะประกอบอาชีพที่ดี ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง

การว่าจ้างที่เท่าเทียมระหว่างชายหญิงในบริษัท หมายความว่า ผู้หญิงต้องมีความรู้ความสามารถที่จะแข่งขันกับผู้ชายได้ รวมทั้งจะต้องมีเวลาเลี้ยงดูเด็ก สังคมญี่ปุ่นคาดหวังให้ผู้หญิงเลี้ยงดูลูก เพราะถือเป็นงานของผู้หญิง ในขณะที่ต้องการให้ผู้หญิงทำงานต่อเนื่องและเต็มเวลาเหมือนผู้ชาย ดังนั้น ผู้หญิงที่ทำงานเต็มเวลาได้ต้องเป็นผู้หญิงที่ไม่แต่งงาน มีเวลาอุทิศให้กับงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีภาระต้องเลี้ยงและรับส่งลูก การทำงานในบริษัทนั้น ไม่เพียงทำงานตรงตามเวลางานเท่านั้น บางงานยังต้องเลี้ยงดูปู่เสื่อแขกของบริษัท ผู้หญิงญี่ปุ่นคิดว่าไม่สามารถทำได้ ดังนั้น บริษัทส่วนใหญ่จึงใช้เป็นข้ออ้างในการจ่ายเงินเดือนผู้หญิงน้อยกว่าผู้ชาย อีกสาเหตุหนึ่งที่บริษัทไม่ยอมรับผู้หญิงทำงานตำแหน่งสำคัญ คือ ผู้หญิงทำงานได้ระยะสั้น หรือ แต่งงานแล้วลาออกไป

เป็นแม่บ้าน หรือ ต้องลาคลอดนานทำให้งานไม่ต่อเนื่อง และ ต้องหาคนอื่นทำช่วงที่ ลาคลอด

การที่ผู้หญิงต้องเลี้ยงลูกเป็นความคาดหวังของสังคม แต่บริษัทก็ยังไม่ได้มีกฎเกณฑ์ที่จะให้ออกาสผู้หญิง การว่าจ้างไม่เท่าเทียมเป็นเรื่องของวัฒนธรรมขององค์กร สิ่งที่ต้องสำรวจ คือ ความพึงพอใจของผู้หญิงญี่ปุ่นในเรื่องความเท่าเทียมในการทำงาน แนวคิดของผู้หญิงญี่ปุ่นซึ่งสะท้อนจากตัววัฒนธรรม หนังสือพิมพ์ญี่ปุ่นเคยทำการสำรวจผู้หญิงปรกฏว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่ยินดีทำงานบ้าน เพราะยังยึดติดกับความคิดที่ว่า ผู้ชายทำงานนอกบ้านได้ดีกว่า ซึ่งดูได้จากทางธุรกิจหลายธุรกิจซึ่งผู้หญิงเป็นผู้เริ่มต้นลงทุน เมื่อธุรกิจใหญ่ขึ้นผู้หญิงจะให้ผู้ชายซึ่งเป็นสามีหรือลูกเขยเข้ามาทำแทน

กฎหมายการว่าจ้างได้มีการทบทวนใหม่ในปี 1997 แสดงว่ารัฐบาลต้องการจะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายการว่าจ้างจริงด้วยสาเหตุหลายประการ คือ ประการแรก อัตราการเกิดของคนญี่ปุ่นน้อยลงทำให้ขาดแรงงาน ประการที่ 2 ญี่ปุ่นมีประชากรผู้สูงอายุมาก เด็กรุ่นใหม่หาทางไปทำงานต่างประเทศจะได้ไม่ต้องเสียภาษีสูงเพื่อมาเลี้ยงคนแก่ของประเทศ ประการที่ 3 ต้องการปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้หญิงจริง แต่เพื่อจูงใจให้ผู้หญิงเข้ามาทำงาน

นักวิจารณ์หลายคนเห็นว่า การเปลี่ยนทำให้บริษัทสามารถนำพนักงานชายมาทำงานเต็มเวลา แต่ผู้หญิงที่ทำงานบางเวลาก็ยังคงมีสภาพเหมือนเดิม และยังคงรับเงินเดือนน้อย การเปลี่ยนจะไม่มีทางแก้ไขปัญหาแรงงานผู้หญิงได้ ตราบใดที่บริษัทยังคงใช้ระบบไซโกโดกุและระบบอปีบันโดกุ หลายบริษัทในญี่ปุ่นยังคงเชื่อว่า สายอาชีพที่เรียกว่าไซโกโดกุไม่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงที่มีครอบครัว ซึ่งทำให้ผู้หญิงส่วนใหญ่หันไปทำงานกับบริษัทต่างชาติ นอกจากบริษัทต่างชาติให้เงินเดือนผู้หญิงดีไม่แพ้ผู้ชาย ผู้หญิงยังมีโอกาสได้แสดงฝีมือบริษัทต่างชาติเองก็หาพนักงานชายลำบากเพราะบริษัทต่างชาติไม่สามารถให้สวัสดิการ และความมั่นคงได้ดีเท่าบริษัทญี่ปุ่น แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า

บริษัทญี่ปุ่นจะให้เงินเดือนผู้หญิงไม่ดีหมดทุกราย บริษัทญี่ปุ่นที่มีลูกค้ำเป็นผู้หญิง เช่นบริษัทเครื่องสำอาง บริษัทที่ทำงานแฟชั่น บริษัทท่องเที่ยวและห้างสรรพสินค้า เป็นต้น ห้างสรรพสินค้าจะจ้างพนักงานหญิง 60-80% ห้างสรรพสินค้าอีกเซตอนุญาตให้ผู้หญิงลาคลอดได้ 8 อาทิตย์ก่อนและหลังคลอดโดยให้เงินเดือนตามปกติ ส่วนห้างสรรพสินค้าเชิญให้เวลากับพนักงานสิบปีที่จะรักษาสถานภาพได้

อุปสรรคที่จำกัดโอกาสในการทำงานของผู้หญิง คือ ชั่วโมงการทำงานและการไม่ให้ผู้หญิงมีโอกาสมากนักในการทำงานสายอาชีพเพราะบริษัทส่วนใหญ่ไปตัวตัดสินว่าผู้หญิงมีครอบครัวจะทำงานไม่ได้เต็มที่และคิดว่า ผู้หญิงมีครอบครัวจะไม่อยากทำงานนอกบ้าน ประกอบกับบริษัทส่วนใหญ่ให้เงินเดือนไม่จูงใจให้ผู้หญิงอยากทำงานนอกบ้าน คงจะต้องรอให้ขาดคนทำงานหรือรอจนกว่าผู้หญิงจะเรียกร้องค่าแรงที่มากขึ้น ทรายนั้นเงินเดือนของผู้หญิงจึงจะเท่าเทียมหรือเกือบเท่าเทียมผู้ชาย

สังคมญี่ปุ่นเป็นสังคมผู้ชายเป็นใหญ่...ความเท่าเทียมจะเกิดขึ้นได้หรือไม่ขึ้นกับความต้องการผู้หญิงด้วยเช่นกัน



หนังสืออ้างอิง

<http://www.jil.go.jp/bulletin/year/1994/vol33-09/05.htm>

<http://web3.asia1.com.sg/timesnet/data/ab/docs/ab0964.html>

Iwao, Sumiko (1996) 'The New Lifestyles of Japanese Women',
<http://www.mofa.go.jp/j_info/japan/opinion/iwao.html> (20
September 1998).

_____ (1993) *The Japanese Woman: Traditional Image and Changing Reality*, New York, The Free Press.

Kawashima, Yoko (1995) 'Female Workers: An Overview of Past and Current Trends', in Kumiko Fujimura-Fanselow and Atsuko Kameda (eds.), *Japanese Women: New Feminist Perspectives on the Past, Present, and Future*, New York, The Feminist Press.

Ogasawara, Yuko (1998) *Office Ladies and Salaried Men: Power, Gender, and Work in Japanese Companies*, Berkeley, University of California Press.

Pollack, Andrew (1997) 'Jobs, At a Cost, for Japan's Women', *New York Times* <<http://www.hartford-hwp.com/archives/55a/025.html>> (20
September 1998).

Murdo, Pat (1993) 'Recession and Respect: Is the Employment Scene Changing for Japanese Women?', Japan Economic Institute <<http://www.gwjapan.org/ftp/pub/policy/jei/1993/a-series/12-3-93a.txt>> (17 September 1998).

- Sōrifu (Prime Minister's Office) (1998) 'Statistics: Present Status of Japanese Women',
<<http://www.sorifu.go.jp/danjyo/women98/s1.html>> (20 September 1998).
- _____ (1997) 'The Present Status of Gender Equality and Measures: Report on the Plan for Gender Equality 2000',
<<http://www.sorifu.go.jp/whitepaper/danjyo/sankaku/english/index.html>> (20 September 1998).
- Statistics Bureau, Management and Coordination Agency (1997) 'Housework Sharing (1986-1996)',
<<http://jin.jcic.or.jp/stat/stats/18WME51.html>>.
- Tanaka, Kazuko (1995) 'Work, Education, and the Family', in Kumiko Fujimura-Fanselow and Atsuko Kameda (eds.), *Japanese Women: New Feminist Perspectives on the Past, Present, and Future*, New York, The Feminist Press.
- Tanaka, Yukiko (1995) *Contemporary Portraits of Japanese Women*, Westport, Conn., Praeger Publishers.