

# الفجوة بين الجنسين في اليابان



غياب المساواة بين الجنسين في الفرص المهنية وساعات العمل  
الطويلة يرسخان التفاوت في الأجور بين الرجل والمرأة  
كازو ياماغوتشي



تميز بين العمل النظامي مقابل العمل غير النظامي والعمل بدوام كامل مقابل العمل بدوام جزئي) والفئات العمرية أن الفروق بين الجنسين في نوع التوظيف—وتحديدا النسبة الأكبر من العاملات في المناصب غير النظامية مقارنة بالرجال—تفسر ٣٦٪ فقط من فجوة الأجور بين الجنسين (دراسة Yamaguchi 2011). والعامل الأساسي، في الواقع، هو فجوة الأجور بين الجنسين في العمل النظامي بدوام كامل، والمسؤولة عن أكثر من نصف الفجوة الكلية في الأجور بين الجنسين. وبالتالي، فإن القضاء على فجوة الأجور بين الجنسين على مستوى العمالة النظامية مسألة أكثر إلحاحا من معالجة تمثيل النساء بشكل زائد في التوظيف غير النظامي.

## تفتقر المرأة إلى فرصة الانضمام إلى مهن أخرى غير المهن التي يُنظر إليها على أنها مناسبة للمرأة.

### هيمنة الذكور على وظائف الإدارة العليا

تعد ندرة المديرات أحد الأسباب الرئيسية للتفاوت في الأجور بين الجنسين ضمن فئة العمالة النظامية في اليابان. فوفقا للمسح الأساسي لعام ٢٠١٦ بشأن تكافؤ فرص العمل الذي أجرته وزارة الصحة والعمل والرفاهية في اليابان، تشغل النساء ٦,٤٪ من مناصب مديري الإدارات أو ما يعادلها؛ و٨,٩٪ من مناصب رؤساء الأقسام أو ما يعادلها؛ و١٤,٧٪ من مناصب مشرفي الوحدات—المهام أو ما يعادلها.

كذلك وجه المسح ذاته أسئلة لأرباب العمل الذين لديهم عدد قليل جدا من المديرات بشأن الأسباب المحتملة وراء ندرة النساء في المناصب ذات المرتبة الأعلى. وكان السببان الرئيسيان اللذان تم تحديدهما من بين العديد من الأسباب المحتملة المحددة مسبقا، هما أنه «في الوقت الحالي، لا توجد نساء لديهن ما يلزم من المعرفة أو الخبرة أو القدرة على الحكم»، وأن «المرأة تتقاعد قبل بلوغ مناصب الإدارة العليا بسبب قصر سنوات خدمتها». ومثل هذه التصورات السائدة بين أصحاب العمل تجافي الواقع، حيث يكشف البحث الذي أجرته (دراسة Yamaguchi 2016) عن صورة مختلفة تماما.

وبإجراء تحليل للشركات التي بها ١٠٠ موظف أو أكثر، وجدت أن ٢١٪ فقط من التفاوت بين الجنسين على مستوى العاملين النظاميين في وظائف الإدارة الوسطى

تحرز اليابان تقدما في مجال المساواة بين الجنسين، على الأقل مقارنة ببقية العالم. فعلى الرغم من محاولات الحكومة اليابانية في السنوات الأخيرة لسن تشريع من شأنه تشجيع النشاط الاقتصادي للنساء، جاءت اليابان في مرتبة متدنية هي ١١٠ من أصل ١٤٩ بلدا في مؤشر الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٨ الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، والذي يقارن البلدان على أساس مدى ما تحرزه من تقدم تجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في أربعة مجالات رئيسية. وفي حين أن هذا الترتيب يمثل تحسنا طفيفا مقابل الترتيب المسجل في عام ٢٠١٧ (١١٤ من أصل ١٤٦)، فلا يزال ماثلا أو أدنى مما كان عليه في السنوات السابقة (١١١ في عام ٢٠١٦ و١٠١ في عام ٢٠١٥).

ومن بين الأسباب الرئيسية لتدني ترتيب اليابان هو الفجوة الكبيرة في الأجور بين الجنسين، والتي بلغت ٢٤,٥٪ في عام ٢٠١٨، لتكون بذلك ثاني أكبر فجوة على مستوى بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ولا تفوقها في ذلك سوى كوريا الجنوبية.

فما هي الأسباب التي تجعل هذه الفجوة كبيرة جدا في اليابان؟ أحد الأسباب الرئيسية هو العدد الكبير من النساء ضمن العمالة «غير النظامية». فالعمالة «النظامية» في اليابان تعمل بموجب عقود غير محددة المدة ودون التزامات وظيفية محددة ويتم حمايتها بشدة من الفصل والتسريح، في حين أن العمالة غير النظامية—بما في ذلك العديد من الموظفين المتفرغين—تعمل بموجب عقود محددة المدة وبالالتزامات وظيفية محددة. ويقع أكثر قليلا من ٥٣٪ من العاملات اللاتي تتراوح أعمارهن من ٢٠ إلى ٦٥ سنة ضمن الفئة غير النظامية مقابل ١٤,١٪ فقط من العاملين في عام ٢٠١٤.

وكما هو الحال في بلدان أخرى، تحصل العمالة غير النظامية في اليابان على أجور منخفضة تكاد تكون موحدة بغض النظر عن العمر ونوع الجنس. ومن ناحية أخرى، تزداد الأجور في حالة العمالة النظامية مع التقدم في السن حتى يبلغ عمر العامل حوالي ٥٠ سنة. ويرجع ذلك إلى أنه في غالبية الشركات اليابانية، تحصل العمالة النظامية على العلاوات على أساس سنوات الخدمة. ويترسخ التفاوت بين الجنسين من حيث نسبة العمالة غير النظامية بفعل تصور أصحاب العمل بأن الخريجين الجدد هم المرشحون الأنسب للعمل النظامي. ونظرا لميل أصحاب العمل لإعطاء الأولوية لتوظيف هؤلاء الباحثين عن عمل الأصغر سنا في العمل النظامي، فإن النساء اللاتي يتركن وظائفهن من أجل تربية الأطفال ويحاولن العودة إلى سوق العمل في تاريخ لاحق لا تتاح لهن سوى فرص محدودة للعمل النظامي.

ومع ذلك، يكشف تحليلي للفجوة في الأجور بين الجنسين من خلال مجموعة من أنماط التوظيف (أربع فئات

## ساعات العمل الممتدة لا تتوافق مع أدوار أفراد الأسرة بعد الزواج نتيجة الإصرار على ذلك التقسيم التقليدي لمهام العمل في اليابان.

رؤساء الأقسام) وما فوقها يمكن تفسيره بالفروق بين الجنسين في التعليم والخبرة العملية. أما باقي التباين فقد نشأ من الفروق بين الجنسين في معدل الترقى إلى مناصب الإدارة العليا بين الموظفين ذوي مستويات التعليم والخبرة المتماثلة. ولم تكن محدودية مدة التوظيف للنساء عاملاً رئيسياً. كما أظهر تحليلي أن كون المرء ذكراً زاد من احتمالية أن يصبح مديراً بأكثر من عشرة أضعاف، في حين أن كونه خريجاً جامعياً زاد من هذه الاحتمالية بمقدار ١,٦٥ ضعف. (حيدت الدراسة تأثير المحددات الأخرى لشغل منصب مدير).

### استمرار الأدوار التقليدية

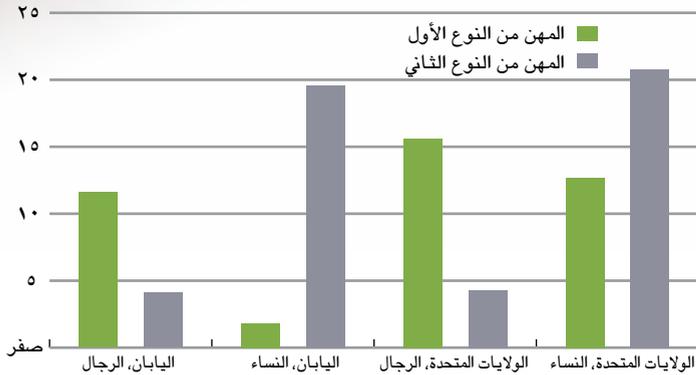
ونظر للمجتمعات التي تتحدد فيها الفرص والمكافآت الاجتماعية أساساً عن طريق المنجزات الفردية باعتبارها «حديثاً»، وللمجتمعات التي تتحدد فيها تلك الفرص والمكافآت عن طريق مكانة ينتسب إليها الشخص بأنها تنتمي إلى عصر «ما قبل الحداثة». وعلى الرغم من أن عصر «ما بعد الحداثة» يخضع للمناقشة في اليابان، فإن المجتمع الياباني المعاصر يحافظ على خصائص لا يمكن اعتبارها حتى «حديثاً». فالنوع الاجتماعي عند الولادة هو الذي يحدد ما إذا كان الشخص سيصبح مديراً في اليابان، وليس المنجزات الفردية كالحصول على شهادة جامعية.

والمسارات الوظيفية القائمة على الفصل بين الجنسين هي المسؤولة إلى حد كبير عن عدم المساواة بين الجنسين في البلد فيما يتعلق بمعدل الترقى إلى مناصب الإدارة العليا. ففي اليابان، هناك مسار مهني إداري (*sogo shoku*) ومسار مكتبي يقود إلى طريق مسدود (*ippan shoku*). ويرتبط نظام المسار هذا ارتباطاً وثيقاً بنوع الجنس. فكثير من النساء لا يسعين إلى تقلد وظائف *sogo shoku* على الرغم من أنها تتيح فرصاً أكبر للتطوير الوظيفي لأنها تتطلب ساعات عمل إضافية منتظمة. وفي الواقع، بالنسبة للمرأة ثمة ارتباط رئيسي لأن تصبح مديرة بوجود ساعات عمل طويلة، مما يشير إلى أن النساء اللاتي لا يعملن لساعات طويلة من العمل الإضافي محرومات من فرص أن يصبحن مديرات. ومع ذلك، فإن ساعات العمل الممتدة للمرأة لا تتوافق مع أدوار أفراد الأسرة اليابانية بعد الزواج نتيجة الإصرار على ذلك التقسيم التقليدي للعمل حيث تتحمل المرأة عبء رعاية الطفل والمهام الأسرية. ونتيجة لذلك، فإن إصرار الشركات اليابانية على ساعات عمل طويلة يعد مصدراً أصيلاً لعدم

ويلقي بحثي الأخير نظرة فاحصة على الفجوة بين الجنسين في الأجور بين المهنيين، مع التركيز على سوق العمل في اليابان والولايات المتحدة. واستناداً إلى مسح قومي أجري في اليابان عام ٢٠٠٥ وإلى التعداد السكاني في الولايات المتحدة لعام ٢٠١٠، نظرت إلى نسب النوع الاجتماعي في فئتي المهنيين محل الوصف أعلاه: مهني الخدمات الإنسانية باستثناء المهنيين ذات المكانة الرفيعة، مثل الأطباء وأساتذة الجامعات، والتي اخترت تسميتها «بالمهنيين من النوع الثاني»، وغيرها من المهنيين بما في ذلك مهني الخدمات الإنسانية رفيعة المكانة وجميع المهنيين غير المتعلقة بالخدمات الإنسانية، والتي اخترت تسميتها «بالمهنيين من النوع الأول». وأظهر البحث أنه في اليابان تكون نسبة النساء في الفئة الأخيرة منخفضة بشكل ملحوظ: ففي الولايات المتحدة، يعمل ١٢,٧٪ من الموظفات في مهنة من النوع الأول مقارنة بأقل من ٢٪ من الموظفات اليابانيات (راجع الرسم البياني). ومن الواضح أن وظائف المرأة في اليابان تتركز في المهنة من النوع الثاني. وهذا التقسيم للمهنة يؤدي إلى فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين لسببين. أولاً، في حين أن التباين في الأجور بين الجنسين في المهنة من النوع الأول صغير جداً، فإن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً بشدة في هذه المهنة. ثانياً، هناك تباينات كبيرة في الأجور بين الجنسين ضمن المهنة

### المهنة حسب نوع الجنس: اليابان مقابل الولايات المتحدة

في الولايات المتحدة، يعمل ١٢,٧٪ من الموظفين في الوظائف الأكثر إحصاءاً خلاف مهنة الخدمات الإنسانية. أما في اليابان، فإن أقل من ٢٪ من النساء يعملن في مثل هذه الوظائف.



المصدر: دراسة Yamaguchi، قيد الطبع.

ملاحظة: النوع الأول يشير إلى مهنة الخدمات الإنسانية رفيعة المكانة، كالأطباء وأساتذة الجامعات، والمهنة خلاف الخدمات الإنسانية، مثل الهندسة والقانون، والمحاسبة. أما النوع الثاني فيشير إلى مهنة الخدمات الإنسانية، كالتعليم، والرعاية الصحية، والعمل الاجتماعي، باستثناء المهنة رفيعة المكانة المتضمنة في النوع الأول.

التي تشغل نفس الوظيفة—أعتقد أن توفير فرصة وظيفية متساوية، خاصة في المناصب المهنية الإدارية وذات المكانة الرفيعة، أكثر أهمية لتقليص الفجوة بين الجنسين في اليابان. علاوة على ذلك، نظراً لأن استمرار قلة الفرص المتاحة للنساء لا يرجع فحسب إلى ممارسات التوظيف بل يعزى أيضاً إلى ساعات العمل الطويلة المطلوبة، يتعين على الحكومة أن تهدف إلى تهيئة الظروف لتحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل والحياة. ويمكنها القيام بذلك عن طريق تغيير ثقافة العمل التي تعتمد على ساعات العمل الطويلة وعن طريق تشجيع أماكن العمل التي تتسم بالمرونة. ويمكنها أيضاً تشجيع تغيير المواقف التي تفتقر إلى مسؤوليات رعاية الطفل ورعاية البيت مقصورة على النساء وحدهن. <sup>FD</sup>

**كازو ياماغوتشي** هو أستاذ كرسي «رالف لويس» لعلم الاجتماع بجامعة شيكاغو.

### المراجع:

Yamaguchi, Kazuo. 2011. "Decomposition of Inequality among Groups through Counterfactual Modeling: An Analysis of the Gender Wage Gap in Japan." *Sociological Methodology* 43:223-55.

———. 2016. "Determinants of the Gender Gap in the Proportion of Managers among White-Collar Regular Workers in Japan." *Japan Labor Review* 51:7-31.

———. In press. *Gender Inequalities in Japanese Workplace and Employment—Theories and Empirical Evidence*. Springer.

من النوع الثاني. ففي حين أن متوسط أجور الذكور في المهنة من النوع الثاني أعلى من أجور الذكور العاملين في المهنة المكتبية أو المبيعات أو المهنة اليدوية، فإن متوسط أجور الإناث في المهنة من النوع الثاني ليس أقل من متوسط أجور الذكور في نفس نوع المهنة فحسب، بل أقل أيضاً من متوسط أجور الذكور العاملين في المهنة المكتبية والمبيعات والمهنة اليدوية.

كذلك يشير بحثي إلى أن النسبة الأقل للعاملات في مهنة الإدارة العليا والمهنة من النوع الأول لا يمكن تفسيرها بالفروق بين الجنسين في المؤهلات التعليمية، بما في ذلك التخصصات الجامعية (دراسة Yamaguchi، قيد الطبع). فالإناث والذكور هما الدولتان الوحيدتان في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي اللتان لا تزال فيهما معدلات تخرج النساء في الجامعات أقل من الرجال، وبالتالي قد نتوقع أن يؤدي تحقيق التكافؤ بين الجنسين إلى الحد من عدم المساواة بين الجنسين في بلوغ المهنة ذات المكانة الرفيعة. ومع ذلك، يكشف تحليلي أنه إذا استمرت المواءمة الحالية حسب نوع الجنس بين التعليم والوظيفة مع ارتفاع معدل تخرج الإناث في الجامعات، فسوف ينعكس ذلك غالباً في زيادة عدد النساء في المهنة من النوع الثاني الممثلة فيها المرأة بالفعل تمثيلاً زائداً، بينما ستكون الزيادة في عدد النساء في مهنة الإدارة العليا والمهنة من النوع الأول الممثلة فيها المرأة تمثيلاً ناقصاً ضئيلة جداً. وبالتالي لن يؤدي تحقيق المساواة بين الجنسين في التحصيل التعليمي، في المتوسط، إلى الحد بشكل كبير من فجوة الأجور بين الجنسين.

والاستثناء الوحيد لهذه القاعدة سوف يكمن في تحقيق التكافؤ في نسبة خريجي الجامعات الذين يتخصصون في العلوم والهندسة. فهذا من شأنه أن يزيد من نسبة العاملات والمهندسات، مما يقلل من التفاوت بين الجنسين في نسبة المهنة من النوع الأول، وبالتالي يحد من فجوة الأجور بين الجنسين نوعاً ما.

وحقيقة أن المؤهلات التعليمية لا تفسر الفصل بين الجنسين في المهنة باليابان تشير إلى أن ذلك الفصل إنما هو انعكاس لممارسات التوظيف اليابانية. فنتيجة للممارسات الراسخة في القوالب النمطية المتعلقة بالنوع، تفتقر المرأة إلى فرصة الانضمام إلى مهنة أخرى غير المهنة التي يُنظر إليها على أنها مناسبة للمرأة. وتمثل الوظائف الرئيسية المفتوحة أمام اليابانيات امتداداً لأدوار الأسرة التقليدية للمرأة، مثل تعليم الأطفال والتمريض وغير ذلك من الأدوار المساندة في مجال الرعاية الصحية. ويجب على أصحاب العمل في اليابان الاعتراف بأن مكان العمل ليس امتداداً للتقسيمات المتعارف عليها في المنزل بين الرجل والمرأة، بل مكاناً للأفراد لتحقيق إمكاناتهم والمساهمة في المجتمع. لكن يتبقى لنا في الغالب أن نرى هذا الاعتراف. ورغم أن الحكومة تهدف إلى دفع أجور متساوية مقابل الوظائف المتساوية—خاصة للعمال النظامية وغير النظامية