

Aspekte der Frauenarbeit in Japan

RENATE DREHER

I. Bestandsaufnahme

Wie kaum ein anderes Land ist Japan seit der Nachkriegszeit einem rapiden Strukturwandel in fast allen wirtschaftlichen und sozialen Bereichen ausgesetzt gewesen, von dem nicht zuletzt die arbeitende Frau betroffen wurde. Der Anteil der Frauen an der japanischen Bevölkerung beträgt seit 1950 ziemlich konstant 50,9%¹. 49,9% war im Jahre 1970 der Anteil der Frauen, die einer Berufstätigkeit nachgingen am weiblichen Arbeitspotential, während der Anteil der Frauen am gesamten Arbeitspotential etwa 39,3% beträgt². Obwohl das weibliche Arbeitspotential absolut bisher stets gestiegen ist — eine Ausnahme bildet das Jahr 1971, in dem zum ersten Mal das weibliche Arbeitspotential um 1,5% abnahm —³, sind die vorgenannten Anteile in den letzten Jahren, nach einem Maximum im Jahre 1967, leicht zurückgegangen. Das ist einmal darauf zurückzuführen, daß der Anteil junger Mädchen in der Altersgruppe 15 bis 19 Jahre am Arbeitspotential sinkt (1965 betrug er noch 35,8%, 1970 nur mehr 33,6%⁴), da der Trend zu einer längeren Ausbildung zunimmt:

Tabelle 1: Weibliche Schulabgänger nach Institutionen (in v. H.)

	1960	1965	1970
College oder Universität	1,8	2,5	4,5
Junior College	1,7	3,5	10,5
Senior Highschool	42,1	50,8	64,8
Junior Highschool	54,4	43,2	20,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: Seminar in Public Administration Officers on Women's Problems (sic!), 1971 Fiscal Year, Government of Japan, Tokyo 1972, S. 30.

Zum anderen hat auch der Anteil junger Frauen in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre am Arbeitspotential in den letzten Jahren abgenommen, da aus einer Reihe von Gründen soziologischer und psychologischer Art fast die Hälfte aller arbeitenden Frauen bei Eheschließung oder spätestens bei der Geburt des ersten Kindes immer noch ihre Berufstätigkeit aufgeben⁵.

¹ National Census, Prime Minister's Office, Tokyo 1971.

² Labor Force Survey, Statistical Bureau, Prime Minister's Office, Tokyo 1971.

³ Nach Auskunft von Frau M. Kubota, Japanisches Arbeitsministerium, Tokyo.

⁴ The Status of Women in Japan, Women's and Minors' Bureau, Ministry of Labor, Japan 1972, S. 10.

⁵ Ebenda.

Im Jahre 1970 gab es rund 20 Mio. arbeitende Frauen in Japan, davon waren 77,9% in nichtlandwirtschaftlichen Berufen tätig:

Tabelle 2: **Arbeitende Frauen nach Bereichen, 1970 (in 1000)**

	Anzahl	(v. H.)	in v. H. aller Berufstätigen
Insgesamt	20 030	100,0	39,3
Land- und Forstwirtschaft	4 420	22,1	52,4
Nichtlandwirtschaftliche Bereiche	15 610	77,9	36,7
Fischerei und marine Kulturen	90	0,4	20,5
Bergbau	30	0,2	15,0
Bausektor	530	2,6	13,5
Verarbeitende Industrie	5 180	25,9	37,6
Groß- und Einzelhandel, Finanzierung und Versicherung	5 260	26,3	46,0
Transport und Kommunikation	450	2,2	50,0
Versorgungs- und Dienstleistungssektor	3 790	18,9	50,0
Öffentlicher Dienst	250	1,2	50,0

Quelle: The Status of Women in Japan, a.a.O., S. 10.

Es ist erstaunlich, daß eine im Vergleich zu westlichen Ländern relativ hohe Anzahl von Frauen im Bergbau und Bausektor tätig sind und dort Schwerarbeit verrichten. Es handelt sich dabei vorwiegend um ältere, sozial ungenügend versorgte bzw. ungelernte Frauen, denen keine anderen Arbeitsplätze offenstehen.

Das weibliche Arbeitspotential kann in drei Kategorien unterteilt werden: Frauen in bezahlten Anstellungen, Mitarbeiter im Familienbetrieb und Selbständige. Frauen in bezahlten Anstellungen repräsentierten 1970 55%, gefolgt von Mitarbeitern im Familienbetrieb mit 31% (wovon allein 51% in der Land- und Forstwirtschaft tätig waren) und Selbständigen mit 14%.⁶ Noch 1960 hatte die Zahl der Mitarbeiter im Familienbetrieb die der Frauen in bezahlten Anstellungen um etwa 0,5 Mio. übertraffen, seither ist der Anteil der Frauen in bezahlten Anstellungen ständig angestiegen und betrug 1970 etwa 11 Mio., das heißt 33% aller Personen in bezahlten Anstellungen⁷, ein Beweis für die zunehmende Bedeutung der Frau als Arbeitskraft in der japanischen Industrie.

Der Strukturwandel wird nicht zuletzt auch aus der zahlenmäßigen Verteilung der weiblichen Arbeitskräfte auf bestimmte Tätigkeiten deutlich, obwohl die dabei auftretenden Veränderungen geringer ausgefallen sind, als zu erwarten gewesen wäre. Wie in anderen wirtschaftlich fortgeschrittenen Ländern ist auch in Japan der Anteil der arbeitenden Frauen unter 30 Jahren sehr hoch, im Jahre 1970 betrug er 52,8%⁸, obwohl in den letzten Jahren eine tendenzielle Zunahme von Frauen in der Altersgruppe 40 bis 54 Jahre zu beobachten ist. Der Anteil der verheirateten Frauen an den bezahlten Arbeitskräften ist seit 1955 um mehr als das Doppelte angestiegen⁹. Damit ist eng verbunden, daß sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in den letzten

⁶ The Status of Women in Japan, a.a.O., S. 10.

⁷ Ebenda, S. 10.

⁸ Ebenda, S. 12.

⁹ Labor Force Survey, a.a.O.

Tabelle 3: Frauen in bezahlten Anstellungen nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	1960		1970	
	in v.H.	Verhältnis von weibl. zu allen Angestellten (in v.H.)	in v.H.	Verhältnis von weibl. zu allen Angestellten (in v.H.)
Insgesamt	96,2*	30,6	100,0	33,2
Fach- und technische Berufe	8,6	33,3	9,1	40,7
Führungskräfte	0,3	2,5	0,5	3,8
Büroangestellte	24,5	35,9	30,9	46,9
Verkaufspersonal	8,3	34,7	10,2	32,6
Landwirtschaft und Fischerei	3,5	32,9	0,9	23,8
Bergbau, Steine, Erden	0,3	5,7	0,1	10,0
Transport und Kommunikation	0,7	5,3	2,0	10,0
Gelernte Arbeiter und Fabrikarbeiter	} 34,5 }	} 26,9 }	26,6	25,9
Ungelernte Arbeiter			6,0	33,2
Dienstleistungen	15,5	54,8	13,7	56,2

Quelle: Women's Problems, a.a.O., S. 27.

* Obwohl die Summe 100% sein sollte, ergibt sich hier eine ungeklärte Differenz

Jahren sehr stark erhöht, allerdings noch nicht das Niveau anderer Industrieländer erreicht hat. Während im Jahre 1965 erst 10% aller Betriebe in Japan Teilzeitkräfte beschäftigten, waren es im Jahre 1971 bereits etwa 30%¹⁰, und zwar hauptsächlich in der verarbeitenden Industrie, in der das Verhältnis von Teilzeitarbeiterinnen zu Arbeiterinnen 14,5% betrug¹¹.

II. Zur Frage der Diskriminierung der arbeitenden Frau

Obwohl — wie die bisherigen Ausführungen gezeigt haben — die Frauen in der japanischen Volkswirtschaft eine nicht unerhebliche Rolle spielen und in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen werden, sind sie doch von „women's liberation“ oder auch nur von dem Grad an Gleichberechtigung, der in anderen Industrieländern erreicht wurde, noch weit entfernt. Trotz formaler Gleichberechtigung (Artikel 14 der japanischen Verfassung, Arbeits-Standard-Gesetz von 1947, Beschäftigungssicherheits-Gesetz von 1947, Berufsbildungs-Gesetz von 1958, Gewerkschafts-Gesetz von 1945 und eine Reihe von anderen Sozialgesetzen) werden die Japanerinnen auch heute noch beruflich diskriminiert. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die allgemeine Rolle der Frau in Japan nur sehr schwer mit der im Westen verglichen werden kann. Zwar mag sie nach westlichen Maßstäben als beruflich diskriminiert, rückständig und der Willkür der japanischen Männer unterworfen gelten, sie selbst scheint davon aber noch wenig Notiz zu nehmen, sondern im großen und ganzen zufrieden zu sein.

Diese Minderbewertung der Frau ist auch durch das in den oben genannten Gesetzen enthaltene Postulat der „Gleichheit“ nicht beseitigt worden. Erst mit Zunahme der Informationen, und damit auch teilweiser Übernahme der Wertbegriffe aus dem Ausland, scheint sich bei der jüngeren Generation ein Wandel anzubahnen,

¹⁰ Women's Problems, a.a.O., S. 30.

¹¹ Ebenda, S. 31.

der sich in Protesten gegen ihre Benachteiligung äußert. Der mangelnden Einsicht der Japanerin in ihre Lage – wiederum nach westlichen Maßstäben gemessen – ist es auch zuzuschreiben, daß sie bisher wenig unternimmt, um ihre Stellung zu verbessern. Fälle, daß Frauen Arbeitsgerichte in Anspruch nehmen, um für das ihnen zustehende Recht zu kämpfen, sind noch so selten, daß sie Schlagzeilen in den Zeitungen machen. Ein Anzeichen, das zu gemäßigttem Optimismus berechtigt ist, daß die Frauen beginnen, bezüglich wirtschaftlicher Probleme des täglichen Lebens, wie Preissteigerungen, Beanstandungen von mangelhaften Konsumartikeln und Umweltverschmutzung, aktiv zu werden. Von einer eigentlichen Frauenbewegung kann aber in Japan noch keine Rede sein, und so hat es oft den Anschein, als ob die Japanerin an ihrer beruflichen Diskriminierung nicht so ganz unschuldig ist. Eine Diskriminierung der Frau äußert sich in fast allen Phasen des beruflichen Lebens:

1. Zugang zum Beruf

Obwohl die formalen Ausbildungschancen in Japan für beide Geschlechter ziemlich gleich sind – seit 1969 beginnen sogar prozentual mehr Mädchen als Jungen eine Oberschulbildung, und annähernd derselbe Prozentsatz beginnt eine gehobene Ausbildung an Fachschule, College oder Universität –, haben Frauen ungleich größere Schwierigkeiten, eine ihrer Ausbildung und/oder ihren Wünschen entsprechende Anstellung zu finden, von wenigen, traditionell den Frauen vorbehaltenen Berufen, wie dem der Lehrerin (Anteil der Frauen im Jahre 1970: 35,5^{0/0}), Apothekerin (60,9^{0/0}) und Krankenschwester (98,3^{0/0})¹² abgesehen. So nimmt es nicht Wunder, daß viele junge Japanerinnen gar nicht erst das Risiko einer langen, spezialisierten Ausbildung eingehen bei der Aussicht, keine entsprechende Tätigkeit zu finden und statt dessen ihr späteres berufliches Dasein als akademisch vorgebildete Stenotypistin, als Empfangsdame, d. h. im Endeffekt Teeserviererin in einem Büro, oder – eine ausschließlich japanische „Tätigkeit“ – als menschliche Begrüßungsanlage an der Rolltreppe eines Kaufhauses zu fristen. Wenn die Japanerin ein Studium beginnt, wie es ein immer größerer Anteil der weiblichen Schulabgänger tut, entscheidet sie sich in der Regel von vornherein für als typisch weiblich angesehene Studienrichtungen wie Pädagogik, Pharmazie, Literatur (im Jahre 1970 stellten Mädchen 52,4^{0/0} aller Literaturstudenten), Kunst (58,6^{0/0}) und Hauswirtschaftslehre (99,6^{0/0})¹³, mit dem Erfolg, daß diese Berufszweige so überfüllt sind, daß die Aussicht auf eine befriedigende Anstellung ebenfalls gering bzw., wie bei Literatur und Kunst, effektiv kaum vorhanden ist.

Die Wahl der Studienrichtung wird allerdings nicht nur von den geringen Chancen auf anspruchsvolle Berufsausübung beeinflusst, sondern auch von traditionellen Beweggründen. In früheren Zeiten galt eine Japanerin als heiratsfähig, wenn sie die seit Jahrhunderten anerkannte Kunst des Blumenarrangements, der Teezeremonie und der japanischen Poesie beherrschte. Daran hat sich im Grunde bis heute noch nicht viel geändert, nur daß es zum guten Ton gehört, zusätzlich ein College oder eine Universität besucht zu haben.

¹² The Status of Women in Japan, a.a.O., S. 15.

¹³ Ebenda, S. 7.

2. Entlohnung

Am deutlichsten ist die Benachteiligung der arbeitenden Frau in Japan bei der Entlohnung zu sehen. Im Jahre 1970 erzielten die Frauen im Durchschnitt gerade 48,2% des Kontrakteinkommens männlicher Arbeitnehmer:

Tabelle 4: **Löhne in den wichtigsten Wirtschaftszweigen, 1970**
(in Betrieben mit mehr als 30 Arbeitnehmern)

Wirtschaftszweig	Kontrakteinkommen pro Monat in Yen		Löhne der Frauen in v.H. der Löhne der Männer
	Männer	Frauen	
Durchschnitt	88 537	42 710	48,2
Bergbau	84 113	37 082	44,1
Bausektor	79 399	33 982	42,8
Verarbeitende Industrie	88 212	39 272	44,5
Groß- und Einzelhandel	85 140	45 190	53,1
Finanzierung und Versicherung	119 586	54 222	45,3
Grundstücksgesellschaften	116 556	50 163	43,0
Transport und Kommunikation	89 146	56 209	63,1
Elektrizität, Gas, Wasser	111 519	64 287	57,6

Quelle: The Status of Women in Japan, a.a.O., S. 18.

Die höchsten absoluten Löhne erzielten Frauen in öffentlichen Versorgungsbetrieben, die zweithöchsten, gleichzeitig mit dem höchsten prozentualen Anteil, im Bereich Transport und Kommunikation. Die stark unterschiedliche Entlohnung kann den Eindruck erwecken, als ob in Japan direkt gegen das Prinzip der gleichen Entlohnung, festgelegt im Arbeits-Standard-Gesetz von 1947 und in der 1967 ratifizierten ILO-Konvention Nr. 100, verstoßen werde. Entsprechend der Argumentation des Arbeitsministeriums¹⁴ ist die unterschiedliche Entlohnung für Männer und Frauen allerdings weniger auf Diskriminierung im Einzelfall als auf das spezifische japanische Lohnsystem zurückzuführen. Das Lohnsystem basiert weitgehend auf dem Alters- und Senioritätsprinzip und nicht, oder bisher nur in einem sehr geringen Maße, auf dem Leistungsprinzip. In diesem, auf lange Betriebszugehörigkeit ausgerichteten Lohnsystem sind Frauen gleich in mehrfacher Hinsicht schlechter gestellt: Einmal ist mehr als die Hälfte der arbeitenden Frauen weniger als 30 Jahre alt, befindet sich also noch an der Anfangsstufe der angewandten Lohnskala, zum anderen ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Frauen mit 4,4 Jahren (1970)¹⁵ äußerst niedrig, da ein Großteil der arbeitenden Frauen bei Eheschließung aus dem Berufsleben ausscheidet bzw. mit Erreichung des 30. Lebensjahres ausscheiden muß. Zudem ist etwa ein Drittel der arbeitenden Frauen in Betrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmern beschäftigt, in denen als Folge der dualistischen Wirtschaftsstruktur Japans geringere Löhne gezahlt werden als in den Mittel- und Großbetrieben¹⁶.

¹⁴ Nach Auskunft von Frau M. Kubota, a.a.O.

¹⁵ Labor Force Survey, a.a.O.

¹⁶ Karl-Heinz Meid, Japans Gewerkschaften, Studienreihe Japanwirtschaft, Heft 18, Deutsch-Japanisches Wirtschaftsbüro, Hamburg 1972, S. 6.

Ein wichtiger Punkt, auf den noch genauer einzugehen sein wird, ist allerdings, daß mehr als 90% der Frauen in bezahlten Anstellungen untergeordnete, hauptsächlich manuelle Tätigkeiten ausüben (vgl. Tabelle 3) und deshalb selbst bei leistungsbezogenen Löhnen relativ kaum höher entlohnt werden würden.

3. Aufstiegschancen

Ein weiteres Zeichen für berufliche Diskriminierung sind die fehlenden Aufstiegschancen arbeitender Frauen in Japan. Obwohl es keine verlässlichen zahlenmäßigen Angaben über Beförderungen gibt, ist allein der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft ein wichtiges Indiz. Im Jahre 1970 waren 50 000 Frauen in „Führungspositionen“ (managerial positions) von Unternehmen eingesetzt, was 0,5% aller Frauen in bezahlten Anstellungen entspricht¹⁷. Bei einem der typischen Frauenberufe, dem der Lehrerin, stellen Frauen gerade 6,1% der Schulleiter, in den unteren Ausbildungsstufen (Volksschule, Mittelschule) nur 0,5%¹⁸. Im Staatsdienst (Zentralregierung) sind nur elf Frauen in leitenden Stellungen zu finden, davon eine als Referatsleiterin (Direktor) und zehn als Leiterinnen von Stabsabteilungen (Sektions-Chef) für Frauen- und Jugendfragen¹⁹. Seit 1946 hat es nur zwei Ministerinnen in Japan gegeben, die beide nur kurzfristig, also keine volle Legislaturperiode, im Amt blieben²⁰.

Bei dieser Entwicklung spielen mehrere Faktoren zusammen: auch Beförderung ist in Japan weniger eine Frage von Leistung und Fähigkeit, als der Seniorität bzw. Dauer der Betriebszugehörigkeit. Da Frauen im Durchschnitt eine weniger als halb so lange Betriebszugehörigkeit haben wie Männer, erreichen sie rein zeitlich seltener den Punkt einer (automatischen) Beförderung in höhere Ränge. Ein Großteil der jungen Mädchen sieht zum andern eine Berufstätigkeit nur als Überbrückung zwischen Schulzeit und Heirat an und ist aus diesem Grunde eher an einer anspruchslosen Tätigkeit mit wenig Verantwortung interessiert, zumal von der Entlohnung her kaum ein Anreiz für besonderen Ehrgeiz gegeben ist – Beförderungen sind nicht immer mit einer Gehaltserhöhung verbunden, wenn nicht gleichzeitig die Senioritätsanforderungen erfüllt werden. Ferner sind den Frauen auch durch einen Firmenwechsel in der Regel keine Chancen auf Beförderung gegeben, da sie damit wieder an den Anfang der Senioritätsskala zurückversetzt würden; ohnehin ist die zwischenbetriebliche Mobilität der japanischen Arbeitskräfte infolge traditionsbedingter Gründe noch sehr gering, allerdings in den letzten Jahren leicht ansteigend. Ein häufiger Firmenwechsel war bislang und ist immer noch leicht anrühlich da er dem Autoritäts- und Loyalitätssprinzip widerspricht, zumindest nach japanischer Auffassung, die auch auf wirtschaftlichem Gebiet noch eine Art Vasallentreue kennt. Daraus ergibt sich wiederum, daß Stellenangebote auf dem Arbeitsmarkt sich zumeist auf untergeordnete Tätigkeiten beziehen; höhere Positionen werden üblicherweise auf Grund persönlicher Beziehungen oder Empfehlungen innerhalb des Betriebes vergeben, falls sie nicht sowieso „ersessen“ werden.

¹⁷ Women's Problems, a.a.O., S. 22.

¹⁸ The Status of Women in Japan, a.a.O., S. 14.

¹⁹ Women's Problems, a.a.O., S. 22.

²⁰ The Status of Women in Japan, a.a.O., S. 4.

Weiterhin haben auf Grund der schon seit Jahren (auch von Wissenschaftlern) ausgesprochenen Warnungen über eine drohende Arbeitskräfteknappheit, die mit Ausnahme einiger spezialisierter Berufe in Wirklichkeit noch nicht vorhanden ist, die meisten Unternehmen Arbeitskräfte gehortet, mit dem Erfolg, daß Männer solche Tätigkeiten ausführen, die in anderen Industrieländern von Frauen erobert worden sind, wie z. B. Sekretär, Verkäufer, Locher. So ist es nicht verwunderlich, daß bei anstehenden Beförderungen den Männern der Vorzug gegeben wird, zumal man bei ihnen eine langfristige Berufstätigkeit voraussetzt und sie so die Senioritätsanforderungen erfüllen. Daß in Japan zusätzlich noch fast alle der in westlichen Ländern zitierten Argumente gegen Frauen in höheren Positionen Anwendung finden, bedarf hier keiner besonderen Erörterung.

4. Entlassung

Nach dem Rentengesetz von 1942 ist das Pensionierungsalter in Japan für Männer auf 60 Jahre, für Frauen auf 55 Jahre festgelegt, aber nur in den seltensten Fällen dürfte es eintreten, daß Frauen bis zu dieser Altersgrenze arbeiten. Trotz gegenteiliger Beteuerungen von seiten des Arbeitsministeriums ist es in der Wirtschaft Japans immer noch gang und gebe, Frauen mit Erreichung des 30. Lebensjahres zu kündigen, besonders bei Berufen wie Verkäuferinnen, Stenotypistinnen und Fabrikarbeiterinnen – von auch in anderen Ländern der „jungen Generation“ vorbehaltenen Berufen wie Fernsehansagerin usw. zu schweigen. Wohl nicht ganz gegenstandslosen Gerüchten zufolge sollen 10% aller mit weiblichen Arbeitnehmern abgeschlossenen Arbeitsverträge eine derartige (ungesetzliche) Kündigungsklausel enthalten. Da es bislang nur einzelne Frauen auf sich nehmen, ihre Entlassung durch Klage vor Arbeitsgerichten rückgängig zu machen, dürfte sich daran auch in nächster Zukunft wenig ändern. Zudem ist diese Methode für den Arbeitgeber recht profitabel, da die gesamten Lohnkosten sich bei ständigem Umschlag jüngerer Arbeitskräfte geringer stellen.

Eine Erscheinung, die in jüngster Zeit erneut deutlich wurde, ist die teilweise konjunkturabhängige Beschäftigung von Frauen in Japan. Während der Rezession des Jahres 1971 wurden prozentual wesentlich mehr Frauen als Männer entlassen, was nicht zuletzt damit zu erklären ist, daß der Großteil der Frauen in untergeordneten und damit konjunkturanfälligeren Berufen tätig ist.

Zusammengefaßt dürfte die Feststellung zutreffen, daß es den arbeitenden Frauen in Japan bisher nicht gelungen ist, Gleichberechtigung im Arbeitsprozeß zu erringen: sie sind zur Hauptsache in untergeordneten Tätigkeiten beschäftigt, werden weit schlechter entlohnt als männliche Arbeitnehmer, haben nur geringe Aussichten auf Beförderung und sind konjunkturbedingten Entlassungen ausgesetzt und somit kein gleichwertiger Bestandteil des japanischen Arbeitspotentials.

III. Zukunftsaussichten der arbeitenden Frau

In- und ausländischen Prognosen zufolge wird Japans Wirtschaft auch weiterhin mit im Vergleich zu westlichen Ländern überdurchschnittlich hohen Wachstumsraten expandieren. Einen wichtigen Anteil daran wird nach wie vor der Faktor Arbeit

haben, was nicht zuletzt daraus hervorgeht, daß die „Manpower-Politik“ der japanischen Regierung einen bedeutenden Rang im Rahmen der Gesamtpolitik einnimmt. Wie wird sich nun im Zuge des wirtschaftlichen Wachstums die Stellung der arbeitenden Frau in Japan entwickeln?

1. Beschäftigungsstruktur

Obwohl die japanische Regierung und andere Institutionen eine Reihe von Prognosen über die Entwicklung des Arbeitsmarktes erstellt haben, ist darin erstaunlicherweise die Rolle der Frau kaum berücksichtigt, von ziemlich vagen Trendbetrachtungen abgesehen. Sollte das bereits ein Zeichen dafür sein, daß man der arbeitenden Frau in der Zukunft keine allzu große Bedeutung beimißt?

Mit einiger Sicherheit ist anzunehmen, daß die Zahl der arbeitenden Frauen auch in Japan in Zukunft ansteigen wird, wobei sich einige Verschiebungen ergeben werden, einmal im Altersaufbau, zugunsten von Frauen in der Altersgruppe über 35 Jahren, zum anderen zugunsten von Teilzeitbeschäftigten, wie auch aus einer Befragung seitens des Arbeitsministeriums hervorgeht²¹.

Hinsichtlich der Art der Berufstätigkeit der Frauen fällt eine Prognose schwer. Da die japanische Wirtschaft einen deutlichen Strukturwandel in der Richtung durchmacht, von billigen Massenprodukten auf qualitativ hochwertigere Erzeugnisse überzugehen, ist anzunehmen, daß auf Grund des steigenden Bedarfs an spezialisierten Arbeitskräften sich auch in der Beschäftigungsstruktur der Frauen eine Veränderung zugunsten spezialisierter Tätigkeiten vollziehen wird, allerdings in geringerem Maße als bei den männlichen Arbeitskräften²². Man könnte die These vertreten, daß die Frau erst ein vollwertiger Bestandteil des Arbeitsmarktes werden wird, wenn das männliche Arbeitspotential vollständig ausgeschöpft ist.

2. Rolle der Gewerkschaften

Im Jahre 1970 gab es in Japan rund 11,6 Mio. Gewerkschaftsmitglieder in 30 058 Gewerkschaften, der Organisationsgrad betrug damit etwa 35,4%²³. Die große Zahl der Gewerkschaften zeigt bereits an, daß ihre Aktivitäten sich primär auf betrieblicher statt auf überbetrieblicher oder überregionaler Ebene abspielen, so daß ihr Einfluß insgesamt gesehen gering ist, was die Frauen verstärkt trifft. Von den 11,6 Mio. Gewerkschaftsmitgliedern waren 3,2 Mio. Frauen (27,7% aller Gewerkschaftsmitglieder)²⁴.

Seit Beginn der Gewerkschaftsbewegung in Japan war das Hauptziel der betrieblichen Gewerkschaften, Forderungen für den Stammarbeiter durchzusetzen, in der Hauptsache Lohnerhöhungen, die im Jahre 1970 zum Beispiel 77% aller Forderungen betrafen²⁵. Allein daraus folgt, daß die Aktivitäten der Gewerkschaften zugunsten

²¹ Women's Problems, a.a.O., S. 34.

²² 1971 Vocational Training in Japan, Vocational Training Bureau, Ministry of Labour, S. 38.

²³ Karl-Heinz Meid, Japans Gewerkschaften, a.a.O., S. 15.

²⁴ The Status of Women in Japan, a.a.O., S. 18 f.

²⁵ Karl-Heinz Meid, Japans Gewerkschaften, a.a.O., S. 26; Yoshihiko Seki, Zur Entwicklung und zum Selbstverständnis der sozialistischen Bewegung in Japan, übersetzt und ergänzt von Udo Ernst Simonis, in: Internationales Asienforum, Vol. 1, 4, München 1970, S. 548 ff.

der arbeitenden Frau nicht sehr groß sein können, da Frauen nur in der Minderheit der Fälle den Status eines Stamarbeiters erreichen. So verwundert es kaum, daß sich die gewerkschaftlichen Forderungen zugunsten der Frauen hauptsächlich auf die Verbesserung der Lage der arbeitenden Ehefrau beschränken. Daran dürfte sich auch in der nahen Zukunft wenig ändern, zumal von den Frauen selbst kaum Impulse ausgehen und bisher auch keine Frau in einer führenden Gewerkschaftsposition tätig ist.

3. Arbeitspolitik der Regierung

Hinsichtlich der gesetzlichen Grundlagen unterscheidet sich der Status der arbeitenden Frau in Japan nicht wesentlich von dem in anderen Industrieländern; die Frau ist formal dem Mann gleichgestellt und genießt grundsätzlich denselben gesetzlichen Schutz wie arbeitende Frauen in anderen Ländern wie Mutterschutz, Verbot der Nachtarbeit, Beschränkung bei gefährvollen Tätigkeiten usw. Auch besteht in Japan z. B. schon seit 1947 ein Referat für Frauenfragen am Arbeitsministerium. Allerdings wird bisher seitens der Behörden wenig getan, um die formale Gleichstellung auch de facto durchzusetzen. Die offiziellen Richtlinien in der Arbeitspolitik, eine Verbesserung der Lage der Frau betreffend, bewegen sich in bescheidenem Rahmen und betreffen vorwiegend die verheiratete arbeitende Frau; die Mittel beschränken sich in der Hauptsache auf Aufklärungskampagnen, die sicherlich notwendig sind, um das Bewußtsein der Frau für ihre eigene Lage zu wecken und sie zu eigener Initiative anzuregen.

Hier wirkt wiederum als retardierendes Moment, daß kein echter „Bedarf“ für Aktivitäten des Arbeitsministeriums vorhanden ist, da die Allgemeinheit der Frauen nicht tatkräftig an einer Änderung ihrer Lage interessiert zu sein scheint. Das geht auch daraus hervor, daß nur eine geringe Zahl von Frauen von der gesetzlich begründeten Berufsschulung Gebrauch macht. So begannen z. B. im Jahre 1970 nur 2974 Frauen oder weniger als 10% der männlichen Anwärter die Grundausbildung an einem der staatlichen Schulungszentren, und zwar nicht — wie es der eigentliche Zweck der Schulung ist — zum Erlernen spezialisierter Tätigkeiten, sondern in Haushaltungskursen²⁶. Dies bedeutet also, daß die Frauen nicht einmal die vorhandenen Möglichkeiten zur Aus- und Fortbildung voll in Anspruch nehmen, geschweige denn positive Anregungen für weitere Aktivitäten des Arbeitsministeriums geben. So kann man mit einiger Sicherheit voraussagen, daß sich in der nahen Zukunft keine tiefgreifenden Änderungen in der japanischen Arbeitspolitik, soweit sie die arbeitende Frau betrifft, ergeben werden.

IV. Schlußbetrachtung

Bis hierher sollte deutlich geworden sein, daß die arbeitende Frau in Japan im Vergleich zu westlichen Ländern ungleich schlechter gestellt ist und noch keine Gleichberechtigung im Arbeitsprozeß erreicht hat. Die Gründe dafür sind zum großen Teil dem japanischen Wirtschafts- und Sozialsystem immanent. Eine andere Ur-

²⁶ Vocational Training in Japan, a.a.O., S. 64.

The first problem is the backwardness of human development, especially the controlling of the "population explosion". The population of the developing countries increases at a birth rate twice as high as in the advanced countries. At the same time the death rate is rapidly decreasing. In addition, the modern techniques imported from advanced countries are not accompanied by an adequate increase in employment, often giving rise to unemployment, poverty, tardy development in education, and under-nourishment.

The second problem is the appearance of the least less-developed countries as a troublesome facet in the North-South-problem. While the less developed countries as a whole where improving their conditions there are several countries the GNP per capita of which is less than 100 US-\$ per year, the industrialization rate of which is below 10 per cent and the literacy rate of which is below 20 per cent. These countries are clearly behind the other developing countries. Their growth rate of national income per capita is only 1 per cent as compared with the 2.5 per cent to 3 per cent of the developing countries as a whole. They may be called the "hard-core countries". The countries categorized as such number 25 in the world; 16 in Africa, 8 in Asia and Oceania and 1 in Latin-America.

The third problem is the huge amount of accumulated debts, estimated at more than 65 billion US-\$. The yearly payment thereof is increasing by 10 per cent on the average; this sum amounts to more than 10 per cent of the total exports of all the developing countries.

Whatever trend the economic conditions may take, the success or the failure of the program of the third UNCTAD should be the key to the progress in the North-South-problem. In order to maintain stability and peace in the world it is essential that a major change in politics and economics be made by the industrialized countries; they cannot continue to disregard the stand of the developing countries for the purpose of their own interests. There is no doubt that UNCTAD should be in the centre of public attention.

II. The Questions of Development in Asia

In the preceding section, some general aspects of the North-South-problem were presented. The developing countries of Asia also are faced with many difficulties. In connection with the "dilemma of development", we find that some countries in the South of Asia are suffering from a considerable increase in population. About 40 per cent of the world population live in the developing countries of the ECAFE region, i.e. nearly two thirds of the total population of the developing countries live in South Asia on only 11 per cent of the total land area of the world. This makes this region the most densely populated developing place in the world. Moreover, this region registered a fairly high rate of population increase from 1950 onwards. Because of this population pressure, the per capita income in this area is the lowest among the developing regions. The growth rate of the Gross Domestic Product, the population increase and the yearly rate of increase of GDP per capita of the countries are shown in Table 1.

In spite of such adverse conditions, many Asian countries made fair progress in education during the 1960's. The educational facilities were enlarged and the per-

Table 1: Annual Growth Rates of Gross Domestic Product, Population, and Gross Domestic Product per capita in Asian Countries, 1950-60 and 1960-69

	Birma		Ceylon		Taiwan		India		Indonesia		Iran	
Gross Domestic Product (GDP)	6.3	3.8	3.0	4.5	7.6	9.4	3.5	3.4	3.3	3.2	...	7.9
Population	1.9	2.1	2.5	2.4	3.7	3.0	1.9	2.3	2.1	2.4	...	3.0
GDP per capita	4.3	1.7	0.5	2.1	3.9	6.3	1.6	1.1	1.2	0.8	...	4.9

	South-Korea		Malaysia		Pakistan		Philippines		Thailand		ECAFE Countries	
GDP	5.2	9.0	4.0	6.8	2.5	5.6	6.9	4.0	6.4	7.8	4.0	4.6
Population	2.0	2.6	3.1	3.0	2.1	2.7	3.1	3.1	3.8	3.1	2.1	2.4
GDP per capita	2.6	6.4	0.9	3.8	0.4	2.9	3.7	1.9	2.5	4.7	1.9	2.2

Source: Japan ECAFE Association: Monthly Report of Research Material, Tokyo, September 1971, p. 6.

centage of school attendance increased both in the elementary and high school grades. It is reported that more than 90 per cent of all children of elementary educational age in Ceylon, Taiwan, Mongolia, Philippines, Singapore, Korea and Thailand go to school². This apparently meritorious feature is, however, deprived of much of its value as many students drop out of school without finishing, and also educational planning is often unbalanced.

On the question of under-nourishment, it seems that no large improvement has as yet been effected. This is due to (1) the small income per capita, and (2) the slow increase in the production of cereals and other foodstuff. Thus the food-production in many countries is failing to match the population growth and the increased demand accompanying the per capita income increase has as its result that the price of food is rising and the level of consumption by the poorer people is decreasing³. The report of the Japan ECAFE Association says: "... the majority of the population in the developing ECAFE region are not supplied with the food necessary for them to pursue a healthy and vigorous life".⁴ This not only demands our sympathy, but warns us of the seriousness of the situation, suggesting that it must be radically countered in the 1970's. Furthermore, there is the question of the "hard-core countries" of Asia and Oceania, including Afghanistan, Bhutan, Laos, Moldive, Nepal, Sikkim, West Samoa and Yemen.

There is no doubt that the Asian countries of the high growth group (see table 1) have attained the present rate of growth due largely to the assistance from the industrialized countries, both economic and military, as well as to the special procurement gains from the Vietnamese War.

With the exception of Philippines, the countries of the medium growth group are all in a difficult situation: Ceylon has had her share of internal disturbances, India and Pakistan were in a state of war, Indonesia, in the low growth group, will continue to develop on the basis of Suharto's regime. Regarding Birma we are unable to make any surmise of her future.

² Japan ECAFE Association, Monthly Report of Research Material, Tokyo, September 1971.

³ Ibid.

⁴ Ibid.

sache, die allerdings auch auf die Besonderheiten des japanischen Systems zurückzuführen ist, liegt in dem noch geringen Eigeninteresse der Japanerin, ihre Stellung zu verbessern. Die psychologischen, sozialen und traditionsbedingten Hemmnisse, die in Japan mehr als in vielen anderen Ländern einer emanzipationsorientierten Berufstätigkeit der Frau im Wege stehen, werden deshalb auch in der Zukunft groß sein. Solange sich die allgemeine soziale Stellung der Frau nicht entscheidend ändert – und hier kann der wichtigste Impuls nur von der Japanerin selbst ausgehen – wird sie auch im Berufsleben keine Gleichberechtigung erreichen.

Auf der anderen Seite mag optimistisch stimmen, daß man es bisher in Japan recht gut verstanden hat, Tradition, Sitten und Gebräuche in den Dienst des technischen und wirtschaftlichen Fortschritts zu stellen, indem man ein hohes Wirtschaftswachstum zur „nationalen Aufgabe“ machte. So war und wird es möglich, fällige Strukturwandlungen in verhältnismäßig kurzen Zeiträumen durchzuführen.

Summary: Problems of Female Workers in Japan

To a considerable extent the "economic miracle" of Japan is the result of her labour force – as raw materials and capital have been extremely scarce in the post-war period. As in many other industrial nations, women have been more and more actively participating in the economic production process; in 1970, women represented almost 40 per cent of the entire labour force of Japan. However, women workers do not enjoy a comparable degree of freedom and equality with that of the Western woman, although they seem quite satisfied with the present situation. Women workers in Japan are discriminated against in many ways at almost every stage of their economic life.

As far as formal education is concerned, both sexes have more or less the same chances but at the same time women are rarely admitted to jobs equivalent to their education and skill.

Discrimination is demonstrated most clearly in wages and salaries. In 1970, Japanese women workers were paid on the average only 48,2 per cent of the male cash earnings though "equal pay for equal work" is postulated in many laws. There are several reasons for this, the most important being the specific Japanese wage system which is based on the age and seniority principle instead of an efficiency principle.

Female workers do not have the same chances of promotion as their male counterparts as this, too, depends on seniority. Legally, the normal retirement age for women workers is fifty-five, but it is general practice to dismiss women when they reach thirty, although this is against the law.

With the Japanese economy being expected to continue to expand with above-average growth rates, the labour factor will go on playing an important role in economic progress. Demand for skilled labour will rise considerably, but the probability is high that women workers will not attain full equality on the labour market before the male labour force is completely and efficiently employed. One most important reason for this is the lack of interest on the part of the Japanese women themselves in changing their present status. In the near future there will be no drastic changes as the activities of the governmental institutions and trade unions for the improvement of the female labour situation have been, and are largely ineffective.