

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Filozofická fakulta

Katedra asijských studií

BAKALÁRSKA DIPLOMOVÁ PRÁCA

Možné příčiny neúspechu Abeho politiky Womenomics

Potential reasons for the failure of Abe's Womenomics policy

Vypracovala: Mária Drabantová

Vedúca diplomovej práce: doc. Mgr. Ivona Barešová, Ph.D.

Olomouc 2022

Prehlasujem, že som túto bakalársku diplomovú prácu vypracovala samostatne
a uviedla som všetky použité pramene a literatúru.

V Olomouci dňa 3.5.2022

.....

Mária Drabantová

Anotácia

Táto bakalárska práca sa zaoberá témou politiky *Womenomics*, ktorá bola zavedená bývalým japonským premiérom Šinzóm Abem. Cieľom tejto politiky bolo zvýšiť pracovnú participáciu japonských žien prostredníctvom cieľov určených vládou. V tejto práci, analýzou cieľov a výsledkov a bližším nahliadnutím na negatívne aspekty tejto politiky, poukážeme na neúspech politiky *Womenomics*. Hlavným cieľom tejto práce je identifikovať potenciálne príčiny tohto neúspechu a zároveň tým poukázať na prekážky prítomné v súčasnej japonskej spoločnosti, ktoré bránia výraznejšiemu zlepšeniu postavenia japonských žien a rodovej rovnosti. V práci si predstavíme historický vývoj japonských pracujúcich žien, ciele politiky *Womenomics*, ich implementáciu a výslednú situáciu, a v neposlednom rade identifikujeme možné príčiny neúspechu *Womenomics*.

Meno autora: Mária Drabantová

Názov fakulty: Filozofická fakulta

Názov katedry: Katedra asijských štúdií

Názov práce: Možné príčiny neúspechu Abeho politiky *Womenomics*

Vedúci diplomovej práce: doc. Mgr. Ivona Barešová, Ph.D.

Kľúčové slová: *Womenomics*, neúspech politiky *Womenomics*, Šinzó Abe, japonské ženy, pracovná angažovanosť žien, situácia japonských žien

Počet strán: 42

Počet znakov: 62 202

Počet titulov použitej literatúry: 51

Veľmi rada by som sa poďakovala vedúcej mojej bakalárskej diplomovej práce doc. Mgr. Ivone Barešovej, Ph.D. za jej ochotu, cenné rady a čas, ktorý mi venovala.

Obsah

Edičná poznámka	6
Úvod.....	7
Metóda výskumu.....	9
1. Postavenie japonských žien na pracovnom trhu	10
1.1 Historický kontext.....	10
1.2 Situácia žien na pracovnom trhu pred zavedením politiky <i>Womenomics</i>	12
2. Politika <i>Womenomics</i>	14
2.1 Vtedajšia situácia a problémy Japonska.....	14
2.2 Stručná charakteristika politiky <i>Womenomics</i>	15
2.3 Abeho postoje a návrhy súvisiace so ženami	16
2.4 Pôvodné ciele politiky <i>Womenomics</i>	17
2.5 Implementácia cieľov a ich úprava	18
2.6 Výsledky a situácia po Abeho rezignácii	20
3. Úspech alebo neúspech?	23
3.1 Porovnanie cieľov a výsledkov politiky <i>Womenomics</i>	23
3.2 Pozitíva a negatíva <i>Womenomics</i>	24
3.3 Možné príčiny neúspechu politiky <i>Womenomics</i>	26
3.3.1 Ženy pre <i>Womenomics</i> , nie <i>Womenomics</i> pre ženy.....	26
3.3.2 Mentalita japonskej spoločnosti	28
3.3.3 Pracovný systém.....	29
3.4 Odporúčané zmeny a implikácie do budúcnosti	31
Záver	34
Resumé.....	36
Zoznam použitej literatúry	37

Edičná poznámka

Pri prepise japonských mien a termínov bola použitá česká transkripčia podľa publikácie *Problematika české transkripce japonštiny a pravidla jejího užívání* (Barešová, Dytrtová, 2014), avšak mená v bibliografii a v citáciách v rámci textu zostali vo forme anglického prepisu, pod ktorým je ich aj možné dohľadať. Výnimku tvorí prepis mena autorky v práci použitých článkov Kathy Matsui, ktorej meno i v rámci textu zostalo v anglickom prepise, keďže je v práci niekoľko ráz spomínané a kontrast medzi prepismi v citačných zátvorkách a vnútri textu by mohol pôsobiť neprirodzene a mätúco.

V práci používame poradie japonských mien v zaužívanom českom a slovenskom poradí, t.j. meno a priezvisko. K tomuto rozhodnutiu sme dospeli taktiež kvôli menu Kathy Matsui, ktorá je síce japonského pôvodu, no narodila sa v USA. Kvôli jej zahranične znejúcemu krstnému menu sme sa rozhodli ponechať jej meno v tvare, v akom je bežne zapisované, a prispôbiť podľa toho aj zápis ostatných mien.

Úvod

Hoci je Japonsko všeobecne prezentované a vnímané ako moderná a technologicky vyspelá krajina, situácia japonských žien sa v podobnom duchu nenesie, práve naopak. V porovnaní s inými vyspelými krajinami je postavenie žien v Japonsku veľmi nízke a možno badať značnú nerovnosť medzi mužmi a ženami. S rovnakou situáciou sa stretávame aj v pracovnom prostredí, kde pracovné podmienky japonských žien nie sú vonkoncom ideálne. To sa prejavovalo tak, že ženská angažovanosť na japonskom pracovnom trhu v posledných desaťročiach bola, v porovnaní s inými vyspelými krajinami, značne nižšia.

Okrem nerovnosti pohlaví však Japonsko čelí i ďalším problémom, ktoré spolu navzájom súvisia, ako je rýchlo starnúca populácia a nízka pôrodnosť. Tieto problémy vytvárajú situáciu, ktorou je nedostatok ľudí v produktívnom veku na pracovnom trhu. Tomuto problému čelí mnoho krajín, no predpovede vývoja Japonska sú v tomto ohľade hrozivé. Prirodzene, bolo nutné hľadať možné spôsoby, ako danú situáciu Japonska zlepšiť. Ženy a zvýšenie ich participácie na pracovnom trhu sa tak stali spôsobom, ako zmierniť zhoršujúcu sa socioekonomickú krízu, ktorej Japonsko čelí.

V tejto bakalárskej práci sa budeme venovať politike bývalého japonského premiéra Šinzóa Abeho s názvom *Womenomics*, ktorá bola súčasťou jeho vládneho programu *Abenomics*, a ktorej cieľom bolo zvýšiť pracovnú participáciu japonských žien prostredníctvom rôznych snáh zo strany vlády. Tieto snahy mali prispieť k zlepšeniu situácie japonských žien a k motivovaniu ich aktívne sa podieľať na pracovnom trhu. Šinzó Abe pôsobil na poste premiéra do roku 2020, a tak už možno danú situáciu, ktorá po implementácii politiky *Womenomics* nastala, spätne analyzovať a zhodnotiť úspech či neúspech tejto politiky. Považujeme túto tému za veľmi dôležitú, pretože Japonsko v oblasti rodovej rovnosti značne zaostáva, a je potrebné venovať tejto problematike väčšiu pozornosť. Nerovné postavenie japonských žien súvisí i s ďalšími problémami Japonska, ktoré vytvárajú takzvaný „začarovaný kruh“, a komplexnosť týchto problémov negatívne ovplyvňuje súčasnú situáciu a predovšetkým budúcnosť Japonska. V tejto práci poukážeme na neúspech danej politiky. Hlavným cieľom je prostredníctvom analýzy pôvodných cieľov, implementácie a výsledkov *Womenomics* zistiť možné príčiny jej

neúspechu, a zároveň tým identifikovať prekážky brániace efektívnejšiemu zlepšeniu postavenia žien v japonskej spoločnosti.

V prvej kapitole sa zameriame na historický vývoj postavenia a participácie žien na pracovnom trhu a na zákony, ktoré mali situáciu japonských žien zlepšiť. Ďalej sa venujeme situácii a problémom pracujúcich žien v Japonsku, ktorým čelili tesne pred zavedením politiky *Womenomics*.

Druhá kapitola je venovaná politike *Womenomics*. Najprv si predstavíme postoje a názory vtedajšieho premiéra Abeho, ktoré verejne prezentoval pred predstavením tejto politiky. Ďalej si bližšie opíšeme situáciu Japonska, čím si zároveň predstavíme problémy krajiny súvisiace so zavedením politiky *Womenomics*. Nasleduje charakteristika *Womenomics*, jej pôvodné ciele, implementácia a výsledky, ktoré ilustrujeme na situácii krajiny po rezignácii premiéra Abeho.

Tretia kapitola sa sústreďí na definovanie neúspechu tejto politiky prostredníctvom porovnania cieľov a výsledkov a identifikovaním negatív tejto politiky, čím si bližšie priblížime problematické aspekty, ktoré vyplývajú z implementácie *Womenomics*. Nasledujú odporúčania vláde formulované ekonomickou stratégistkou Kathy Matsui, a nakoniec si predstavíme nového premiéra a jeho vízie do budúcnosti.

Metóda výskumu

Táto bakalárska práca má kompilačný charakter, a preto nám pri jej zostavení ako materiály poslúžili články a knižné publikácie, ktoré sa tejto téme bližšie venujú. Spomenúť možno autorku Kathy Matsui (2005, 2010, 2019), ktorej články zaoberajúce sa politikou *Womenomics*, ešte pred jej oficiálnym vznikom a neskôr v priebehu jej implementácie, nám poslúžili ako dôležitý zdroj informácií pri hodnotení úspešnosti tejto politiky.

Okrem samotnej politiky *Womenomics* sme sa však zaoberali i historickým vývojom postavenia japonských žien na pracovnom trhu, k čomu nám poslúžili napríklad publikácie *Women in the Japanese workplace* (Saso, 1990) a *The new paradox for Japanese women: Greater choice, greater inequality* (Tachibanaki, 2010).

1. Postavenie japonských žien na pracovnom trhu

Pred predstavením samotnej politiky *Womenomics* je dôležité nahliadnuť aj do obdobia, ktoré jej predchádzalo. Pochopenie historického kontextu nám môže pomôcť lepšie vnímať danú problematiku, a takisto si týmto spôsobom predstavíme vývoj práv a zákonov súvisiacich so ženami na pracovnom trhu v Japonsku v priebehu rokov.

1.1 Historický kontext

Postavenie ženy v japonskej spoločnosti sa značne zmenilo, pričom táto zmena bola plne zrealizovaná v období Edo (1603-1868). Došlo vtedy, pod vplyvom konfucianizmu, k spoločenskému posunu z matriarchálneho systému fungovania spoločnosti na systém patriarchálny. Konfucianizmus zdôrazňoval koncepty ako „žena vnútri“ a „muž vonku“ či koncept s názvom *sandžú no dotoku*, ktorý vo svojej podstate hlásal, že žena by mala v mladosti počúvať svojho otca, v čase dospelosti svojho muža a na starobu svojho syna. (Adriani, Handayani, 2021, s. 3) Vplyv konfucianizmu na japonskú spoločnosť bol teda pomerne silný a zmenil celkové vnímanie postavenia muža a ženy.

Keď v Japonsku v polovici 19. storočia začal vznikať textilný priemysel, lacnú pracovnú silu predstavovali mladé a nevydaté ženy z vidieku. Japonské ženy boli v tej dobe zamestnané vo výrobe v omnoho väčších počtoch ako v mnohých iných priemyselných krajinách. Za zmienku stojí aj fakt, že na prelome storočí až 83 % pracovníkov v oblasti textilu a viac než 60 % pracovníkov tovární boli práve ženy. Ženy v tomto textilnom priemysle však pracovali za veľmi nepriaznivých podmienok. (Saso, 1990, s. 24) Ako teda môžeme pozorovať z vyššie spomínaných percent, ženy boli v Japonsku dôležitou súčasťou vtedajšieho priemyslu krajiny.

V období Meidži vláda predstavila ideológiu *ryōsai kenbo*, v preklade „dobrá manželka, múdra matka“, ako ideál vzdelania japonskej ženy. (Adriani, Handayani, 2021, s. 3) V tomto období panoval veľký rozdiel medzi chudobnejšími a bohatšími ženami. Zatiaľ čo ženy z lepších rodín väčšinou zostali doma a po absolvovaní vzdelania sa pripravovali na rolu manželky, ženy z chudobnejších rodín museli často ťažko pracovať, aby finančne pomohli svojim rodinám. Keďže ženy z nižších vrstiev so sebou niesli trojité

bremeno (zamestnanie, domáce práce a výchova detí), nie je prekvapujúce, že mali neľahký život. (Tachinabaki, 2010, s. 172-173)

V čase druhej svetovej vojny prevzali japonské ženy prácu mužov, ktorí odišli bojovať, v továrňach a v baniach. Nasledujúca povojnová rekonštrukcia v 50. rokoch 20. storočia v Japonsku vyžadovala, aby boli ženy ekonomicky aktívne. Tento trend však ustúpil v 60. rokoch 20. storočia, kedy, kvôli zvyšujúcej sa prosperite krajiny, mohlo čoraz viac žien zostať doma a venovať sa výchove detí. (Saso, 1990, s. 32) Hoci si teda Japonsko prešlo mnohými obdobiami, v časocho, kedy bolo Japonsko ako krajina na pokraji síl, to boli práve ženy a ich pracovná angažovanosť, ktoré priaznivému ekonomickému vývoju výrazne pomohli.

Antidiskriminačné zákony začali povojnovou Ústavou z roku 1947, ktorá zaručovala rovnaké práva pre všetkých v oblasti politickej, sociálnej a ekonomickej, a to bez ohľadu na rasu, pohlavie, vierovyznanie, sociálne postavenie a rodinný pôvod. Zákaz diskriminácie sa však vzťahoval len na verejný sektor, a mal tak isté limitácie. (Tucker, 2016, s. 549) V roku 1947 bol tiež prijatý Zákon o pracovných normách, ktorý uviedol princíp založený na „rovnakej výplate za rovnakú prácu“. Okrem toho tento zákon zahŕňal aj poskytnutie materskej dovolenky, ošetrovateľského voľna a takzvaného „menštruačného voľna“. Tento zákon ale obsahoval aj ustanovenia, ktoré boli neskôr vnímané ako kontroverzné. Tie sa vzťahovali na zabraňovanie ženám vykonávať nebezpečné povolania, mať nadmerné nadčasy či pracovať v nočných hodinách. (Mackie, 2003, s. 130) Tieto ustanovenia by sme totiž do istej miery mohli brať ako obmedzujúce a takisto protichodné s prísľubom rovnakých práv pre obe pohlavia.

V roku 1985 bol prijatý Zákon o rovnakých pracovných príležitostiach, ktorý zakázal diskrimináciu žien v procese prijímania do zamestnania, v oblasti povýšenia a výšky ich platu. Ako odpoveď na tento zákon sa firmy rozhodli pre rozdelenie žien do dvoch kategórií. Do prvej kategórie patrili ženy, ktoré sa chceli orientovať na kariérny rast, a ktoré chceli vykonávať rovnakú prácu ako muži. Druhú kategóriu tvorili ženy, ktoré sa uspokojili s rutinnou a pomocnou prácou. (Tachibanaki, 2010, s. 200-201) Tento zákon prešiel dvoma revíziami, z toho prvá, ktorá sa zameriavala na diskrimináciu na pracovisku, prebehla v roku 1997. Druhá revízia z roku 2006 sa sústredila na problém sexuálneho obťažovania žien na pracovisku. (Putri, Iskandar, 2021, s. 2) V tomto období

bolo prijatých mnoho zákonov, ktoré mali, aspoň teoreticky, zlepšiť situáciu japonských žien na pracovisku.

1.2 Situácia žien na pracovnom trhu pred zavedením politiky *Womenomics*

Hoci sme sa v predchádzajúcej podkapitole venovali právam a zákonom, ktoré mali japonským ženám garantovať rovnosť a lepšie pracovné príležitosti, reálna situácia žien v Japonsku stále nebola ideálna a japonské ženy museli naďalej čeliť mnohým prekážkam. Jednou z prekážok bolo prerušenie zamestnania kvôli svadbe, pôrodu a výchove detí, čo narúšalo kariérny rast žien. Vo vtedajšom systéme trvalo aj 13 rokov, pokiaľ sa zamestnanec dostal na pozíciu šéfa, čo vytváralo v prípade žien značný problém. (Song, 2015, s. 118) Pokiaľ sa pozrieme na číselné hodnoty, tak v roku 2012 bolo 6,9 % žien na vedúcich pozíciách, pričom v roku 2013 toto číslo vzrástlo na 7,5 %. (Batko, 2017, s. 48) Stále sa však jednalo o nízke percentá v porovnaní s inými vyspelými krajinami.

Taktiež sa nevytratil problém s nízkym počtom žien na pracovnom trhu. Počet zamestnaných žien od začiatku 90. rokov do roku 2012 stagnoval, pohybujúc sa medzi 25 a 26 miliónmi, pričom v roku 2012 išlo o 26,6 miliónov zamestnaných žien v Japonsku. (Lincoln, 2020, s. 6) V roku 2013 žien na pracovnom trhu bolo 62,5 %, zatiaľ čo mužov bolo 80,6 %. (Batko, 2017, s. 45) Keď vezmeme do úvahy vyspelosť Japonska po ostatných stránkach, jednalo sa o nepriaznivé čísla.

Problém v tomto období predstavoval aj typ zamestnania, ktoré ženy často zastávali. Išlo o pozíciu takzvaných „nepravidelných“ pracovníkov, ktorých počet v Japonsku rapídne stúpil od začiatku 90. rokov 20. storočia. Pred predstavením konkrétnych čísel sa pozrieme na rozdiely medzi „pravidelnými“ zamestnancami (*seišain*) a tými „nepravidelnými“ (*hiseiki šain*). *Seišain* sú zamestnanci na plný úväzok s dobrým príjmom a s pomerne silnou istotou, čo sa ich zamestnania týka. Negatívnym aspektom tohto typu zamestnania je očakávanie podriaďiť sa požiadavkám zamestnávateľa, ako sú napríklad nadčasy alebo náročné presuny do iných miest kvôli práci. *Hiseiki šain* zarábajú zhruba polovicu platu *seišain* a môžu byť kedykoľvek prepustení. Na druhej strane sa od nich neočakáva byť zamestnávateľom neustále po ruke. (Weathers, 2009, s. 143) V roku

2012 z celkového počtu 18,13 miliónov „nepravidelných“ pracovníkov bolo až 12,47 miliónov žien. (Ito, „Can women really“, 2014) Z tohto čísla možno zhodnotiť, že väčšinu týchto „nepravidelných“ pracovníkov tvorili ženy, ktoré nepracovali za najstabilnejších a najideálnejších podmienok.

Ďalšia a veľmi podstatná prekážka, ktorej japonské ženy museli čeliť, bolo celkové vnímanie spoločnosti, ktoré sa síce v mnohých oblastiach zlepšilo, no stále bolo veľmi konzervatívne a tradicionalistické. Ako príklad môžeme uviesť dotazník z roku 2012, kedy Úrad vlády skúmal názor občanov na tvrdenie, že „muži by mali zarábať na živobytie a ženy by sa mali starať o domácnosť“. Až 51,6 % opýtaných s týmto tvrdením súhlasilo. Hoci teda došlo k posunu k lepšiemu, pokiaľ vezmeme do úvahy, že v prvej ankete tohto typu z roku 1979 súhlasilo s daným výrokom 73 % respondentov, stále bolo z tohto výsledku možné badať pokračujúcu podporu a akúsi pripútanosť k deľbe práce na základe pohlavia prítomnú v Japonsku. (Macnaughtan, 2015, s. 16-17) Predsudky a nastavená mentalita spoločnosti tak predstavovali značnú prekážku pre japonské ženy, ktoré sa chceli vydať kariérou cestou.

2. Politika *Womenomics*

2.1 Vtedajšia situácia a problémy Japonska

Japonsko sa v súčasnosti, tak isto ako aj v období zavedenia politiky *Womenomics*, potýka s mnohými socioekonomickými problémami. V tejto podkapitole si bližšie predstavíme danú situáciu Japonska, pretože bez nej je nemožné pochopiť všetky súvislosti ohľadom rozhodnutia vlády zaviesť ciele, ktoré mali zvýšiť zamestnanosť japonských žien. Nedostatočný počet zamestnaných žien či nedostatok žien na manažérskych pozíciách bol totiž len jedným z problémov Japonska, ktorý priamo súvisí s celkovou zhoršujúcou sa situáciou krajiny.

Japonsko čelilo a čelí demografickej kríze. Má totiž jednu z najrýchlejšie starnúcich populácií na svete, pričom sa očakáva, že do roku 2100 bude 35 % populácie starších ako 65 rokov. To znamená, že Japonsko čelí vážnym problémom súvisiacimi s nedostatkom pracovnej sily, čo ohrozuje ekonomiku krajiny z dlhodobého hľadiska. Rýchlo starnúca populácia sa však spája aj s ďalšími problémami ako je nízka pôrodnosť, ktorá je výsledkom toho, že viac a viac Japoncov odkladá manželstvo a deti. (Hasunuma, 2017, s. 8) Miera pôrodnosti v krajine začala klesať po druhom *baby boome*, ku ktorému došlo na začiatku 70. rokov 20. storočia. V roku 2005 bol priemerný počet narodených detí na jednu ženu 1,26 dieťaťa. (Dalton, 2017, s. 97) Očakáva sa, že v roku 2055 bude počet narodených detí tvoriť len 40 % počtu novorodencov z roku 2005. Okrem toho sa predpokladá, že počet ľudí v produktívnom veku sa zníži na 51 % celkovej populácie, pričom v roku 1990 sa jednalo o 70 %. (Matsui a kolektív, 2010, s. 4)

Tieto skutočnosti priamo súvisia s takzvaným „indexom ekonomickej závislosti“, pri ktorom sa predpokladá, že sa zníži viac, ako u ktorejkoľvek vyspelej krajiny, a to na 2 osoby do roku 2050. Pod týmto indexom myslíme počet „závislých“ ľudí (osoby medzi 0-15 rokov a starších ako 65 rokov), ktorý vydelíme počtom pracujúcich ľudí (od 15 do 64 rokov). (Matsui a kolektív, 2010, s. 5) Situáciu komplikuje aj vyššia priemerná dĺžka života obyvateľov v porovnaní s minulosťou. (Hasunuma, 2017, s. 8) Z týchto informácií môžeme konštatovať, že sa Japonsko ocitlo v zložitej situácii, ktorá bude mať a už má pre krajinu ekonomické následky. Všetky spomínané problémy totiž vedú k jednému spoločnému riešeniu – hľadaniu ďalších zdrojov potenciálnej pracovnej sily.

Okrem týchto skutočností je dôležité pozrieť sa aj na medzinárodný imidž Japonska v tomto období. *The Gender Gap Report*, ktorý vychádza každoročne pod Svetovým ekonomickým fórom, udáva poradie krajín na základe rodovej rovnosti. V roku 2012 sa Japonsko v tomto rebríčku umiestnilo na 101. mieste zo 135 krajín. (Batko, 2017, s. 44) Keďže je Japonsko celkovo vnímané a považované za veľmi vyspelú a modernú krajinu, takýmto nízkym umiestnením na seba nevoľky púta pozornosť zahraničných médií. Zverejnením tohto rebríčka sa totiž vynára otázka, prečo sa taká technologicky rozvinutá krajina ako Japonsko ocitla na tak nízkych priečkach.

2.2 Stručná charakteristika politiky *Womenomics*

V roku 2012 japonský premiér Šinzó Abe predstavil svoj plán ekonomickej reformy Japonska, ktorý nazývame *Abenomics*, a ktorého cieľom bolo znovu naštartovať ekonomiku krajiny. Tento ekonomický plán sa skladal z troch hlavných zložiek, takzvaných “troch šípov” (anglicky *Three Arrows*): fiškálneho stimulu, expanzívnej menovej politiky a viacerých štrukturálnych ekonomických reforiem. (Hasunuma, 2017, s. 5) Hlavným komponentom tretej zložky Abeho plánu sa stala práve politika *Womenomics*, ktorej cieľom bolo zvýšiť angažovanosť žien na pracovnom trhu a ich postup na vyššie pozície prostredníctvom reforiem, ktoré by pomohli tieto ciele zrealizovať. (Chanlett-Avery, Nelson, 2014, s. 3) Ženy a ich pozícia na pracovnom trhu sa tak stali vcelku dôležitou súčasťou Abeho politiky.

Koncept a aj samotný názov *Womenomics* však možno pripísať Kathy Matsui, japonskej stratégistke z Goldman Sachs¹, ktorá prvý raz predstavila tento koncept v roku 1999. V máji 2014 Matsui a jej kolegovia z Goldman Sachs zverejnili odhad, podľa ktorého by sa japonské HDP zvýšilo až o takmer 13 %, pokiaľ by sa počet žien na pracovnom trhu rovnal počtu mužov. (Chanlett-Avery, Nelson, 2014, s. 2) Kathy Matsui bola hlavnou autorkou niekoľkých odborných správ zaoberajúcich sa konceptom *Womenomics*, ktorými sa Abe neskôr inšpiroval. (Hasunuma, 2017, s. 5) Snaha o zvýšenie počtu aktívne sa zúčastňujúcich žien na pracovnom trhu sa stala spôsobom, ako potenciálne napraviť neustále sa zhoršujúcu ekonomickú situáciu Japonska.

¹ Americká nadnárodná spoločnosť zaoberajúca sa investičným bankovníctvom.

2.3 Abeho postoje a návrhy súvisiace so ženami

Šinzó Abe je bývalý japonský politik a predseda Liberálno-demokratickej strany (LDS), ktorý dva razy zastával úrad japonského premiéra, a to v rokoch 2006 až 2007 a neskôr v rokoch 2012 až 2020. Hoci jeho prvé vládne obdobie netrvalo kvôli zdravotným problémom dlho, druhý raz zastával post premiéra až 8 rokov, čím sa stal najdlhšie pôsobiacim premiérom v japonskej histórii.

Načrtnutie Abeho postojov a návrhov, ktoré súvisia s vnímaním žien a ženských práv, nám môže pomôcť lepšie pochopiť skutočný zámer zavedenia politiky *Womenomics*. Ten nám potom uľahčí identifikáciu problematických aspektov danej politiky, ktorým sa budeme v práci venovať neskôr.

V Abeho prvom vládnom období sa jeho verejné postoje a názory líšili od tých, ktoré neskôr prezentoval v súvislosti s politikou *Womenomics*. Abe sa negatívne staval k feminizmu a k snahám o rovnosť pohlaví či o sexuálnu výchovu. (Kano, 2018, s. 2) Abeho publikácia s názvom *Ucukušii kuni e*, publikovaná ešte predtým, ako sa stal premiérom, sa vyznačovala podobnými tradicionalistickými a konzervatívnymi názormi, pričom rovnosť pohlaví v nej prirovnával k deštruktívnej sile, ktorá zničí krásu japonskej kultúry a tradícií. (Takeda, 2018, s. 50-51)

Abeho druhé vládne obdobie sa z pohľadu na otázku žien nieslo vo veľmi odlišnom duchu, a dôležitým prvkom jeho vládneho programu sa stala politika *Womenomics*, ktorej ciele sa značne líšili od Abeho predchádzajúcich konzervatívnych názorov. Niektoré Abeho návrhy však často nekorešpondovali s konceptom *Womenomics*. Abeho vláda v roku 2013 prišla s návrhom zavedenia takzvaného “*džosei tečó*”, ktorý by sme mohli doslovne preložiť ako “ženský zápisník”. Jeho účelom malo byť vzdelávať ženy o plodnosti a upozorniť ich na problémy s plodnosťou, ktoré vekom prichádzajú. Tento návrh bol zo strany žien značne kritizovaný, a vláda tak bola nútená od neho upustiť. Ďalší verejnosťou kritizovaný Abeho návrh sa týkal trojročnej materskej dovolenky, ktorý bol vnímaný ako nepochopenie ozajstných potrieb japonských žien. (Dalton, 2017, s. 103) Vláda Šinzóa Abeho prezentovala politiku *Womenomics* ako dôležitú časť ich vládneho programu, na druhú stranu však neraz prichádzala s návrhmi, ktoré si s *Womenomics* odporovali.

2.4 Pôvodné ciele politiky *Womenomics*

Kathy Matsui a jej tím (2005, s. 7) v odbornej správe týkajúcej sa *Womenomics*, ktorá bola publikovaná ešte pred vládou Abeho, identifikovali 4 faktory, ktoré mali negatívny vplyv na zamestnanosť žien v Japonsku. Boli nimi nedostatočná podpora týkajúca sa poskytovania starostlivosti o deti, daňové prekážky, nedostatočný dôraz na rôznorodosť v súkromných a verejných sektoroch a prísne imigračné zákony. Premiér Abe a jeho vláda si stanovili niekoľko ambiciózných cieľov, ktoré súviseli s vyššie spomínanými faktormi, pričom pri vytváraní stratégií či cieľov politiky *Womenomics* spolupracovali s Úradom kabinetu pre rodovú rovnosť.

Prvým z pôvodných cieľov bolo zvýšenie účasti žien od 25 do 44 rokov na pracovnom trhu z 68 % v roku 2012 na 73 % do roku 2020. Vláda sa taktiež zaviazala zvýšiť počet žien vo vedúcich pozíciách, a to z 10 % na 30 % do roku 2020. Okrem toho chcela povzbudiť súkromný sektor, aby povýšil väčšie množstvo žien vo svojich firmách, a aby o tejto snahe štátu poskytoval údaje, avšak len na dobrovoľnej báze. (Chanlett-Avery, Nelson, 2014, s. 4)

Jedným z negatívnych faktorov súvisiacich so zamestnanosťou žien, ktorý Matsui a jej tím v roku 2005 identifikovali, bol daňový systém. Cieľom vlády bola jeho revízia a aj revízia sociálneho zabezpečenia. Japonský daňový systém, nezmenený od roku 1961, totiž umožňoval hlave domácnosti, ktorú väčšinou predstavoval muž, požiadať o oslobodenie od dane pre manželku, pokiaľ jej príjem nepresahoval sumu 1,03 milióna jenu ročne. V prípade nepresiahnutia tejto sumy mohol taktiež žiadať o štátny dôchodok bez platenia poisťného. (Chanlett-Avery, Nelson, 2014, s. 5) Išlo teda o nevýhodný a zastaraný systém, ktorý bolo potrebné revidovať, keďže nepodporoval kariérny rast japonských žien a odrádzal ich od vyššej angažovanosti.

Ďalším cieľom, ktorý si Abeho vláda stanovila, bolo normalizovať takzvanú “M-krivku”² tým, že by sa zvýšil počet žien vracajúcich sa do práce z materskej dovolenky po prvom dieťati. Percentuálne išlo o cieľ zvýšiť tento počet z 38 % z roku 2010 na 55 % do roku 2020. Dôležitým cieľom bolo aj zvýšenie počtu mužov, ktorí čerpajú rodičovskú

² Pod pojmom “M-krivka” sa myslí grafické znázornenie participácie žien na pracovnom trhu, ktoré pripomína tvar písmena M, s najvyššími bodmi pred a po materskej dovolenke.

dovolenku z 2,6 % v roku 2011 na 13 % do roku 2020. (Matsui, 2019, s. 153) Bolo teda potrebné riešiť aj otázku žien na materskej dovolenke a ich návrat do práce. Popritom chcela vláda podporiť aj mužov, aby svoje právo na rodičovskú dovolenku využili.

Okrem toho vláda prisľúbila rozšíriť kapacity centier starostlivosti o deti do roku 2017, aby už deti nemuseli čakať v poradovníkoch. Išlo o prisľub rozšírenia týchto kapacít až o 400-tisíc miest, pričom v čase stanovenia si týchto cieľov bolo v poradovníku viac ako 23-tisíc detí. Vláda tiež chcela zvýšiť dostupnosť poškolskej starostlivosti pre deti základných škôl. (Chanlett-Avery, Nelson, 2014, s. 4) Týmto by odstránili jednu z podstatných prekážok, ktorá bránila ženám vrátiť sa na pracovný trh.

2.5 Implementácia cieľov a ich úprava

Dôležité však nie sú len ciele, ktoré si vláda stanoví, ale aj kroky, ktoré ďalej podnikne, aby dané ciele a prisľuby do stanoveného termínu splnila.

Strana LDS v roku 2012 vymenovala na dve zo štyroch výkonných funkcií ženy. Išlo však o političky, ktoré zastávali rovnaké tradičné hodnoty ako strana LDS. Sanae Takaiči, jedna z vymenovaných političiek zo strany LDS, dlhoročne Abeho podporovala a jej názory boli konzervatívneho charakteru. Zdôrazňovala tradičné hodnoty v rodine a bola proti revízii zákona, ktorý by umožnil ženám ponechať si ich priezvisko po uzavretí manželstva. (Tucker, 2016, s. 555-556) V roku 2013 strana LDS vo voľbách do hornej komory určila z 79 kandidátov len 9 kandidátok. Abe v roku 2015 pri zmene kabinetu síce vymenoval päť nových političiek, no dve z nich museli o mesiac kvôli škandalom rezignovať. (Gauder, 2015, s. 176) V roku 2018 sa v Abeho 20-člennom kabinete nachádzali už len dve ženy. Okrem toho v roku 2017 zastúpenie žien v parlamente predstavovalo len 9,3 %, čo bolo najnižšie číslo z 35 krajín OECD. (Suzuki, 2019, s. 5) Nemožno povedať, že by situácia žien v politike veľmi napredovala, počínajúc s Abeho kabinetom.

Problémom, ktorým sa vláda prisľúbila zaoberať, bol nedostatok miest a dlhé čakanie v poradovníkoch v centrách starostlivosti o deti. Vláda iniciovala rôzne stimuly a opatrenia, ktorými by zrušila zákonné obmedzenia za účelom zvýšenia počtu miest v materských školách. Medzi týmito opatreniami bolo zamestnanie nových učiteliek

materských škôl, pridelenie pozemkov či budov pod vlastníctvo štátu v každej oblasti Japonska, ktoré mali slúžiť ako materské školy a v neposlednom rade zriadenie špeciálnych miest na pracovisku, kde si rodičia môžu svoje deti odložiť. Do roku 2014 sa kapacity týchto centier dokázali zvýšiť až o 219-tisíc miest. Avšak v priebehu navyšovania týchto kapacít sa zistilo, že je nutné zabezpečiť ešte viac miest, a tak sa konečný cieľ zvýšil na 500-tisíc miest do roku 2019. (Hidasi, 2019, s. 58) Prísľub vlády vyriešiť problém poradovníkov sa teda posúval správnym smerom.

Abeho vláda podnikala kroky aj v oblasti detskej starostlivosti a rodičovskej dovolenky, čo sa prejavilo tak, že ženy alebo aj muži dostali právo až na rok rodičovskej dovolenky. (Matsui, 2019, s. 154) Ďalej boli v apríli 2014 vládou zvýšené dávky na dieťa z 50 % predchádzajúceho platu na 67 % počas prvých šiestich mesiacov starostlivosti o dieťa. Po šiestich mesiacoch sa tieto dávky znovu vrátili na 50 %. (Hidasi, 2019, s. 59) Išlo o krok vlády, ktorý mal finančne pomôcť ženám na materskej dovolenke a zároveň dať rovnakú možnosť aj mužom.

V roku 2015 však došlo k zmene pôvodných cieľov vlády, keďže dosiahnutie 30 % žien na manažérskych pozíciách do roku 2020 začalo byť vnímané ako nerealistické. Tento cieľ bol teda upravený na 7 % žien vo vedúcich pozíciách vo vláde a 5 % žien v súkromnom sektore. (Kano, 2018, s. 8) Jednalo sa o omnoho nižšie čísla, čo značilo, že sa implementácia neuskutočňovala dostatočne rýchlo a efektívne.

V apríli 2016 vstúpil do platnosti zákon s názvom “Legislatíva na podporu zamestnanosti žien”, ktorého cieľom bolo, aby firmy a inštitúcie, ktoré majú 300 a viac zamestnancov, štátu poskytli informácie týkajúce sa zamestnanosti žien. V ročnej správe mali uviesť skutočný pomer počtu zamestnancov a zamestnankýň v danej firme a plány, ktorými sa pokúsia tento pomer regulovať alebo upraviť. Hoci firmám nehrozili žiadne sankcie za neuvedenie týchto informácií, mnohí analytici sa domnievajú, že sa aj tak jednalo o významný krok. (Hidasi, 2019, s. 55-56) To možno pozorovať aj na skutočnosti, že v decembri roku 2017 až 99,7 % firiem zo súkromného sektoru s viac než 300 zamestnancami predložilo štátu plány, ako zlepšiť situáciu v ich firme. (Matsui, 2019, s. 155) Hoci tento zákon nemusí vyzeráť prelomovo, išlo v podstate o spôsob, ako prinútiť firmy zamyslieť sa nad pozíciou žien na pracovnom trhu a nad snahou ich v pracovnom trhu viac angažovať.

Daňový systém bol, ako sme spomenuli v predchádzajúcej podkapitole, už dlho vnímaný ako zastaraný a bol identifikovaný ako prekážka pri zvýšení angažovanosti žien na japonskom pracovnom trhu. V roku 2014 Abe prikázal vláde, aby tento zákon prehodnotila, avšak bol predložený do legislatívneho procesu. Zmena tohto zákona by totiž znamenala zvýšenie daní rodinám s matkou v domácnosti, čo bolo vnímané ako rozhodnutie v rozpore s tradičnými hodnotami súvisiacimi s materstvom. (Hasunuma, 2017, s. 12) V roku 2016 došlo k menšiemu ústupku vlády a maximálna suma, ktorú mohla žena ročne zarobiť, aby jej manžel ešte mohol využiť možnosť oslobodiť ju od dane, bola zvýšená na 1,5 milióna jenu. (Hidasi, 2019, s. 60) V prípade tohto zákona však nejde len o sumu, ktorú môže žena zarobiť. Problémom je predovšetkým systém, na ktorom je tento zákon postavený.

V roku 2019 vstúpila do platnosti legislatíva, ktorá sa zameriavala na reformy v oblasti štýlu práce, respektíve pracovného režimu v krajine. Toto rozhodnutie vyplýva zo skutočnosti, že Japonsko má zo všetkých vyspelých krajín jeden z najdlhších pracovných časov. Veľké firmy sú týmto zákonom povinné dodržiavať nové obmedzenia týkajúce sa nadčasov, pričom pri ich nedodržaní hrozia sankcie. Od apríla 2020 taktiež vstúpilo do platnosti nové nariadenie pre veľké firmy, tzv. „rovnaká mzda za rovnakú prácu“, ktoré sa týkalo zlepšenia podmienok pre zamestnancov s čiastočným úväzkom. (Matsui, 2019, s. 155) A keďže ženy tvoria veľkú časť pracovníkov na čiastočný úväzok, prijatie tohto zákona malo pomôcť zlepšiť aj situáciu japonských žien.

Je vhodné spomenúť aj kampane zo strany vlády, ktorými sa snažili podporiť diskusiu o rovnosti pohlaví. Príkladom môže byť kampaň *ikumen*, ktorá na plagátoch či v reklamách znázorňovala muža vykonávajúceho domáce práce. V tomto prípade ide o snahu vlády ukázať japonským mužom, čo môžu spraviť pre to, aby ženy zostali v práci, alebo sa do nej po materskej dovolenke vrátili. (Hasunuma, 2017, s. 12) Hoci sa nejedná o prevratnú zmenu, stále ide o aspoň malý posun vo vnímaní rovnosti pohlaví v japonskej spoločnosti.

2.6 Výsledky a situácia po Abeho rezignácii

Šinzó Abe predčasne odstúpil zo svojho postu premiéra 28. augusta 2020 kvôli zdravotným problémom. V septembri roku 2020 ho potom vystriedal politik Jošihide Suga z rovnakej politickej strany. Keďže Abeho vláda skončila o niečo skôr ako pôvodne

mala, a k tomu sa tak stalo ku koncu roka, je zložité určiť si, od akého obdobia budeme situáciu v Japonsku pozorovať a považovať za „konečnú“. V rámci tejto podkapitoly sa predovšetkým pozrieme na údaje z roku 2020, no takisto aj z roku 2021, pokiaľ sú tieto údaje už zverejnené a dohľadateľné.

Prvá a najdôležitejšia oblasť, ktorú vláda plánovala politikou *Womenomics* zmeniť, bolo zvýšenie počtu žien na pracovnom trhu. V roku 2020 bol celkový počet pracujúcich ľudí v Japonsku 68,7 miliónov, pričom približne 44 % z tohto počtu tvorili ženy. (Statistics Bureau Japan, 2021) Hlavným cieľom *Womenomics* však bolo zvýšenie počtu žien vo vekovej skupine 25 až 44 rokov. V tejto vekovej kategórii bola v roku 2021 miera zamestnanosti žien približne 81 %. (Statistics Bureau Japan, 2022)

Každoročne vychádzajúci *Global Gender Gap Report* nám poskytuje mnoho podstatných informácií týkajúcich sa situácie žien v krajine v danom roku. V roku 2020 sa Japonsko v celkovom rebríčku umiestnilo na 121. mieste zo 153 krajín, pričom je dôležité spomenúť, že od roku 2018 sa Japonsko posunulo až o 11 miest nižšie. Japonsko sa mierne polepšilo v ekonomickej rovnosti pohlaví a umiestnilo sa na 115. mieste, no o ostatných oblastiach hodnotenia rodovej rovnosti to nemožno povedať. V politickej rovnosti pohlaví sa Japonsko umiestnilo zo všetkých oblastí najhoršie, a to na 144. mieste. Reprezentácia žien v parlamente predstavovala len 10 % a v tomto období bola v 18-člennom kabinete prítomná len jedna žena. (World Economic Forum, 2020, s. 31) Pokiaľ sa pozrieme na zastúpenie žien na manažérskych pozíciách, to v roku 2020 predstavovalo iba 7,8 %. (Buchholz, 2020) Výsledky Japonska v tomto rebríčku z roku 2020 tak nepoukazujú na zlepšenie situácie japonských žien.

Global Gender Gap Report z roku 2021 vyšiel v marci toho roku, a preto spomenieme aj výsledky tohto rebríčka, keďže toto hodnotenie časovo viac odpovedá situácii v Japonsku po Abeho rezignácii. Japonsko sa v roku 2021 posunulo v celkovom hodnotení o jedno miesto vyššie a obsadilo 120. miesto. Medzi členmi parlamentu sa nachádzalo 9,9 % žien, na poste ministrov to bolo 10 % žien. Hoci až 72 % žien (vo veku 25 až 54 rokov) pracuje, podiel žien pracujúcich sa čiastočný úväzok (50,8 %) je dvakrát taký, ako je tomu u mužov (22,2 %). (World Economic Forum, 2021, s. 37) Lincoln (2020, s. 7) poukazuje na skutočnosť, že počet žien pracujúcich na pozíciách

„nepravidelného“ pracovníka³ sa v období implementácie politiky *Womenomics* rapídne zvýšil, a to z 4,9 milióna v roku 2012 na 15,6 miliónov v roku 2019.

Japonská vláda pri vytvorení pôvodných cieľov politiky *Womenomics* prisľúbila rozšírenie kapacít detských centier, aby matky nemuseli čakať so svojimi deťmi v poradovníkoch. Okrem krokov vlády spomínaných v predošlej kapitole sa vláda rozhodla pre nový cieľ, ktorým bolo zvýšiť kapacitu týchto zariadení o 140-tisíc miest do fiškálneho roku 2024, a taktiež dôjsť do stavu, kedy deti vôbec nebudú musieť v poradovníkoch čakať. („Japan to Boost“, 2020) Upravený cieľ vlády z roku 2017 však nebolo možné dodržať. Poradovníky sa do roku 2020 nepodarilo eliminovať a v tom roku sa na nich nachádzalo cez 12-tisíc detí. V roku 2021 sa však na poradovníku nachádzalo už len 5630 detí. (MEXT, 2021) Počet čakajúcich detí tak ročne výrazne klesá. Ďalším pozitívom je, že si vláda určila ďalší cieľ do budúcnosti.

Japonská vláda tiež chcela motivovať mužov, aby využili možnosť rodičovskej dovolenky. V roku 2020 túto možnosť využilo až 12,65 % mužov. (Cabinet Office Japan, 2021) Ešte podstatnejším cieľom vlády však bolo upraviť „M-krivku“, teda zvýšiť počet žien, ktoré sa vrátia po materskej dovolenke s prvým dieťaťom späť do práce. V roku 2019 išlo o 53 % žien, ktoré sa vrátili späť na pracovný trh. (Matsui, 2019, s. 154) V porovnaní s rokom 2000 došlo v roku 2020 k miernemu splošteniu „M-krivky“ tým, že veková skupina žien od 30 až 34 rokov bola nahradená vekovou skupinou od 35 do 39 rokov, ktorá teraz tvorí spodnú časť krivky. (Statistical Handbook of Japan, 2021, s.125-126)

V oblasti daňového systému, považovaného za jednu z výrazných prekážok pre japonské ženy a ich vyššiu pracovnú angažovanosť, okrem už spomínanej reformy, kedy sa maximálna výška ročnej mzdy zvýšila na sumu 1,5 milióna jenu, nedošlo k ďalšej zmene.

³ To zahŕňa aj ženy pracujúce na čiastočný úväzok.

3. Úspech alebo neúspech?

V predchádzajúcej kapitole sme sa pozreli na ciele politiky *Womenomics* a následne na jej implementáciu a výsledky. Pri predstavení výsledných čísel a percent sa nám naskytá otázka, či sa jednalo o úspešnú alebo neúspešnú politiku. Pri definovaní úspechu či neúspechu však musíme brať do úvahy aj uhol pohľadu, ktorým na danú problematiku nahliadame. Zameriame sa teda nielen na to, či došlo k úspechu pri splnení cieľov politiky *Womenomics*, ale aj na to, či sa implementovanie tejto politiky dá považovať za úspešné aj zo strany japonských žien a spoločnosti, ktorým mala *Womenomics* primárne pomôcť.

3.1 Porovnanie cieľov a výsledkov politiky *Womenomics*

Prvým cieľom bolo zvýšiť celkovú angažovanosť žien na pracovnom trhu vo vekovej kategórii od 25 do 44 rokov na 73 % percent do roku 2020. V roku 2021 sa v tejto vekovej kategórii pracovne angažovalo až 81 % žien, a tak môžeme konštatovať, že sa vláde tento cieľ podarilo naplniť.

Ďalším dôležitým cieľom bolo zvýšiť počet žien na vedúcich pozíciách, a to z 10 % na 30 % do roku 2020. Ako sme však spomínali, v roku 2015 došlo k zmene v pôvodných cieľoch vlády (viz 2.5). Tento cieľ vláda nebola schopná dosiahnuť.

Už spomínanú daňovú reformu sa okrem mierneho zvýšenia maximálnej sumy (viz 2.5) nepodarilo zmeniť. Ani tento cieľ vláda nedokázala splniť.

Vláda si taktiež stanovila za cieľ zvýšiť počet žien vracajúcich sa z materskej dovolenky na 55 % do roku 2020, pričom v roku 2019 išlo o 53 %, a hoci sa nám nepodarilo nájsť údaje z roku 2020, podľa výsledkov z roku 2019 možno odhadovať, že sa počet týchto žien bude zvyšovať. S tým súvisel aj cieľ zvýšiť počet mužov, ktorí si vezmú rodičovskú dovolenku, presnejšie na 13 %. V roku 2020 si rodičovskú dovolenku vzalo 12,65 % mužov. (Cabinet Office Japan, 2021) Dosiahnutie týchto cieľov môžeme považovať za viac-menej úspešné, keďže číselné ciele sa od konečných percent líšili len minimálne.

V neposlednom rade si vláda dala za cieľ zvýšiť kapacitu detských centier o 400-tisíc miest do roku 2017, čo sa jej aj podarilo. Okrem toho si vytvorila nový cieľ, a tým

je ďalšie navýšenie týchto kapacít do roku 2024 (viz 2.6). V tejto oblasti sa vláde podarilo dodržať pôvodné ciele a o zvýšenie kapacít sa stále aktívne snaží.

Porovnaním cieľov a výslednej situácie po vláde premiéra Abeho možno konštatovať, že realizácia niektorých cieľov dopadla pomerne úspešne, niektoré ciele však zostali nenaplnené. Počet žien pracujúcich na vyšších pozíciách zostáva nízky a taktiež nedošlo k dostatočnej zmene daňového zákona, ktorá je pre celkovú zmenu japonských žien na pracovnom trhu potrebná.

3.2 Pozitíva a negatíva *Womenomics*

Zavedenie politiky *Womenomics* jednoznačne prinieslo niekoľko pozitív do japonskej spoločnosti. Podstatným prínosom tejto politiky je zvýšenie kapacít detských centier či zvýšenie sumy, ktorú ženy (prípadne muži) dostanú počas materskej dovolenky. Samozrejme, zvýšil sa aj celkový počet zamestnaných žien. Okrem týchto pozitív, ktoré priamo vychádzajú zo splnenia vyššie spomínaných cieľov, môžeme za pozitívny následok označiť aj skutočnosť, že sa téma japonských žien a práce vďaka politike *Womenomics* dostala do popredia, a to nielen v japonských médiách, ale aj v bežnom živote. Príkladom môže byť zákon, ktorým vláda nepriamo prinútila firmy brať do úvahy aj ženskú pracovnú angažovanosť (viz 2.5). V neposlednom rade, tým, že premiér Šinzó Abe verejne prehlásil ženskú pracovnú silu za možnú záchranu japonskej ekonomiky, sa pojem „*womenomics*“ stal neoddeliteľnou súčasťou jeho politiky, čím sa daná situácia medializovala i v zahraničí. Japonsko tak začalo byť vnímané ako krajina, ktorá sa pokúša zmeniť nepriaznivú situáciu japonských žien.

Čo sa negatív týka, tých je už pomerne viac. Najprv sa pozrieme na prvý a najdôležitejší cieľ *Womenomics*, ktorý bol i naplnený: zvýšenie participácie žien na pracovnom trhu. Tento fakt môžeme hodnotiť rôzne, záleží od pohľadu, ktorým naň nazeráme. Pokiaľ berieme do úvahy len číselné údaje, situácia pôsobí priaznivo. Pravdou však zostáva, že počas Abeho vlády došlo k rapídnemu nárastu „nepravidelných“ pracovníčok (viz 2.6). S tým súvisí aj pokles počtu „pravidelných“ pracovníčok pracujúcich na plný úväzok, a to z 18,7 milióna v roku 2012 na 11,56 milióna v roku 2019. (Lincoln, 2020, s. 7) Ako už bolo spomenuté, pracovné podmienky a výška platu týchto dvoch druhov pracovníkov sa výrazne líšia. Ide teda

naozaj o splnený cieľ, pokiaľ čoraz viac žien pracuje v nestabilných pracovných podmienkach? Pandemická situácia zapríčinená vírusom COVID-19, ktorá začala začiatkom roka 2020, ešte viac zvýraznila problematiku tohto, na oko priaznivého, nárastu. V apríli roku 2020 prišlo o nestále zamestnanie skoro 960-tisíc ľudí, pričom až 73 % z nich boli ženy. Feministické kritičky politiky *Womenomics* na tento problém však už dlhšiu dobu upozorňovali. (Wilson, „Japan Needs“, 2020) Hlavný cieľ *Womenomics*, hoci bol percentuálne dosiahnutý, pôsobí pozitívne a optimisticky len povrchovo. V skutočnosti sa však nejedná o priaznivý vývoj situácie japonských žien.

Ak na *Womenomics* znovu nazrieme ako na zoznam cieľov a výsledkov, niektoré ciele splnené neboli. Japonsko stále výrazne zaostáva, predovšetkým v oblasti žien na manažérskych pozíciách a v politike, čo nám ilustrujú aj nízke priečky, ktoré Japonsko obsadilo v *Global Gender Gap* v rokoch, ktoré nasledovali po Abeho rezignácii (viz 2.6). To však priamo súvisí so skutočnosťou, že zvýšená zamestnanosť žien sa nesie v duchu „nepravidelných“ pracovných pozícií. Síce k zmenám v angažovanosti žien na pracovnom trhu v Japonsku došlo, i tieto priečky naznačujú, že Japonsko stále výrazne zaostáva v oblasti rodovej rovnosti.

Kritika Abeho a *Womenomics* je taktiež problematický aspekt, ktorý treba brať do úvahy. Hoci Abe uznal, že je potreba usilovať sa nielen o zvýšenie počtu manažérok, ale i o zvýšenie počtu volených a nevolených funkcionárov vo verejnom sektore, jeho vláda nepodnikla kroky, ktoré by pomohli danú situáciu zlepšiť. Ako príklad môžeme uviesť, že Abe dovolil, aby sa počet žien, ktoré mal v svojom kabinete, znížil zo siedmich v roku 2014 na dve ženy v roku 2020. Hoci sa nejedná priamo o oblasť žien na pracovnom trhu, zákon z roku 1947, ktorý zakazuje, aby sa nástupníkom na trón stala žena, súvisí s pohľadom japonskej spoločnosti na rodovú rovnosť. Tento zákon je platný dodnes, čo iba dokazuje patriarchálnosť Japonska. (Crawford, 2021, s. 10) Tieto skutočnosti nevykreslili Abeho, ktorý bol počas jeho vládneho obdobia úzko spätý s pojmom „*womenomics*“, v najlepšom svetle. Problém bol však i v tom, ako bola *Womenomics* prezentovaná vládou verejnosti. Ženy boli potrebné na pracovnom trhu, aby pomohli japonskej ekonomike. Okrem toho mali rodiť viac detí, aby vyriešili demografickú krízu krajiny. Miesto toho, aby *Womenomics* ženám pomohla, pôsobilo to skôr tak, že od nich chcela, aby pracovali ešte viac nielen v domácnosti, ale aj mimo nej. (Kano, 2018, s. 2) To, čo bolo vládou prezentované ako ciele, ktoré chceli dosiahnuť celoštátne, nebolo viditeľne aplikované samotným premiérom.

Pokiaľ na výsledky *Womenomics* nahliadneme z pohľadu problémov, ktoré mala implementácia tejto politiky zmierniť, zistíme, že situácia sa nezlepšila. Úhrnná plodnosť, ktorá mala v roku 2010 hodnotu 1,34 dieťaťa, sa v roku 2021 zvýšila len minimálne, a to na 1,38 dieťaťa. (Un desa, Gapminder, 2019) Ďalším demografickým problémom, ktorému Japonsko čelí, je rapídne starnúca populácia. V tomto ohľade nedošlo k akémukoľvek zlepšeniu situácie. Počet obyvateľov starších ako 65 rokov sa z 23,88 % v roku 2012 zvýšil na 28,4 % v roku 2020. (World Bank, 2021) Samozrejme, takýto komplexný problém spoločnosti nie je možné vyriešiť za pár rokov. Napriek tomu nemožno povedať, že by implementované kroky vlády zvýšili ženskú pracovnú participáciu zanechali na súčasnej japonskej spoločnosti výraznú stopu či náznak zlepšenia.

Kvôli vyššie spomínaným negatívam, ako sú zvýšenie ženskej zamestnanosti založené na nestabilných pracovných podmienkach, stagnácia Japonska v oblasti rodovej rovnosti či nedosiahnutie zmiernenia demografickej krízy Japonska, danú politiku považujeme za neúspešnú.

3.3 Možné príčiny neúspechu politiky *Womenomics*

Čo zapríčinilo neúspech danej politiky? Otázka spoločensko-ekonomickej krízy, ktorej Japonsko aktuálne čelí, je veľmi komplexná, a je nevyhnutné brať do úvahy viacero aspektov, či už politických alebo spoločenských. V tejto podkapitole si predstavíme možné príčiny, prečo bola politika *Womenomics* vo svojej podstate neúspešná, čím zároveň definujeme prekážky brániace efektívnejšej zmene postavenia japonských žien, ktoré politika *Womenomics* svojou implementáciou nedokázala úplne prekonať.

3.3.1 Ženy pre *Womenomics*, nie *Womenomics* pre ženy

Prvou z možných príčin, prečo nedošlo k úspešnej implementácii, je samotný dôvod, prečo Abeho vláda túto politiku zaviedla, a ako tento spôsob uchopenia konceptu *Womenomics* ovplyvnil jej výsledok. Doteraz sme sa v práci venovali problémom, ktorým Japonsko pred zavedením *Womenomics* muselo čeliť, a ktoré súviseli so snahou zvýšiť počet pracujúcich žien z pohľadu japonskej ekonomiky. Avšak niektoré udalosti, ktoré predchádzali druhému vládnemu obdobiu Abeho, sú pre kontext potencionálnej

motivácie zaviesť túto politiku kľúčové a je potrebné brať ich do úvahy pri utvorení si celkového obrazu.

V období zavedenia Abeho politiky bola japonská vláda kritizovaná na medzinárodnej úrovni za ich reakciu na odhalenie skutkov, ku ktorým došlo počas vojny v Pacifiku, súvisiacich s takzvanými *comfort women*⁴. Vláda bola tiež odsúdená za porušovanie ľudských práv, čo súviselo s odhalením, že i v súčasnom Japonsku dochádza k obchodovaniu so ženami. Na podnet týchto skutočností v roku 2010 výbor CEDAW z Organizácie Spojených národov japonskej vláde vytkol, že Japonsko ako krajina zaostáva v rodovej rovnosti. (Kano, 2018, s. 4) Kritika zo strany širokej verejnosti sa akumulovala práve tesne pred Abeho vyhlásením politiky *Womenomics* v rámci jeho programu *Abenomics*. Japonsko v tom čase skončilo na nízkej priečke nielen v už spomínanom *Gender Gap Index*, ale zle sa umiestnilo aj v rebríčku zverejnenom na webovej stránke Medziparlamentnej únie z roku 2014, a to na 118. mieste z 189 krajín, predovšetkým kvôli nízkemu počtu žien vo vláde. Rozhodnutie vlády sústrediť sa vo svojej politike na ženy tak mohlo pomôcť Japonsku zmeniť svoj medzinárodný imidž v oblasti rodovej rovnosti. (Hasunuma, 2015, s. 14) Možno povedať, že Abeho vláda sa vo svojom prístupe k rodovej rovnosti sústreďovala výlučne na ekonomickú stránku problému a *Womenomics* vnímala ako ekonomickú stratégiu. Tento fakt potvrdzuje aj termín *džosei kacujó* (doslova „využitie žien“), ktorý Abe pôvodne použil, keď hovoril o potrebe vyššej angažovanosti žien na podporu japonskej ekonomiky. Dôraz sa teda kládol skôr na výhody ako bol potenciálny nárast HDP, než na spoločenský aspekt problému, ktorého vyriešením by sa mohla zlepšiť celková situáciu žien v Japonsku. (Lundqvist, „Understanding Japan’s“, 2020) Politika *Womenomics* pre japonskú vládu predstavovala spôsob, ako zlepšiť medzinárodnú prestíž krajiny a zároveň podporiť stagnujúcu ekonomiku.

Práve skutočnosť, že hlavná podstata *Womenomics* spočívala v ekonomickom raste krajiny spôsobila, že vládou stanovené ciele boli vnímané primárne ako číselné hodnoty, ktoré bolo potrebné dosiahnuť. To súvisí s nedostatočnou implementáciou danej politiky a aj s krokmi a postojmi Abeho, ktoré si s *Womenomics* buď odporovali, alebo ilustrovali slabú implementáciu samotným premiérom (viz 2.3). Ciele *Womenomics* boli síce z väčšej časti splnené, avšak samotné percentá, pod ktorými sa skrýva nie veľmi priaznivý

⁴ Ženy z krajín okupovaných Japonskom, ktoré boli donútené k prostitúcii.

vývoj ženskej zamestnanosti a rovnosti pohlaví, japonskú ekonomiku v konečnom dôsledku nezachráni.

3.3.2 Mentalita japonskej spoločnosti

Hoci sa počet žien na pracovnom trhu zvýšil a niekoľko ďalších cieľov vlády sa podarilo dosiahnuť, Japonsko sa stále nachádza na nízkych medzinárodných priečkach. Implementácia politiky je vo väčšine prípadov zásadná, no problematika ženskej participácie na pracovnom trhu v Japonsku je omnoho komplexnejšia, ako sa na prvý pohľad môže zdať a vyžaduje si zmeny nielen v zákonoch a percentách, ale aj zmeny spoločenské.

Hidasi (2019, s. 63) identifikuje spoločenské vnímanie a normy podporujúce tradičné hodnoty ako jednu z prekážok pri implementovaní *Womenomics*. V tomto kontexte spomína princíp *dansondžohi* vychádzajúci z konfucianizmu, ktorý hovorí o vláde mužov nad ženami. Tento princíp podľa Hidasi dodnes definuje mentalitu mnohých japonských mužov, predovšetkým mužov stredného veku a starších, ktorí, ako poznamenáva, sú v súčasnosti na vládnych pozíciách. Taktiež tomu nebolo tak dávno, keď boli japonské dievčatá vychovávané tak, aby sa priblížili ideálu *rjósai kenbo*.

Hoci existuje všeobecný názor, že muži i ženy si zaslúžia rovnaký prístup, naďalej v Japonsku pretrvávajú názory súvisiace s rozdelením práce podľa pohlaví. Možno sa teda stretnúť s názormi, že ženy síce sú pripravené na vedúce pozície, no nebolo by prirodzené snažiť sa o dosiahnutie konkrétnych percent do týchto pozícií. Na druhú stranu sa stretávame i s postojom, že ženy sú potrebné v domácnosti a ako matky, než na pracovisku, kde by súperili s mužmi. (Kano, 2018, s. 4) Japonsko tak všeobecne stále zaostáva vo vnímaní konceptu pracujúcej ženy.

Skutočnosť, že takýto spôsob myslenia je stále značne prítomný v japonskej spoločnosti, naznačujú aj škandály, ktoré boli medializované v posledných rokoch, a ktoré názorne ilustrujú ťažko riešiteľný problém Japonska, a tým je tradičné vnímanie žien a ženských rolí v spoločnosti. V roku 2014 došlo k incidentu, kedy Akihiro Suzuki, politik z LDS (rovnakej strany ako Šinzó Abe), nakričal na členku Tokijského metropolitného zhromaždenia Ajako Šiomuru a urazil ju za to, že nemá deti. Tento incident pripomenul Japonsku i svetu, že v Japonsku je sexizmus stále silne prítomný,

a taktiež poukázal na rozdiel medzi Abeho rétorikou v zahraničí a v Japonsku. (Hasunuma, 2015, s. 27)

Na jeseň roku 2018 vyšiel na verejnosť škandál súvisiaci s Tokijskou lekárskou univerzitou. Ukázalo sa totiž, že univerzita od roku 2006 manipulovala s výsledkami prijímacích skúšok tak, že mužským uchádzačom zvýšila počet bodov, aby sa na univerzitu dostalo viac mužov ako žien. Dôvodom bolo, že ženy rýchlo ukončia svoju kariéru kvôli deťom. Okrem tohto zistenia sa ďalšími štúdiami ukázalo, že nízke počty prijatých žien na medicínu za posledných 20 rokov do vyššie spomínaného škandálu naznačujú, že tento postup praktikovali aj iné lekárske univerzity v Japonsku. (Choi, „Womenomics: Japan’s“, 2019) Napriek tomu, že implementácia politiky *Womenomics* už niekoľko rokov prebiehala, škandály ako bol tento nám poukazujú na to, kam až siahajú problémy japonskej spoločnosti, a ako ich komplexnosť a vzájomná previazanosť vytvárajú situáciu, ktorú nie je jednoduché rýchlo vyriešiť.

Ani Olympijské hry, ktoré sa odohrali v roku 2021 v Tokiu, sa neobišli bez škandálu súvisiacim so ženami. Joširo Mori, bývalý politik, ktorý bol v čase škandálu poverený organizáciou olympiády, bol verejnosťou kritizovaný za jeho sexistický výrok. Počas online schôdze totiž povedal, že pokiaľ by zvýšili počet členiek správneho výboru, museli by im obmedziť rečnícky čas, pretože ženy majú problém skončiť s rozprávaním, čo je podľa neho otravné. (Bonesteel, „Tokyo Olympics chief“, 2021) Mori neskôr zo svojej funkcie rezignoval a za svoj výrok sa ospravedlnil. Patriarchálnosť je však stále prítomná v japonských vládnych orgánoch. (Arifin, 2021, s. 8) Tento typ výrokov mužov na vysokých postoch je názornou ukážkou toho, že *Womenomics* nebola schopná svojou implementáciou preniknúť do skutočného jadra problému, ktorému Japonsko čelí, a tým je konzervatívne spoločenské vnímanie, ktoré dodnes značne ovplyvňuje fungovanie japonskej spoločnosti.

3.3.3 Pracovný systém

Ďalšou prekážkou, ktorá zabránila úspechu *Womenomics*, je japonský pracovný systém, respektíve pracovná kultúra Japonska. Japonský pracovný systém je charakteristický duálnym systémom zamestnávania (viz 1.2), ktorý pre japonské ženy predstavuje problém, pokiaľ sa rozhodnú pre kariérny rast, a to kvôli vysokým nárokom firmy na zamestnanca.

Mnoho žien nie je schopných alebo sa nechcú podieľať na maskulínnej „kultúre dlhého pracovného času“, ktorá je pre japonské firmy charakteristická, a ktorá zaručuje zamestnancom celoživotné a stabilné zamestnanie. V Japonsku sa totiž považuje za samozrejmé, že manažéri obetujú svoj čas a súkromný život pre úspech danej firmy. (Dalton, 2017, s. 101) Japonská „kultúra prepracovania“ posilňuje mužské normy a popritom prispieva k rozdeleniu na základe pohlavia na pracovisku či v domácnosti. Ženám tak zostávajú dve možnosti: nasledovať rovnaký spôsob uprednostňovania práce pred osobným životom, alebo môžu prácu v tomto systéme vzdať. (Horan, Horimoto, 2021, s. 40) *Womonomics* sa síce pokúšala o povzbudenie žien pracovať na vyšších pozíciách, no japonský pracovný systém zostal takmer nezmenený.

Prekážkou pre japonské ženy však nie je len dlhá pracovná doba, ale aj takzvaný princíp seniority. Pod týmto princípom sa myslí systém odmeňovania zamestnancov v závislosti od odpracovaných rokov, ktorý skôr než výkon odmeňuje lojalitu danej firme. (Ono, 2018, s. 39) Tento princíp je síce všeobecne výhodný pre mužov, ktorý si prácu nájdu hneď po škole a zostanú v nej až do dôchodku, no pre ženy, ktoré často svoju kariéru prerušia krátko po ukončení vysokoškolského štúdia kvôli rodinnému životu, predstavuje veľkú nevýhodu. V čase, keď sú japonské ženy pripravené pokračovať v kariére, musia začať od nuly. (Gaver, 2021, s. 5) Podľa väčšiny odborníkov bol tento systém celoživotného zamestnávania v povojnovom období, ktoré bolo charakteristické prudkým ekonomickým rastom Japonska, vo všeobecnosti racionálny, pretože jeho záruky boli spôsobom, ako motivovať zamestnancov k dlhodobej práci. Podľa sociológa Kazua Jamagučiho mal tento systém len obmedzenú racionalitu, ktorá sa vzťahovala na dané historické obdobie a kultúrne predpoklady, a jeho nelogickosť sa začala ukazovať až po skončení povojnového obdobia. (Crawford, 2021, s. 4) Možno konštatovať, že tento systém je zastaraný a pre ženy predstavuje veľkú prekážku v prípade, že túžia po kariérom raste a zároveň chcú aj rodinný život.

Zaužívaná prax, ktorá spočíva v tom, že spoločnosti presúvajú zamestnancov do iných častí Japonska alebo dokonca do iných krajín ako súčasť ich pracovných povinností, je ďalším problematickým aspektom japonskej pracovnej kultúry. (Bowden, 2018, s. 97) Táto pracovná povinnosť je súčasťou kariérnej dráhy *sógóšoku* a zamestnanec ju nemôže odmietnuť. Pokiaľ je nová pracovná pozícia príliš ďaleko od domova pracovníka, často sa rozhodnú pre takzvaný *tanšin funin*, čo znamená samostatný presun bez sprievodu ich rodiny. Pre väčšinu žien nie je predstava *tanšin funin* atraktívna životná voľba, a tak si

mnoho mladých absolventiek vyberá dráhu *ippanšoku* (nekariérny smer) alebo prácu asistentiek. (Hamada, 2018, s. 66-67) Extrémna flexibilita, ktorá sa očakáva od mužov na kariérnej dráhe, nie je pre väčšinu žien dlhodobo udržateľná.

Ďalšou prekážkou, ktorej ženy na pracovisku čelia, a kvôli ktorej váhajú vstúpiť do pracovného trhu, sú rôzne formy obťažovania a šikany: *matahara* (šikanovanie matiek alebo budúcich matiek), *sekuhara* (sexuálne obťažovanie) a *pawahara* (zneužívanie moci). (Hidasi, 2019, s. 63) Pod pojmom *matahara* sa myslí fyzické alebo psychické obťažovanie žien na pracovisku, ktoré sú buď tehotné, porodili alebo vychovávajú deti. Táto šikana často vedie ženy k tomu, že sa rozhodnú nevydať, alebo odkladajú svadbu. (Putri, Iskandar, 2019, s. 9) Ženy v Japonsku v mnohých prípadoch prídu o prácu po tom ako zistia, že otehotneli. Príkladom môže byť medializovaná situácia, kedy sa žena musela svojmu zamestnávateľovi ospravedlniť za to, že otehotnela, pretože „nebola na rade“. Jej zamestnávateľ totiž rozhodol o poradí, kedy sa jednotlivá zamestnankyňa mohla vydať či mať deti. (O'Shea, „Japanese Woman Reprimanded“, 2018) Problém teda nie je len skutočnosť, že japonský systém je neprispôsobený pre ženy, ale je voči ženám aj značne diskriminačný.

3.4 Odporúčané zmeny a implikácie do budúca

Z možných príčin, ktoré sme identifikovali v predchádzajúcej podkapitole, vyplýva, že v Japonsku sú stále prítomné prekážky, ktoré zabraňujú krajine zlepšiť celkovú situáciu rovnosti pohlaví, čo priamo súvisí s neúspešnou implementáciou *Womenomics*. Okrem identifikácie problému je kľúčové určiť aj presné oblasti, ktoré si vyžadujú zmeny do budúca. Kathy Matsui a jej tím vo svojej zatiaľ poslednej správe o *Womenomics* z roku 2019 spísali niekoľko odporúčaní vláde, korporáciám a spoločnosti v konkrétnych oblastiach, v ktorých nedošlo k dostatočnej alebo žiadnej zmene. Realizácia týchto odporúčaní by tak mohla zlepšiť situáciu žien v Japonsku, čo by viedlo aj k zlepšeniu situácie krajiny.

Matsui vo svojej správe píše, že by Japonsko nemalo odkladať realizáciu týchto odporúčaní, pretože demografické výzvy, ktorým Japonsko čelí, narastajú. Uznáva síce, že vláda spravila pokrok v niektorých oblastiach, na ktoré upozornili Matsui a jej tím

v správe z roku 2014, no stále vidí priestor na zlepšenie. Prvá oblasť, v ktorej odporúča zmeny, je duálny pracovný systém, ktorý rozdeľuje zamestnancov na pravidelných a nepravidelných. Zavedením flexibilnejších pracovných zmlúv by sa zvýšil počet žien vracajúcich sa na pracovný trh, a taktiež by sa tým znížili riziká pre zamestnávateľov pri procese prijímania zamestnancov. Ďalej odporúča vládou nariadenú transparentnosť v rozdieloch medzi mužmi a ženami v platovom ohodnotení, keďže tieto rozdiely sú v Japonsku naozaj vysoké a je potrebné túto skutočnosť zmeniť. Spomína aj potrebu zmeniť daňový systém, ktorý ženy nemotivuje k tomu, aby sa zamestnali. V otázke nízkej reprezentácie žien v parlamente vláde odporúča zaviesť dočasné parlamentné kvóty. Vládi tiež odporúča podporovať podniky vlastnené ženami, uvoľniť imigračné pravidlá, čo by zaistilo viac zahraničných opatrovateliek, či povinné zverejňovanie informácií o rodovej rovnosti a cieľov do budúcnosti aj pre súkromný sektor. Okrem toho sa dotkla aj princípu seniority, pričom odporúča, aby sa od nej korporácie odklonili a začali uprednostňovať výkon zamestnancov pred počtom odpracovaných rokov. V neposlednom rade sa sústreďuje aj na rady pre japonskú spoločnosť, ktorej odporúča vyhybať sa stereotypom rodových rolí v médiách a viac podporovať dievčatá a ženy vo vzdelávaní a kariéry v oblasti *STEM*⁵. (Matsui, 2019, s. 156-160) Japonská vláda i spoločnosť majú ešte veľa priestoru na zlepšenie, ak chcú zmierniť zhoršujúcu sa demografickú krízu krajiny. Je však otázne, či bude vláda brať tieto odporúčania do úvahy, a ak áno, do akej miery ich bude realizovať.

Po Abeho rezignácii sa stal premiérom Jošihide Suga, no po roku ho nahradil Fumio Kišida, ktorý sa stal premiérom 4. októbra 2021. Keďže sa jedná o zatiaľ veľmi krátke vládnuce obdobie, ťažko určiť, akým spôsobom bude Kišida vo svojej politike postupovať, a aká veľká časť jeho politického záujmu sa bude sústreďovať na otázku rovnosti pohlaví a podpory žien. Kišida sa síce spočiatku vyjadroval vcelku pozitívne k potenciálnej možnosti zmeniť zákon, ktorý zakazuje manželom, predovšetkým teda ženám, mať rozdielne priezviská, no neskôr sa voči tejto téme staval opatrnejšie. (Nobira, „Kishida offers no“, 2021) Taktiež nie je naklonený ženskému nástupníctvu na cisársky trón. (Mark, „Who is Fumio“, 2021) Z jeho postojov možno predpokladať, že zastáva skôr konzervatívne postoje, podobne ako aj bývalý premiér Šinzó Abe.

⁵ Veda, technika, inžinierstvo a matematika

Na oficiálnej stránke Kišidovho kabinetu sa nachádza prepis Kišidovho prehovoru z 29. novembra 2021, kedy sa zúčastnil na 65. zasadnutí Rady pre rodovú rovnosť. Na tomto zasadnutí sa diskutovalo o vytvorení intenzívnej politiky pre zlepšenie postavenia žien a rodovej rovnosti. Vo svojom prehovore predstavil 4 piliere, ktorých realizáciou chce jeho vláda vytvoriť spoločnosť, ktorá „rešpektuje individualitu a rôznorodosť“⁶. Prvý pilier je ekonomická nezávislosť žien, pričom v tomto kontexte spomína negatívny vplyv pandemickej situácie. Jeho vláda odstráni platové rozdiely medzi mužmi a ženami tým, že poskytne podporu slobodným rodičom a zaistí úplné dodržiavanie princípu „rovnaká mzda za rovnakú prácu“. Ďalej posilní distribučnú stratégiu vlády, ktorá zahŕňa zvýšenie sadzby odpočtu v daňovom systéme, čím podporí zvýšenie miezd. Touto stratégiou, ktorá zahŕňa niekoľko ďalších bodov, bude chcieť Kišidova vláda vytvoriť novú formu kapitalizmu tým, že bude zvyšovať platy žien prostredníctvom priaznivého cyklu rastu a distribúcie. Druhým pilierom je posilnenie protopatrení proti sexuálnemu násiliu zo strany partnera a urýchlenie diskusie ohľadom revízie trestného zákonníka v súvislosti so sexuálnymi trestnými činmi. Taktiež sa vláda bude snažiť podporovať takzvaný *FemTech*⁶. Tretím pilierom je dôrazná podpora mužov, aby si brali rodičovskú dovolenku, a tiež podpora zavádzania rôznych spôsobov vykonávania práce, ako je napríklad práca na diaľku. Štvrtý pilier tvoria snahy na dosiahnutie cieľov, ktoré boli stanovené v Piatom základnom pláne pre rodovú rovnosť. Vláda bude podporovať ženy, aby na pracovnom trhu zastávali aktívnu rolu, a tiež poskytne prednostné zaobchádzanie vo verejných zákazkách spoločnostiam, ktoré sú k ženám ústretové. (Council for Gender Equality, 2021) Kišidova vláda teda plánuje sústrediť sa na situáciu japonských žien. Lenže to, akým spôsobom budú dané piliere zrealizované, a či sa situácia Japonska za vlády premiéra Kišidu zlepší, je otázkou budúcnosti.

⁶ Nový termín pre produkty a technológie, ktoré sa zameriavajú na pomoc ženám pri menštruácii, plodnosti, materstve a menopauze. (Noto, „Emerging women“, 2021)

Záver

Cieľom tejto práce bolo definovať neúspech politiky *Womenomics* a identifikovať možné príčiny jej neúspechu. Porovnaním pôvodných cieľov vlády a výsledkov sme zistili, že väčšina cieľov bola splnená. Implementácia cieľov politiky *Womenomics* so sebou priniesla niekoľko pozitív, ako je zvýšenie miest v detských centrách, čo umožní ženám rýchlejší a jednoduchší návrat na pracovisko. Ďalšie pozitíva sú zvýšenie materských dávok a upriamenie pozornosti na ženskú participáciu na pracovnom trhu a rodovú nerovnosť Japonska nielen v japonských médiách, ale i v zahraničí.

Politika *Womenomics* však mala aj svoje negatíva. Jednou z nich je nestálosť zvýšeného počtu zamestnaných žien založená na nepravidelnom type zamestnania. Krátkodobosť tohto dosiahnutého cieľa ešte viac zvýraznila pandemická situácia, kedy mnoho žien stratilo prácu. Ďalšou skutočnosťou, ktorá poukazuje na nepriaznivý vývoj japonskej situácie, napriek tomu, že celkový počet pracujúcich žien sa zvýšil, je nízka pozícia Japonska v rebríčku *Gender Gap Index*. Problematickými aspektmi sú nedostatočná implementácia i zo strany samotného bývalého premiéra Abeho, čo bolo možné pozorovať na nízkom počte žien v jeho kabinete, a tiež spôsob prezentácie *Womenomics*, ktorý ženy stavia do nevýhodnej pozície s dvojitým bremenom – viac pracovať a zároveň rodiť viac detí. Ani stav demografickej krízy Japonska nedosiahol po implementácii *Womenomics* zlepšenie. Kvôli týmto skutočnostiam sme politiku *Womenomics* označili za neúspešnú.

Identifikovali sme tri hlavné potenciálne príčiny neúspechu: ekonomický ráz politiky *Womenomics*, spoločenské vnímanie postavenia žien v Japonsku a japonský pracovný systém. Politika *Womenomics* bola zo strany vlády vnímaná predovšetkým ako ekonomická stratégia, ktorej prioritou bolo dosiahnutie zlepšenia v ekonomickej oblasti a v oblasti medzinárodnej reputácie krajiny. Zlepšenie postavenia žien tak nebolo hlavným cieľom vlády, čo sa neskôr prejavilo na nedostatočných a krátkodobých výsledkoch.

Tradičné a konzervatívne vnímanie silne prítomné v japonskej spoločnosti taktiež predstavuje podstatný problém, pretože zabraňuje rýchlejšiemu posunu v oblasti rodovej

rovnosti, čo sme znázornili na niekoľkých vybraných škandáloch, ku ktorým v čase implementácie *Womenomics* došlo. Tieto škandály nám pomáhajú uvedomiť si, ako hlboko je tradicionalistické vnímanie postavenia žien zakorenené v japonskej spoločnosti, a akú veľkú a ťažko prekonateľnú prekážku táto skutočnosť predstavuje.

To súvisí aj s tretím potenciálnym dôvodom neúspechu, a tým je japonská pracovná kultúra, ktorá sa voči ženám chová diskriminačne a neférovu, čo ženy odrádza od zapojenia sa do pracovného trhu či od výberu kariérnej dráhy. Japonský pracovný systém je nastavený pre mužov, a tak ženy, ktoré majú okrem toho vo väčšine prípadov na starosti i domácnosť a deti, nie sú schopné v ňom zotrvať.

Na záver možno konštatovať, že jednou z hlavných možných príčin neúspechu *Womenomics* je mentalita japonskej spoločnosti, ktorá značne ovplyvňuje ďalšie oblasti, ktoré sme v práci spomínali. Zmeniť spoločenské vnímanie je však zložité a zmenu nemožno v tomto prípade dosiahnuť len zákonmi či nariadeniami, pretože ide o dlhodobý proces.

Resumé

This bachelor thesis deals with the topic of the Womenomics policy that was introduced by former Japanese Prime Minister Shinzo Abe. The aim of this policy was to increase the work participation of Japanese women through targets set by the government. In this thesis, by analyzing the goals and outcomes and taking a closer look at the negative aspects of this policy, we will demonstrate the failure of the Womenomics policy. The main aim of this thesis is to identify potential causes of this failure and, in doing so, to highlight the obstacles present in contemporary Japanese society that prevent a significant improvement in the status of Japanese women and gender equality. In this thesis, we will review the historical development of Japanese working women, the goals of the Womenomics policy, its implementation and the resulting situation, and last but not least, we will identify the potential reasons for the failure of Womenomics.

Keywords: Womenomics, failure of Womenomics policy, Shinzo Abe, Japanese women, women's work engagement, situation of Japanese women

Zoznam použitej literatúry

ADRIANI, S.D., HANDAYANI, R.. The inter-role conflicts among female workers playing a dual role in Japan. In *NASA/ADS* [online]. 2021 [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/729/1/012121>

ARIFIN, M.. Injustice Continuity: Gender Inequality in Japan in the 21st Century. *HUMANISMA: Journal of Gender Studies* [online]. 2021. [cit. 2022-05-03] Dostupné z: [10.30983/humanisme.v5i1.4355](https://doi.org/10.30983/humanisme.v5i1.4355)

BATKO, A.. Womenomics: The Assumptions and Effects of Abenomics' Third Arrow. In: *Overcoming Controversies in East Asia*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego [online]. 2017, 39-54. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: [0.15804/so2018212](https://doi.org/10.15804/so2018212)

BONESTEEL, M.. Tokyo olympics chief says women talk too much at meetings, calls it 'annoying'. In *The Washington Post* [online]. 2021. [cit. 2022-04-17]. Dostupné z: <https://www.washingtonpost.com/sports/2021/02/03/yoshiro-mori-tokyo-olympics-sexist-comments/>

BOWDEN, M.. Teaching and Curriculum Issue: Employment Models of the UK and Japan: A Comparative Analysis, 2018. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://chukyo-u.repo.nii.ac.jp/>

HAMADA, T.. Japanese company's cultural shift for gender equality at work. *Global Economic Review*, 2018, 47.1: 63-87. [cit. 2022-04-17] Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1226508X.2017.1393725>

MARK, C.. Who is Fumio Kishida, Japan's new prime minister? In *Reaction* [online]. 2021. [cit. 2022-04-17]. Dostupné z: <https://reaction.life/who-is-fumio-kishida-japans-new-prime-minister/>

BUCHHOLZ, K..Women in Leadership Roles Remain Scarce in Japan. Statista. Statista Inc., 2020 [cit. 2022-01-27]. <https://www.statista.com/chart/22630/share-of-women-in-managerial-positions-japan/>

CABINET OFFICE JAPAN. (July 30, 2021). Percentage of men taking parental leave in Japan from 2011 to 2020 [Graph]. In Statista. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/858415/japan-percentage-men-taking-parental-leave/>

Council for Gender Equality (the prime minister in action). In *Prime Minister of Japan and His Cabinet* [online]. 2021. [cit. 2022-04-17]. Dostupné z: https://japan.kantei.go.jp/101_kishida/actions/202111/00058.html

CRAWFORD, M.. Abe's womenomics policy, 2013-2020: Tokenism, gradualism, or failed strategy?. *Asia-Pacific Journal: Japan Focus*, 2021, 1-16. [cit. 2022-04-17]. Dostupné z: <https://apjpf.org/2021/4/Crawford.html>

DALTON, E.. Womenomics, 'equality' and Abe's neo-liberal strategy to make Japanese women shine. *Social Science Japan Journal*, 2017, 20.1: 95-105. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: <https://academic.oup.com/ssjj/article/20/1/95/2989781>

GAUNDER, A.. Quota nonadoption in Japan: The role of the women's movement and the opposition. *Politics & Gender*, 2015, 11.1: 176-186. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: <https://doi.org/10.1017/S1743923X1400066X>

GAVER, E.. 'Household Managers': Women's Employment in Japan, 2021. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: <https://commons.lib.jmu.edu/madrush/2021/household/1/>

HASUNUMA, L.. Gender gaiatsu: An institutional perspective on womenomics. *US-Japan Women's Journal*, 2015, 48: 79-114. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/26401830>

HASUNUMA, L.. Political Targets: womenomics as an economic and foreign relations strategy. IFRI Center for Asian Studies, 2017. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: <https://www.ifri.org/en/publications/notes-de-lifri/asie-visions/political-targets-womenomics-economic-and-foreign-relations>

HIDASI, J..Womenomics: Success or failure?. *Linked together for 150 years: Hungary and Japan analyses of recent economic and social trends in Japan and their effects on*

Hungary, 2019, 45-70. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: http://publikaciotar.repositorium.uni-bge.hu/1676/1/japan_beliv-web-46-71.pdf

HORAN, J.; HORIMOTO, M.. The Role of Women in the Japanese Cultural Context. In: *Japanese Women in Leadership*. Palgrave Macmillan, Cham, 2021. p. 27-44. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-36304-8_2

CHANLETT-AVERY, E.; NELSON, R. M.. Womenomics in Japan: In Brief. Washington, DC: Congressional Research Service, 2014. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/womenomics-japan-brief/docview/1667654194/se-2?accountid=16730>

CHOI, S.. Womenomics: Japan's Rocky Path to a "society in which Women can shine". In COLUMBIA POLITICAL REVIEW [online]. 2019. [cit. 2022-04-17]. Dostupné z: <http://www.cpreview.org/blog/2019/3/womenomics-japans-rocky-path-to-a-society-in-which-women-can-shine>

ITO, M.. Can women really “shine” under Abe? The Japan Times Online, 2014. [cit. 2022-04-30] Dostupné na: <http://www.japantimes.co.jp/life/2014/11/22/lifestyle/can-women-really-shine-abe/>

KANO, A.. Womenomics and acrobatics: Why Japanese feminists remain skeptical about feminist state policy. *Feminist Encounters*, 2018, 2.1. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: <https://doi.org/10.20897/femenc.201806>

LINCOLN, E. J.. A Retrospective on Abenomics. 2020. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: <https://doi.org/10.7916/d8-p4s2-af82>

LUNDQVIST, N.. Understanding Japan's gender inequality. *Institute for Security and Development Policy* [online]. 17 December 2020. [cit. 2022-04-17]. Dostupné z: <https://isdpc.eu/understanding-japans-gender-inequality/>

MACKIE, V. *Feminism in modern Japan: Citizenship, embodiment and sexuality*. Cambridge University Press, 2003. ISBN 978-0521527194

MACNAUGHTAN, H.. Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity?. *The Asia-Pacific Journal*, 2015, 13.13: 4302. [cit. 2022-04-30]

Dostupné z: <https://apjff.org/2015/13/12/Helen-Macnaughtan/4302.html>

MATSUI, K., et al. Womenomics 3.0: The time is now. Goldman Sachs, Japan Portfolio Strategy, 2010, 1. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics3_the_time_is_now_pdf.pdf

MATSUI, K., et al. Womenomics: Japan's hidden asset Japan portfolio strategy. Goldman Sachs Japan Portfolio Strategy. Japan: Goldman Sachs Group, Inc., 2005. [online]. [cit.2022-04-30]. Dostupné z: <https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf>

MATSUI, K.. Is womenomics working?. In: Women Shaping Global Economic Governance. United Nations, 2019. p. 151-160. ISBN 978-1-912179-23-7

MEXT (Japan). (2021). Number of children waiting to be accepted to nursery centers in Japan from 2012 to 2021 (in 1,000s). Statista. Statista Inc.. [cit. 2022-01-27]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1234693/japan-number-children-waiting-lists-nursery-centers/>

nippon.com, Japan to Boost Nursery Capacity by 140,000 over 4 Yrs, 2020. Dostupné z: <https://www.nippon.com/en/news/yjj2020122100307/>

NOBIRA, Y.. Kishida offers no stance on dual surnames for married couples: The Asahi Shimbun: Breaking News, Japan news and analysis. In The Asahi Shimbun [online]. 2021. [cit. 2022-04-17]. Dostupné z: <https://www.asahi.com/ajw/articles/14459277>

NOTO, M.. Emerging women led Femtech companies in Japan: Sustainability from Japan. In Zenbird [online]. 2021. [cit. 2022-04-21]. Dostupné z: <https://zenbird.media/emerging-women-led-femtech-companies-in-japan/>

ONO, H.. Why do the Japanese work long hours. Sociological perspectives on long working hours in Japan. Japan Labor, 2018 [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné na internete:https://www.researchgate.net/publication/352552489_Why_do_the_Japanese_work_long_hours_Sociological_Perspectives_on_Long_Working_Hours_in_Japan

O'SHEA, R.. Japanese woman reprimanded for getting pregnant 'before her turn'. In LADbible [online]. 2018. [cit. 2022-04-17]. Dostupné z:

<https://www.ladbible.com/news/news-japanese-woman-reprimanded-for-getting-pregnant-before-her-turn-20180405>

PUTRI, C. Z. H. ; ISKANDAR, K.. A Rational Choice Perspective on “Womenomics” and on the Increasing Phenomenon of Single Women in Japan. 2019. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.4108/eai.24-10-2018.2289658>

SASO, M.. Women in the Japanese workplace. H. Shipman, 1990. ISBN 0-948096-19-5

SONG, J.. Economic empowerment of women as the third arrow of Abenomics. Journal of International and Area Studies, 2015, 113-128. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/43490283?seq=1>

STATISTAL HANDBOOK OF JAPAN. TOKYO: JAPAN STATISTICAL ASSN, 2021. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://www.stat.go.jp/english/data/handbook/index.html>

STATISTICS BUREAU JAPAN, Ministry of Internal Affairs and Communications (Japan). Percentage of people in the labor force among total population aged 15 years and older in Japan in 2020, by gender and age group. Statista. Statista Inc., 2021. [cit. 2022-01-27]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1233862/japan-labor-force-participation-rate-by-gender-and-age/>

STATISTICS BUREAU JAPAN, Ministry of Internal Affairs and Communications (Japan). Percentage of people in the labor force among total population aged 15 years and older in Japan in 2021, by gender and age group. Statista. Statista Inc., 2022. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1233862/japan-labor-force-participation-rate-by-gender-and-age/>

SUZUKI, K.. Social Equity in Japan. In: Social Equity in the Asia-Pacific Region. Palgrave Macmillan, Cham, 2019, 159-175. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: [10.1007/978-3-030-15919-1_9](https://doi.org/10.1007/978-3-030-15919-1_9)

TACHIBANAKI, T.; FOSTER, M. E.. The new paradox for Japanese women: Greater choice, greater inequality. Tokyo: International House of Japan, 2010. ISBN 978-4924971288

TAKEDA, H.. Between Reproduction and Production: Womenomics and the Japanese Government's Approach to Women and Gender Policies1. 『ジェンダー研究』 21号

の刊行によせて, 2018, 49. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://www.semanticscholar.org/paper/Between-Reproduction-and-Production%3A-Womenomics-and-Takeda/141e76e39c880a81d0df05b607fdc31486f41cae>

TUCKER, R.. Implications of Abenomics on Gender Equality in Japan and Its Conformity with CEDAW. Or. L. Rev., 2016, 95: 543. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://core.ac.uk/works/47454853>

UN DESA, Gapminder. (2019). Total fertility rate in Japan from 1800 to 2020*. Statista. Statista Inc.. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1033777/fertility-rate-japan-1800-2020/>

WEATHERS, Ch.. Nonregular workers and inequality in Japan. Social Science Japan Journal, 2009, 12.1: 143-148. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/30209826>

WILSON, K.. Japan Needs a New Path for Womenomics and Gender Equality. Tokyo Review, 2020. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://www.tokyoreview.net/2020/10/japan-needs-a-new-path-for-womenomics-and-gender-equality-in-post-abe-era/>

WORLD BANK. Percentage of people aged 65 years and older among total population in Japan from 1960 to 2020. Statista. Statista Inc., 2021. [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1149301/japan-share-of-population-aged-65-and-above/>

WORLD ECONOMIC FORUM, The Global Gender Gap Report 2020, 2020. [online]. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

WORLD ECONOMIC FORUM, The Global Gender Gap Report 2021, 2021. [online]. [cit. 2022-04-30] Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>