

RETOS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN JAPÓN^I

Ana María Goy Yamamoto

Resumen: La imagen de un Japón exitoso en su economía parece eclipsada en nuestros días, claramente, por dos factores. Por un lado, la languidez económica sufrida desde 1990 y, por otro, el fenómeno paralelo del crecimiento de su gran vecino asiático, China. A punto de ser superada precisamente por esta pujante economía, según los recientes indicadores económicos, Japón necesita buscar nuevos modelos con los que poder seguir siendo competitiva. Una pieza clave para ello es reconfigurar su mercado laboral. A continuación, se quiere presentar una descripción de la situación actual del mercado laboral, y los retos que supone para el gobierno japonés y el resto de instituciones implicadas. En principio, se analizan los pilares básicos del mercado laboral japonés, se observan los factores de cambio y los efectos que conllevan, para poder así señalar los retos que quedan por resolver y cuáles son las políticas que se están aplicando en este nuevo escenario.

Abstract: Japan's economic scenario is clearly shaped by two factors: on the one hand the doldrums where is burrowed since the 1990's crisis and on the other hand, the impressive economic performance of its great neighbour, China. On the verge of losing its

^I La autora quiere agradecer la financiación de esta línea de investigación enmarcada dentro del proyecto de I+D HUM 2007-60125/FILO "La recreación de las identidades en Asia Oriental" del Ministerio de Educación de España

changes in it, the effects and finally the challenges ahead and policies that are being implemented to cope with this new situation.

1. Desmitificando los tres pilares

Al igual que los tres tesoros sagrados¹, que tenía que custodiar celosamente el Emperador en Japón, según las crónicas históricas, en el Japón de la posguerra, la economía y, especialmente, sus grandes nombres corporativos, crearon y protegieron con sus políticas sus tres tesoros o pilares de la gestión de recursos humanos. Éstos son, en primer lugar, el empleo de por vida (終身工場 *shûshin kôjo*), en segundo, un sistema de promoción basado en la antigüedad de servicio en la empresa (年功上劣 *nenkô jôretsu*) y, por último, un sistema de sindicato de carácter vertical, interno de la empresa, que colabora con la dirección de la misma y que, generalmente, carece de relación con otros sindicatos de industrias ajenas a su sector (企業別労働組合 *kigyôbetsu rôdô kumiai*)². Se podría decir, así mismo, que existe un cuarto pilar que se deriva de los anteriores y que actúa como aglutinador: la propia cultura corporativa japonesa, basada en unas relaciones armónicas³, entre ellas, una armonía fundamentada en la seguridad en el empleo, en los sistemas de formación continua para el trabajador, en su ascenso rotacional, lento y multiespecializado por los diferentes estamentos y departamentos de la empresa, así como en coberturas sociales, entre las que se encuentran los planes de pensiones, seguros de salud y financiación para la adquisición de vivienda o para los estudios de los hijos. Hashimoto⁴ señala, incluso, que la importancia de la formación dentro de la empresa, fundamentalmente a cargo de los trabajadores más experimentados, no sólo se basa en transmitir conocimientos técnicos o habilidades, sino también técnicas para trabajar en equipo. Es esa seguridad laboral la que hace posible que la fuerza laboral esté motivada para ser productiva y cooperativa en el seno de la empresa.

El desgaste provocado por la crisis financiera que surgió en 1990, que pronto derivó en una crisis económica y social, ha hecho replantearse la idoneidad de estos tres pilares (empleo de por vida, promoción por antigüedad y sindicación vertical), por sus implicaciones sobre la flexibilidad y la competitividad del sistema productivo japonés. De hecho, mucho se ha estudiado sobre la verdadera situación del denominado “empleo de por vida” ya que, dependiendo de los estudios, se estima que sólo alcanza una cifra entre el 20% y el 40% del total de la población empleada. Dada la característica doble estructura en la economía japonesa, donde grandes corporaciones se nutren del trabajo y la subcontratación o asociación con PYMES, y que se da exitosamente desde principios del S. XX y se ha mantenido en el modelo de posguerra, sería de suponer que, en un contexto económico favorable, como el del milagro japonés desde la década de 1960, el empleo tuviese casi un carácter de estabilidad y permanencia en todo tipo de empresas. El Ministerio de Trabajo, en el año 1993, definía a la población con esta característica de empleo a todos aquellos trabajadores que fuesen contratados regulares de la burocracia y de corporaciones empresariales con más de 500 empleados, que no estuviesen dedicadas al sector agrícola. No obstante, existen estudios más actuales, como el de Ono⁵ en 2006, donde se delimita más claramente el concepto de “empleo de por vida” y reduce las estimaciones a un 19% de la población asalariada, dentro de las características señaladas por el Ministerio de Trabajo, señalando incluso una evolución negativa en un futuro. También indica, en su investigación, que sólo un 18% de aquellos trabajadores, de edades entre los 50 y 54 años, en el ámbito de estudio, había trabajado para una única empresa a lo largo de su carrera profesional. Añade, igualmente, que existen variaciones importantes, dependiendo de cuestiones de género, tamaño de la compañía y nivel educativo del empleado, de forma que se constatan los siguientes hechos: las mujeres quedan excluidas de este sistema, que no contempla una carrera profesional para ellas; los hombres que trabajan en empresas mayores de 500

empleados son los que se benefician en mayor medida de este empleo de por vida, así como los funcionarios. Un dato ilustra este hecho: los graduados universitarios tienen una posibilidad de supervivencia laboral de 30 años, bajo la misma empresa, de un 55%, y en el caso de la burocracia, de un 65%.

El Instituto japonés para la política laboral y de formación (en adelante JILPT) realiza, desde 1999⁶, una encuesta a trabajadores, en colaboración con el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (en adelante MHLW⁷), donde recoge las opiniones en relación a los dos primeros pilares del sistema laboral japonés. En el sondeo del año 2004 muestra que el “empleo de por vida” es considerado por un 78% como bueno o mejor que el resto de alternativas, incrementando en 5,7 puntos porcentuales su apoyo, frente a la encuesta de 1999. Fundamentalmente, los hombres mayores de 40 años y las mujeres de 30 años son los que mayor apoyo manifiestan a este sistema. De hecho, la encuesta que recoge la situación laboral de los encuestados evidencia que el 97,7% de los trabajadores con empleo regular, así como el 68,8% de los trabajadores denominados “no regulares”⁸ deseaban tener un empleo regular. El apoyo al sistema de promoción basado en la antigüedad también era aceptado por 2 de cada 3 encuestados, siendo el grupo que más defendía esta posición el de los hombres de 50 años, a los que, lógicamente, les favorecía este sistema. Igualmente, las mujeres del tramo de edad de la treintena defendían este sistema, en un 64,5%. Los jóvenes de 20 años, a los que durante la década de 1990 y posterior se les ha criticado su falta de compromiso con el trabajo, de esfuerzo y de sacrificio, señalaron estar de acuerdo con el sistema de empleo de por vida, en más de un 60%, y más de un 50% apoyaban el sistema de promoción basado en la antigüedad, aunque en este caso con claras diferencias entre hombres y mujeres, siendo muy superior el apoyo femenino. A pesar de que las empresas están creando y, en algunos casos, ofreciendo opcionalmente al sistema tradicional, una doble forma de promoción empresarial y salarial adecuada, a través de sistemas de meritocracia o de cumplimiento de objetivos,

denominado 成果主義 *seikashugi*, lo cierto es que sólo en las grandes corporaciones se da ese paso de manera más visible y, aún así, no resulta muy expandido todavía.

Otro estudio, también comisionado en 2002 por el MHLW, en este caso al NLI Reseach Institute, sobre los beneficios a los empleados y el sistema de promoción⁹, advertía del cambio que se estaba dando en el sistema salarial, intentando ser más competitivo, menos rígido y, por tanto, más operativo para las empresas a la hora de reducir costes. Sólo un 6,4% de las empresas y un 16% de los empleados estarían de acuerdo en rebajar las coberturas y beneficios que les proporciona la empresa por un aumento en los salarios, con lo que la gran mayoría, independientemente del tamaño de la empresa, todavía quiere seguir con las antiguas prácticas, donde se le ofrezca cobertura y estabilidad, y aprecia estrategias de motivación para los trabajadores, donde se enfatice precisamente esta seguridad laboral y la de su vida familiar.

No obstante, y a pesar de estos apoyos que podemos encontrar en las diferentes encuestas que realizan las principales instituciones gubernamentales, la realidad se asemeja más a una pérdida de dicha estabilidad, tanto del empleo de por vida, como de la compensación laboral por años trabajados, en una tendencia correlacionada con la mayor diversificación del mercado laboral, experimentada por Japón en los últimos veinte años.

En la Tabla 1, al final del ensayo, se puede observar una evolución de la estructura del mercado laboral, teniendo en cuenta el género y el tipo de empleo. Aunque la población activa ha aumentado en algo más de 5 millones de personas con respecto a 1985, llegando a los 63,85 millones de personas en 2008, la tasa de empleo es de un 57,8%, frente al 61,4% de 1985¹⁰. Se observa, igualmente, que existe una diferencia clara en la tasa de empleo según género, con un deterioro claro en el caso de los hombres, donde ha pasado del 76,1% de 1985 a un 69,8% en 2008, mientras que la de la mujer se ha mantenido relativamente estable, dentro del rango del 47%. A la par, los

estragos de la situación económica por la que ha atravesado Japón, han afectado negativamente a la categoría de empleados autónomos, con una pérdida de más de 3 millones de trabajadores en este sector. Si a esto le añadimos el impacto que puede causar a aquellos que trabajan a cargo de empresas familiares, fundamentalmente importante para la colocación laboral femenina, la pérdida desde 1985 se traduce en 6,44 millones de empleos menos para el conjunto de estas dos categorías.

El cambio que se va dando en la diversificación del mercado laboral, como se observará en los próximos epígrafes, afecta igualmente al tercer pilar del sistema clásico japonés: los sindicatos. Tal y como se aprecia en el Gráfico 1, a pesar del aumento de la población activa y del número de empleados, la sindicación va en continuo descenso, no sólo en términos relativos, sino incluso en términos absolutos: en 2008 el número de afiliados a algún sindicato es de 10,1 millones, es decir, una tasa del 18,1% de participación sindical, mientras que en 1998 ascendían a 12,1 millones, cubriendo el 22,4% de ocupados. Es una tendencia similar a la que presenta los EE.UU. en las dos últimas décadas. Esta evolución se puede explicar por dos argumentos, fundamentalmente. Por un lado, la diversificación de contratos laborales, marcada por el reciente impulso de los contratos no regulares (véase nota 8), hace que estos nuevos trabajadores no entren dentro de los posibles afiliados. De hecho, hasta fechas recientes no existía un sindicato, ni siquiera de los de carácter horizontal o transversal entre industrias, que contemplase en sus estatutos la defensa de estos trabajadores. Sin embargo, fueron los mismos sindicatos verticales los que apoyaron la flexibilización progresiva de la plantilla de las empresas, en un intento de reducir los costes fijos de las mismas y poder ser competitivas. El segundo factor explicativo del declive de la sindicación tiene que ver con la pérdida del poder de negociación de los sindicatos en un entorno coyuntural recesivo: una de las funciones principales de estos sindicatos verticales era el papel y el poder de negociación que

demostraban en el 春闘 (*shuntô*) o, literalmente, ofensiva primaveral, donde se negociaban los incrementos salariales de cara al comienzo del año fiscal japonés, que empieza en el mes de abril. Ante la presión de un contexto económico desfavorable, los incrementos salariales son muy reducidos, dejando realmente muy debilitado el papel de los sindicatos.

Una vez perfilada la realidad de los, hasta ahora, mitos del sistema laboral japonés, vamos a continuar con otras dos cuestiones más relacionadas con los mismos: la evolución del número de horas trabajadas y de la tasa de paro. Una de las imágenes típicas que se asocia a los japoneses es la de ser muy trabajadores y, aunque todavía sus horas de trabajo estén por encima de la media del resto de países que conforman la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (en adelante OCDE), observando la evolución presentada en el gráfico 2, nos damos cuenta de que las horas normales de trabajo se estabilizan por debajo de las 1.800 horas, a las que hay que añadir, aproximadamente, unas 130 horas fuera del horario establecido. La cifra de 2009 refleja claramente la gravedad de la crisis económica, siendo la primera vez que el total de horas trabajadas (anualmente) cae por debajo de las 1.850 horas. Otra razón que facilita observar esta tendencia es la que se puede analizar en la tabla 2, donde el porcentaje de empleados que trabajan por debajo de las 35 horas ha aumentado significativamente, más de 5 puntos porcentuales entre 1993 y 2007, llegando a representar en ese último año una quinta parte del total de ocupados, al tiempo que han disminuido, en la misma proporción, aquellos que trabajan entre las 35 y las 60 horas. Esto quiere decir, en términos estadísticos, que la reducción del cómputo medio de horas trabajadas se debe, fundamentalmente, a la mayor participación de trabajadores a tiempo parcial u otro tipo de trabajo no regular, ya que las 35 horas se consideran como el límite genérico para contabilizar a dichos empleados.

Respecto a la evolución del desempleo, observando el gráfico 3, tenemos claramente, en 1992, un punto en el que se agrava la economía japonesa (véase nota 10) y la tasa de

desempleo no para de crecer, hasta llegar a un máximo de 3,85 millones de desempleados en abril de 2003 y una tasa del 5,5%. Esta tendencia hace suponer que la presión sobre el denominado desempleo estructural o friccional ha evolucionado de un 2%, en la década de 1980, a un 3%, en la década de 1990, hasta estar en un 4% en la década de 2000¹¹. Como se puede observar, igualmente, en el gráfico, la tasa de desempleo de larga duración alcanza el 1,7% en el año 2003, se mantiene en el 2004, recuperándose siempre más tarde que la tasa general, lo que puede ser un claro indicativo de la dificultad de ciertos desempleados para volver a la actividad laboral tras un paréntesis demasiado largo. Lo más preocupante, dentro de la tasa de desempleo, es que, en sólo una década, el desempleo joven de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años pasó del 4,3%, en el año 1990, a un 9,6% en el año 2000 y, pese a mejorar en los años siguientes, se sitúa en el 7,7% en el 2008. Las personas entre los 45 y los 54 años también sufrieron la amenaza del desempleo, incrementándose sus tasas del 1,2% al 3,2% entre 1990 y 2000, siendo en el 2008 de un 3,4%.

2. Factores de cambio

Claramente, el desarrollo económico y la globalización, con su consecuente incremento de la competitividad en el mercado internacional, afectó a que la estructura económica japonesa tuviese que modificarse desde la década de 1990, con la particularidad de hacerlo en un contexto interno negativo, donde la prioridad de las políticas se centraba en rescatar el malogrado sistema financiero. En esta peculiar circunstancia, se fundamentan las peculiaridades del mercado laboral actual y sus implicaciones sobre la estructura empresarial y social.

En primer lugar, la progresiva terciarización de la economía, que en 1980 acaparaba menos del 60% de la población empleada dedicada al sector servicios y que en 2008

constituye el 71,6%, traerá consigo, y ante ese contexto macroeconómico de crisis, dos efectos claros que son simbióticos al mismo tiempo. Por un lado, el incremento de la participación laboral de la mujer y, por otro lado, el aumento de contratos de carácter no regular, frente a los de tipología regular, muchos de ellos, claro está, cubiertos por el sector femenino. De hecho, las prácticas todavía presentes en la gestión empresarial, junto con sus responsabilidades en el hogar y la crianza de niños, relegan a la mujer a empleos no regulares. Una penalización fiscal por un doble ingreso en el hogar, si es superior a un cierto monto económico, así como la necesidad de, precisamente, suplementar los ingresos del hogar en los momentos de mayor penuria económica, han llevado a la mujer a incorporarse al mercado laboral, y a hacerlo, justamente a través de este tipo de contratos no regulares. Es cierto que la mayor presencia laboral de la mujer ha sido igualmente favorecida por los sucesivos cambios legislativos, acaecidos desde que, en 1986, entrase en vigor la Ley de igualdad de oportunidad en el empleo, revisada más tarde, en 1999 y 2006, así como la Ley de apoyo a la maternidad de 2001, junto con otras actividades llevadas a cabo por el gobierno y las organizaciones no gubernamentales en las que se apoya.

Un segundo factor lo podemos encontrar en el propio contexto económico de la década de 1990, que ya hemos comentado anteriormente, donde las compañías, en su afán de recortar costes, aplican el denominado fenómeno 非正化 (*hiseika*) de cubrir los puestos y flexibilizar la plantilla con contratos no regulares. Este fenómeno se ha dado, fundamentalmente, en las empresas manufactureras que, además, son las que se han visto más gravemente afectadas en esta última y actual crisis. Al igual que en el anterior factor, los cambios legislativos realizados a la Ley del trabajo, así como a la Ley de los trabajadores enviados desde agencias temporales, lleva al aumento de la subcontratación, cuya principal ventaja es la captación de personal especializado (fundamentalmente en la industria manufacturera), eludiendo

hacerse cargo de las coberturas sociales, que son obligación del contratante independiente. La tendencia a sustituir plantillas con empleos no regulares no tiene un perfil particular en cuanto a tamaño de empresa, ya que parece haber sido aplicado desde aquellas que tienen 30 trabajadores hasta las de más de 500 empleados.

Dentro del incremento de los empleos no regulares, Ishiguro¹² señala tres cambios principales. Por un lado, el número de trabajadores no regulares se incrementó en un 60% entre 1992 y 2002, mientras que ya vimos, en la tabla 1, que el porcentaje total de empleados no crecía en consonancia. En segundo lugar, señala la aceleración, en un 300%, en la contratación de trabajadores procedentes de empresas de empleo temporal u oficinas de colocación para el mismo periodo. Y, por último, además del aumento en la ratio de mujeres que trabajan en contratos no regulares frente al total, paralelamente, también se ha producido el mismo fenómeno en los hombres, generalmente siempre menos propensos a este tipo de contratación. La autora también indica que el porcentaje de empleos no regulares en los grupos de edad más jóvenes es extremadamente alto, siendo de un 72,4% en el caso del grupo de 15 a 19 años de edad, y de un 40,6% en el siguiente intervalo, de 20 a 24 años de edad, para el año 2002. No obstante, al ampliar el tramo de edad al de personas entre 15 y 34 años, los porcentajes resultan más similares a la media global, estando en torno al 20,5% en el caso de los hombres y al 39,2% en el caso de las mujeres, en el año 2003¹³, año de la última encuesta disponible sobre diversificación del estado laboral del MHLW. En el gráfico 4 se puede observar la evolución que se ha dado en este aspecto en las últimas dos décadas.

Analizando un tercer factor, no podemos dejar de lado la cuestión demográfica, que es clave a la hora de entender no sólo los agentes de cambio, sino también los retos a los que se enfrenta su mercado laboral. A finales de la década de 1980, cuando la economía presentaba todavía una coyuntura positiva, las empresas se afanaron en contratar a bastantes recién graduados, en un marco que era de gran competencia

para ellos, pero donde todavía podían tener la facultad de elegir entre diferentes ofertas. Esta sobresaturación de la contratación provocó que, con el sucesivo empeoramiento de la economía a partir de 1993, coincidente con la graduación de parte de los nacidos, en el segundo *baby boom* de la posguerra, a principios de la década de 1970, la situación empeorase dramáticamente para ellos. El nuevo contexto implicaba luchar y desesperarse por conseguir un puesto laboral y, de hecho, se le conoce como 就職氷河期 (*shûshoku hyôgaki*) o, literalmente, edad de hielo de la búsqueda de empleo. Algunos de estos jóvenes, en el transcurso, y viendo cómo se desplomaban los mitos en los que habían creído y que les habían inculcado sus padres (de sacrificio, estudio y disciplina para acceder a un futuro estable y seguro), deciden cambiar su rumbo e ir experimentando con trabajos no regulares para poder encontrar su futuro vocacional. Esto también se debe entender como una forma necesaria de supervivencia para mantenerse ocupados pero, desgraciadamente, con un doble efecto. Por un lado, dicha generación empieza a darse cuenta de la dificultad de poder cambiar a un empleo regular en este contexto de deterioro económico, esfumándose así su sueño de obtener un trabajo estable. Un segundo efecto es que, en todo este lento proceso, no están recibiendo ni accediendo a los programas de formación de las empresas en las que trabajan, ni a las coberturas o prestaciones sociales de las mismas. Las encuestas realizadas por el MHLW sobre la diversificación laboral confirman las primeras reacciones de Genda¹⁴ sobre la no voluntariedad de estos jóvenes de permanecer en estas condiciones, y la justificación de este fenómeno como un proceso social resultante de un entorno macroeconómico desafortunado, donde la inestabilidad laboral, la escasa adecuación de la oferta laboral y la preparación académica, los elevados precios de la propiedad y la carencia de subvenciones y programas dirigidos al sector joven de la población, obligan al mismo a extender su periodo académico o a no emanciparse. A ello hay que añadir el efecto de la nuclearización de las familias, con un número cada vez menor de hijos, lo que

favorece una concepción familiar donde siguen bajo la protección económica de los progenitores. Este extremo es criticado por Yamada¹⁵, que señala, como determinantes de esta situación, la falta de voluntad de sacrificio, energía y valor de los actuales jóvenes japoneses, que se acomodan en trabajos que no requieren esfuerzo, con horarios flexibles y en los que no están sometidos a las órdenes constantes de un superior, aprovechando el confort que ofrece el recinto familiar, donde la mayor parte de los gastos están cubiertos. Este fenómeno es denominado por Yamada como “solteros acomodaticios” o “*parasaito single*”.

En el extremo contrario de la pirámide demográfica, tenemos uno de los problemas fundamentales que afecta a la sociedad japonesa y a su futuro, y es el envejecimiento de su población.

Una de las peculiaridades del sistema laboral japonés es la contratación de gente mayor, fuera de la edad de jubilación acordada. En los momentos críticos, las empresas también han acudido a la jubilación anticipada como una forma de ajustar sus plantillas y costes, por lo que parte de estos trabajadores continúa o se incorpora a puestos no regulares de jornadas reducidas o carácter temporal. En abril de 2001, el sistema nacional de pensiones acordó elevar la edad de jubilación a los 61 años, ya que la edad oficiosa de jubilación, para las grandes corporaciones japonesas, se situaba en los 55 años. Con la reforma del sistema del Plan de pensiones nacional, realizado por el entonces Primer Ministro Jun'ichiro Koizumi en 2004, se estableció ir elevando la edad en un año cada 3, para llegar, finalmente, a la edad oficial de jubilación a los 65 años en el año 2013. Esta medida, muy controvertida en el momento de su aprobación, y que algunos autores como Flath¹⁶ consideran innecesaria, fue la respuesta a una realidad, cada vez mayor, de empresas que mantienen a sus empleados tras la edad de jubilación, o empresas que contratan con carácter temporal a personas mayores, a las que dicha actividad laboral les supone un ingreso adicional a las pensiones, o compensación recibida tras la jubilación oficial de sus empresas originales. Actualmente y, según los datos de

la Encuesta general de las condiciones laborales de 2007 del Ministerio de Trabajo, Salud y Bienestar Social japonés, un 86,6% de las empresas con más de 30 empleados mantiene su edad de jubilación a los 60 años, frente a un 9% que lo hace a los 65. La edad de jubilación es mayor en empresas de los sectores de salud y bienestar social, restauración, transporte y propiedad inmobiliaria y, especialmente, en aquellas que no superan el centenar de empleados.

En la tabla 3, se observa el porcentaje de población mayor a 65 años y la participación laboral para dicho segmento de edad. El único país que tiene unas ratios similares en la actividad laboral son los Estados Unidos, donde incluso el porcentaje de mujeres mayores de 65 años que participan en la fuerza laboral es mayor que el de las japonesas. En 2008, sobre una población de 11,98 millones de hombres japoneses mayores de 65 años, 3,56 millones participan como fuerza laboral y el 97,5% está empleado. En el caso de los 16,10 millones de mujeres japonesas, 2,09 millones participan, estando empleadas el 99,1% de las mismas. Pero estos porcentajes no parece que se puedan mantener en un futuro ya que, si actualmente la población mayor de 65 años en Japón corresponde a un 23,1%, las perspectivas, según la OCDE, de ratio de población inactiva de edad mayor de 65 años, comparada con la población activa total será, en el año 2030, de un 68,6% para el grupo que configurará el 31,8% de la población total. En el año 2050 esta ratio aumenta a un 94,5%, siendo el segundo país con la ratio más alta, tras Italia, por lo que estamos cercanos a encontrarnos una persona trabajando por cada persona inactiva mayor de 65 años, con las consecuencias que ello supone a nivel económico, en referencia a la sostenibilidad de un sistema de pensiones o a la distribución y uso de la riqueza entre la población japonesa.

En el gráfico 5, podemos observar la evolución prevista del reparto de riqueza por intervalos de edades. De esta manera, el grupo de edad de 30-34 años pasa en 1990 de acumular el 7,9% de riqueza al 9,0% en 2007, y a disminuir, otra vez, al 7,6% en 2015. Mientras que el grupo de edades entre los 40 y 44 años reduce su porcentaje de acumulación, de

un 12,1% a un 8,6% entre 1990 y 2007 para aumentar a un 10,6% en el 2015. En el caso del segmento de 55 y 59 años, que actualmente está en proceso de jubilación, pasa de acumular el 8,3% en 1990 para aumentar a un 10,3% en el 2007, y reducirse en un 7,1% en el 2015. La visión global que nos muestra la gráfica es que el grupo de edad superior a los 65 años de edad tendrá cada vez mayor peso económico por una mayor acumulación de rentas. Esta tendencia está motivada por dos aspectos, ya señalados anteriormente. Por un lado, los propios cambios demográficos y, por otro, las diferencias en la renta media por estrato de edad, hecho muy vinculado a la diferente afección de la dicotomía del mercado de trabajo en regulares y no regulares.

Previo a explicar los posibles efectos de todas estas modificaciones en el mercado laboral, y siguiendo con la capacidad económica, me gustaría poder señalar aquí la evolución de la renta disponible, según el gráfico 6, donde se puede apreciar la clara diferencia existente en la renta percibida según género, aspecto que trataré en el siguiente epígrafe.

3. Efectos de la diversificación del mercado laboral

Si analizamos a qué conducen los factores de cambio, observamos tanto puntos positivos como negativos. Empezando por los primeros, y teniendo en cuenta que las situaciones de cambio, generalmente, no suelen gustar hasta que se asientan en el nuevo estado, podríamos decir que la sociedad japonesa y su economía se están amoldando a un modelo más flexible, en lo que a mercado laboral se refiere, aunque sus ajustes todavía sean percibidos como dramáticos. Es este modelo en el que tienen cabida los incentivos para potenciar la búsqueda de talento u ofrecer alternativas profesionales.

Desde el punto de vista de las empresas, el JILPT¹⁷ señala que donde se ha incrementado, especialmente, la necesidad de cubrir plantilla con trabajos temporales o a tiempo parcial es, concretamente, en los sectores de telecomunicación, el comercio, los medios de comunicación y los servicios financieros y aseguradores, donde la plantilla no regular ya representaba, en 2004, un 15,9%, un 40,2%, un 18,5% y un 7,1%, respectivamente.

En el anterior epígrafe, se comentó el incremento en la participación laboral de la mujer, gracias a la terciarización de la economía, entre otros factores. Las sucesivas desregularizaciones económicas han permitido la entrada de capitales extranjeros y de empresas con nuevos modelos de gestión de personal que han diversificado la oferta laboral. Dichas empresas ayudaron, aún más, a romper el mito del empleo de por vida y a favorecer el uso de una palabra considerada poco menos que *taboo* en las prácticas tradicionales japonesas, como es el 転職 (*tenshoku*) o cambio de trabajo. Al instalarse en suelo japonés, dichas empresas extranjeras necesitan de personas conocedoras del mercado y la cultura de negociación, por ello intentan reclutar entre aquel personal que se siente motivado al cambio o está en situación desfavorable, por edad o por género, en una empresa japonesa. Si antiguamente era considerado casi como una traición a la empresa el llevar los conocimientos y la formación a otra firma, en la actualidad, esta práctica ha supuesto la solución a una necesidad de supervivencia laboral para aquellos que, recién incorporados en las empresas, veían cómo sus contratos se rescindían por motivos de la coyuntura económica. También ha sido la solución para mujeres cuya carrera profesional se truncaba por la gestión de los sistemas clásicos de las empresas de capital japonés, en los que no se potenciaban sus habilidades ni conocimientos. La movilidad laboral no sólo ha permitido la recuperación de un activo económico infrutilizado, sino que también ha dado lugar al desarrollo de una industria anteriormente casi inexistente en Japón, con el establecimiento de numerosas consultoras de

recursos humanos y agencias especializadas en *headhunting* o cazatalentos.

A pesar de los cambios mencionados, a Japón le queda mucho camino por recorrer hasta llegar a equilibrar su mercado laboral, de marcado sesgo masculino. De hecho, una mirada al gráfico 7 muestra la relación entre la participación femenina y la tasa de fertilidad total. La incorporación de la mujer a la vida laboral, en el caso japonés, ha resultado un doble sacrificio; por una parte, renunciar a tener hijos y, por otra, a causa de la importancia de la educación y la responsabilidad en la crianza de los hijos bajo los cánones de la estructura social japonesa, el verse relegadas a trabajar, fundamentalmente, en empleos de carácter no regular, lo que se traduce, a la larga, en divergencias de carácter salarial, así como de promoción y coberturas sociales frente a los hombres. En el gráfico 7 se observa que, en los últimos años, estamos asistiendo a un cambio en el que, además de aumentar la participación femenina en referencia a la masculina, también se presencia un pequeño repunte de la tasa de fertilidad total. Generalmente, en los momentos de crisis, un primer efecto que se produce es que se reduce la participación laboral femenina, ya que siempre resulta menos costoso para la empresa prescindir de dicha mano de obra pero, posteriormente, la necesidad de ingresos adicionales al hogar, para completar el salario principal, fomenta la posterior incorporación de la mujer al mercado laboral. Se puede ver que esto ocurre en los años 1973 y 1994. Si se observasen las curvas de otros países, como aquellos que ocupan las primeras posiciones en el Índice de la brecha de género (Gender Gap Index) del Foro Económico Mundial, podríamos ver que, por ejemplo, los países escandinavos presentarían una curva totalmente abierta y de carácter ascendente donde, claramente, las políticas de concienciación familiar y laboral permiten la crianza de hijos y el desarrollo de una carrera profesional.

El papel fundamental de la madre japonesa, como factor del éxito profesional y social de sus hijos, se refleja en la devoción que demuestran en procurarles el mayor éxito en la educación y la mejor preparación posible para poder

afrontar el mercado laboral. Claro que uno podría argumentar que esto era lo que se necesitaba antes de los cambios laborales experimentados en Japón. A pesar de toda esta inestabilidad laboral, la educación juega todavía una gran importancia, a la hora de poder acceder a un empleo de carácter regular. En el gráfico 8 se puede percibir, tal y como cabría imaginar, que el nivel educativo supone una diferencia en la renta per cápita disponible. Este hecho es significativamente importante, si observamos cómo, tras la crisis económica y previa a la ligera recuperación del año 2002, las tasas de ahorro se desploman, debido al cambio y ajuste que sufren las familias, sobre todo de rentas más bajas. Más notorios son los efectos de las diferencias salariales debido a educación, edad y género, que se presentan en el gráfico 9, donde, por ejemplo, la mayor divergencia se encuentra en el grupo de graduados de universidad, en la que la diferencia salarial entre hombres y mujeres alcanza un 37,2% para aquellos empleados con, aproximadamente, 50 años de edad.

Esta situación fuerza al deseo de los padres, y especialmente de las madres, que se sienten señaladas socialmente como responsables, para que sus hijos avancen en el ámbito académico y puedan así obtener mayores oportunidades en el mercado laboral. Pero ya hemos también comentado que las expectativas de los jóvenes ante su futuro no resultan muy prometedoras, ni tampoco correlacionadas con la realidad imaginada por sus padres. Es aquí cuando surge la fractura generacional, que se traduce en los fenómenos hoy presentes en el mercado laboral.

El Centro de productividad japonés para el desarrollo socioeconómico¹⁸ realizó, en el 2004, una encuesta sobre las motivaciones de trabajo para los nuevos empleados y, en comparación con años anteriores, evidencia un claro cambio a partir del año 2000, siendo ahora la principal motivación el tener una vida agradable y plena, con un 37% de respuesta en el 2004, muy por encima de probar las habilidades (22% de elección de respuesta) o estar económicamente confortable (mencionado en un 21%).

Un primer fenómeno que se configura en esta situación, para el caso de los segmentos de edad más jóvenes, es el denominado *freeter*¹⁹, que supone una extensión en el tiempo y en escala del trabajo temporal y adicional con el que los jóvenes solían experimentar su incursión en el mercado laboral en época de estudios. Desgraciadamente, las escasas perspectivas de conseguir un puesto regular han supuesto que se asiente este tipo de contrato como algo permanente. En los inicios de este fenómeno, surgido en la década de 1990, un gran número de encuestas señalaban las “bondades” de este sistema, ya que permitía experimentar y encontrar la vocación profesional, frente a un sistema rígido establecido en la meritocracia académica y la subyugación a una empresa y su jerarquía. Actualmente, la experiencia vital de estos *freeter* y de la gente que les rodea, así como de la evaluación de los empresarios, no consideran adecuado fomentar este estilo de vida profesional. Las empresas recelan de la contratación de estos jóvenes y convertirlos en regulares, ya que su experiencia les indica que no tienen sentido de la disciplina ni del sacrificio.

Mientras que el JILTP reconoce que, oficialmente, en 2002 existían 2,08 millones de jóvenes entre 15 y 34 años en esta situación (940 mil hombres y 1,15 millones de mujeres), a fecha de 2008 había disminuido, ligeramente, a 1,7 millones de personas, pero se puede observar, en el gráfico 10, que lo que más destaca, desde 2002, es la proporción considerable de aquellos *freeter* de mayor edad, cercano al 49% del total. JILTP señalaba su preocupación, ya en el año 2004, al constatar a través de su estudio que, dentro de los *freeter*, el 18,7% llevaba más de 5 años en esta situación, un 17,4% entre 3 y 5 años, un 34,2% entre 1 y 3 años, y un 29,4% menos de un año, lo que implica una precariedad laboral con carácter de asentamiento, no indicado para una perspectiva laboral futura, tanto desde el punto de vista de los trabajadores como de los agentes sociales implicados.

Otro fenómeno que se da es el denominado NEET (Not in Education, Employment or Training), o lo que en los medios castellano-parlantes se conoce como generación Ni-Ni,

jóvenes que no tienen ocupación alguna. La cifra se estima en unas 640.000 personas, pero su evolución es igualmente preocupante, ya que la tendencia es paralela a la de los *freeter*, con un gran crecimiento a partir de 2002.

Este grupo provoca una situación tensa en la mentalidad japonesa, donde la no asunción de responsabilidades adultas, conducentes a aportar algo a la sociedad (de la cual, sin embargo, se aprovechan de sus recursos estando en plenas facultades físicas y mentales), aviva un debate sobre cómo solucionar y minimizar su efecto en la economía japonesa. En el gráfico 11 se puede percibir, además, el creciente porcentaje en las personas de más edad, entre los 25 y 34 años, o denominados *otona-niito* (NEETs adultos), segmento considerado sensible y preocupante.

Otro efecto, anteriormente señalado, es el deseo y la necesidad de cambio de trabajo, así como la situación de búsqueda activa de un nuevo empleo. En el gráfico 12 se puede observar que, aunque el número de hombres que desean cambiar resulta superior, debido a la mayor presencia en el mercado laboral de los hombres frente a las mujeres, son estas últimas las que más activamente están buscando dicho cambio de empleo. La lógica es clara, si tenemos en cuenta la mayor no regularidad de las mujeres frente a la de los hombres en el mercado laboral, por lo que el *tenshoku* sería un resultado obvio de la situación laboral presente de la mujer. Otra cuestión que se observa en el gráfico es la evolución de este cambio, especialmente el incremento a partir del año 2002, tal y como ocurría con la evolución de los dos fenómenos, *freeter* y NEET, anteriormente comentados.

Estos efectos, vistos hasta ahora sobre la diversificación en la tipología laboral, no sólo se quedan en un impacto directo a los trabajadores, especialmente jóvenes y mujeres, sino que va más allá, afectando al conjunto de la sociedad y economía japonesa. El aumento en el porcentaje de los trabajadores no regulares, del 20,2% en 1990 al 34,1% en 2008, provoca, para este segmento de la población, menores salarios y, consecuentemente, menores posibilidades de consumo privado. De media, llegan a recibir un 40% menos

del salario normal para la misma tarea, trabajando en condiciones desfavorables, en términos de salario por hora, bonos, sistema de pensiones y periodo de contrato. De hecho, si trabajan horas extra, éstas no están cubiertas actualmente por la legislación de los empleados a tiempo parcial²⁰. Desgraciadamente, los efectos económicos no se agotan con los hasta ahora expuestos, siendo necesario señalar otros, especialmente graves, a medio-largo plazo, como la degradación de la productividad, ya que las empresas no invierten ni en contratar trabajadores regulares ni en formar trabajadores no regulares. Según un estudio del Instituto de investigación de la corporación financiera UFJ, realizado en 2005²¹, el número de *freeter* mayores a 35 años, que ascendía a 460.000 personas en el 2001, estimaba que una década más tarde, es decir en el 2011, llegaría a ser de 132.000 personas y, en el 2021, superaría las 200.000 personas. Esto implica que las pérdidas que se podrían generar en el 2021, a consecuencia de esta evolución, es de una merma fiscal de ingresos de 1,14 billones de yenes, así como, de los de la seguridad social, de 1,9 billones de yenes, y de pérdidas, en renta disponible, de 5,8 billones de yenes; prácticamente un devastador resultado de un descenso de un 1,2% del PIB.

También hay que indicar que no solamente se perciben cambios en los contratados no regulares. Igualmente, se establecen modificaciones y nuevas tendencias en el grupo de empleados regulares. Por un lado, la diversificación que se realiza en este grupo tiende a buscar una gestión flexible del tiempo de trabajo aunque, curiosamente, este término no implica la realización de “teletrabajo”²², ya que la mayor parte de los empleados que optan por un tipo de trabajo con horario flexible señala no disponer de la infraestructura adecuada para trabajar de manera plenamente funcional desde otro lugar físico que no sea la propia empresa. Generalmente, la flexibilidad se traduce en una adecuación de horarios que, paradójicamente, no se traduce en una reducción del número de horas trabajadas sino que, al contrario, en el cómputo total de horas trabajadas acaban superando las de un trabajador regular sin flexibilidad horaria. Las actividades en las que esta

práctica está más extendida son en el sector educativo, en el comercial de ventas, trabajo de campo, investigación y desarrollo y diseño.

Un último efecto que me gustaría destacar igualmente, por su peculiaridad, aunque no sea una cuestión genérica, es la movilidad existente en la burocracia japonesa. Según señala Nakano²³, la carrera burocrática, considerada una vez como la mejor opción profesional y de carácter más elitista para la sociedad japonesa, ha sufrido tales cambios que ahora no resulta suficientemente motivadora para que los que están en ella desarrollen su vida laboral íntegramente en su seno. Las sucesivas desregularizaciones, las limitaciones impuestas para combatir la corrupción y las acciones moralmente abusivas, así como la intromisión de los políticos en la creación de estrategias y políticas, feudo antes de la burocracia de *Kasumigaseki*²⁴, desmotivan el proseguir una carrera hasta la jubilación, como era supuestamente preceptivo. La búsqueda de mejores oportunidades lleva a los funcionarios de élite a solicitar traslados por estudios al extranjero, el 8% de los cuales deja su trabajo en el transcurso de los 5 años siguientes a su regreso a Japón, según un estudio interno realizado entre 2002 y 2004. El autor señala que el porcentaje medio anterior a este periodo era sólo del 2,8%, lo que implica una desmotivación clara por trabajar en los entes públicos, y afirma la necesidad de una reforma para mejorar el prestigio y la funcionalidad de la burocracia japonesa.

4. Retos y actuaciones ante la situación del mercado laboral

La puesta en práctica de políticas adecuadas es vital para la economía y la sociedad japonesa. Los problemas a los que se enfrenta Japón pueden agravarse en un futuro no muy lejano si no se toman las medidas correspondientes para atajar los vicios que se están creando de precariedad, desmotivación y

desigualdad. Es necesario asegurar el sustento de la población en sus necesidades sociales, en ese mismo futuro.

La gran reforma laboral está todavía en discusión en los pasillos de la Dieta, y aún no se pueden señalar grandes líneas de actuación, contundentes y claras, por parte del gabinete del nuevo premier, el líder del Partido Demócrata de Japón, Ichiro Hatoyama. De hecho, las medidas hasta ahora planteadas son una mera continuidad de lo ya establecido en los anteriores gabinetes del sempiterno Partido Liberal Demócrata. Fundamentalmente, políticas que intentan acercarse al equilibrio de la vida laboral y familiar, así como el mantenimiento de subvenciones para evitar que los efectos de la crisis *subprime* de 2007, en la que todavía estamos inmersos, deje al descubierto cifras más devastadoras en la tasa de desempleo. Heizo Takenaka, antigua mano derecha del primer ministro Jun'ichiro Koizumi, señaló recientemente²⁵ que una cuestión es aplicar políticas que ayuden y otra aplicar aquellas que solucionan. En su visión crítica, indicó que únicamente se estaba manteniendo artificialmente estable la tasa de desempleo aplicando el primer tipo de políticas, pero esto no es una solución viable a largo plazo, de cara a la recuperación económica y de futuro de Japón.

Tras el prolongado tiempo de languidez económica, se han hecho más patentes las diferencias en el estatus social de los trabajadores, así como ha aflorado el “castigo” que algunas de estas nuevas tipologías de trabajo han supuesto para los empleados. Subsecuentemente, se han acentuado diferencias antes poco notorias en Japón: la desigualdad en la distribución de rentas, en la cobertura social y sanitaria y, por supuesto, en el estilo de vida a seguir. Además, se han producido importantes distorsiones en la toma de decisiones fundamentales en el ciclo de vida, como es el formar familia, opciones de educación, lugar donde vivir, etc. Éste es el nuevo escenario en Japón, en el que todavía hay retos básicos que afrontar. Por ejemplo, en Japón no existe un salario mínimo interprofesional nacional, aunque sí existen normativas que lo regulan a nivel regional. En el caso de Tokio, el salario mínimo es de 687 yenes /hora, mientras que en Okinawa es de

618 yenes la hora, lo que daría lugar a, al menos, 123.600 yenes anuales de diferencia entre una región y otra. Ocurre igualmente una situación paradójica con estos salarios mínimos, y es que se puede llegar a dar la situación en la que, dependiendo del número de horas trabajadas, el ingreso mensual llegaría a ser menor que el subsidio que se podría conseguir a través del gobierno si se tuviese derecho a él, el cual es negado, precisamente, por estar realizando una actividad laboral.

La OCDE²⁶ señala, en un informe anual de 2006, que Japón debe hacer frente a esta desigualdad social creciente. La gran dispersión de salarios existente en el grupo de trabajadores de más edad (50 a 64 años) y, sobre todo, el acelerado incremento de la población sin empleo regular, alimentan un dualismo polarizado en la estructura laboral, que va asentándose peligrosamente. Es cierto que el problema de su envejecimiento no es algo que se pueda solucionar a medio plazo, pero existe un importante margen de actuación para resolver el problema en su mercado laboral.

El gobierno japonés había hecho caso omiso de las malas prácticas en el mercado laboral, confiando en que éstas daban flexibilidad a un sistema relativamente rígido que tenía que amoldarse a los nuevos tiempos de crisis y globalización acelerada. No obstante, ante la gravedad de haber creado toda una “generación perdida” de trabajadores de los que depende el futuro de las contribuciones al sistema de Seguridad Social y, por ende, el futuro del sistema de pensiones y de sus mayores, ha tenido que ponerse manos a la obra para fomentar la creación de puestos fijos de trabajo. Las modificaciones legales realizadas, que entraron en vigor a comienzos del año fiscal de 2008, donde se exige al empresario un respeto a los derechos de los trabajadores a tiempo parcial, así como incentiva la transformación de contratos no regulares en regulares, podrían ser las primeras piedras que vuelvan a cohesionar la sociedad japonesa y devuelvan la esperanza a muchos de sus jóvenes. La OCDE sugiere, incluso, que se realicen cambios conducentes a reducir la excesiva protección que adquiere el trabajador fijo, ya que desincentivaba la

contratación de los mismos e incrementaba la de los no regulares. Además, señala que es importante incrementar los derechos sociales de la plantilla temporal. En este aspecto, y debido a la reciente crisis, se han realizado modificaciones para que los desempleados puedan pedir la cobertura social, incluso si han trabajado menos de un año, aunque también se crean sistemas de control para evitar que existan comportamientos abusivos, tendentes al abandono del trabajo o de la búsqueda de empleo por parte de un estamento que pretenda vivir de las subvenciones del Estado. En este sentido, también las empresas se ven beneficiadas por las ayudas acordadas en el último año fiscal pero, como se mencionaba antes, quizás sólo sean ayudas temporales y no soluciones definitivas.

Kosugi²⁷ critica duramente estas medidas y expone que, para poder entender y, por tanto, solucionar la situación concreta de los *freeter* y los NEET, se debería adecuar la formación de la población activa a las necesidades de las empresas, flexibilizando igualmente la mentalidad de la sociedad. En segundo lugar, se debería potenciar la actividad de los organismos de ayuda para mejorar el ajuste del mercado laboral, como es el uso de las oficinas de colocación *Hello Work*²⁸, y revisar su labor, ya que parece que no dan el resultado adecuado. Por último, también se debería actuar, contundentemente, en solucionar esta situación, ya que si no afectará seriamente al futuro de Japón como país y como civilización. A ello se le añaden las ideas de Honda²⁹, quien defiende que la liberalización del mercado laboral para graduados, tanto de universidad como de colegios, sea un hecho en el que se permita desarrollar habilidades y experimentar diferentes tipos de enfoque laboral, como prácticas previas en empresas, así como encarecer el aprendizaje continuo o incentivar la participación en programas de formación y renovación de conocimientos, para aquellos que llevan unos años en situación de precariedad laboral.

Las medidas articuladas por el gobierno para asistir al empleo juvenil van, desde la creación de campamentos para

jóvenes desanimados, de locales denominados *job-cafes* para encontrar trabajo, estableciendo un objetivo de 250.000 conversiones de *freeter* en regulares³⁰, o de centros para buscadores de empleados, hasta la creación de un sistema de tarjeta laboral para promocionar la formación profesional y una carrera asociada a ella, como si fuese una tarjeta de fidelidad o puntos. Además, el comité de estudio de la reforma laboral intenta convencer a las empresas para que creen un sistema de incentivos dirigido a los trabajadores temporales, para dignificar su trabajo y corresponder a las funciones que realizan. Insiste, así mismo, en que los sindicatos y otras organizaciones laborales presten la debida atención y asistencia a este grupo, para poder mejorar las relaciones laborales en las empresas. Considera que la diversificación laboral es un proceso que no se puede parar, y que deberían aprovecharse sus características para sacar el mayor partido de lo que supone esta flexibilidad, pero también se debe aplicar un trato justo y equilibrado a todos los trabajos, de forma que la gente esté motivada para ser productiva, además de mejorar su calidad de vida.

Otra medida que se considera, además de las ya señaladas, es expandir las oportunidades de las personas mayores, dándoles nuevos cursos de formación en instituciones locales o en escuelas de negocios, de forma que puedan afrontar lo que les queda de vida laboral hasta la jubilación, de forma digna y más estable, aprovechando las capacidades ya adquiridas, e incrementando su valor en el mercado laboral.

En conjunto, el presupuesto del gobierno, para todas las políticas laborales que quiere llevar a cabo en los próximos 3 años, asciende a 2 billones de yenes, y tiene como objetivo ser aplicado a 1,6 millones de trabajadores. Pero también tenemos que tener en cuenta la delicada situación fiscal del gobierno japonés, ya que es necesaria la redistribución adecuada del gasto público. Bien es sabido que su déficit fiscal, el mayor dentro de las economías desarrolladas, con estimaciones que llegan a ser del 194,4% del PIB (según cálculos internacionales, aunque el gobierno japonés asume

algo más del 177%, superando los 800 billones de yenes de deuda pública), crea una de las barreras más importantes a la hora de poder crear políticas de carácter social, absolutamente necesarias para poder adecuar el mercado laboral a los objetivos establecidos.

Las reformas fiscales siempre tienen efecto en las rentas de los hogares, pero nunca se puede decir que son justas o suficientemente equilibradas. La OCDE señala en sus recomendaciones el incremento del gasto social en los hogares de bajo ingreso, así como evitar aquellas medidas que inculquen en el mercado libre la creación de bolsas de pobreza o desincentivación del trabajo. Actualmente, más del 75% del gasto social está dedicado a las personas mayores pero, al mismo tiempo, más de la mitad de los hogares monoparentales³¹ viven en relativa pobreza (paradójicamente en mayor número aquellos que trabajan), una ratio demasiado elevada si se compara con que la media en los países de la OCDE es del 20%. Es cierto que el gobierno japonés incrementó su partida desde el año 2002, pero estos esfuerzos no son suficientes y tienen un efecto directo en la falta de oportunidades educativas de los hijos; por ello, sería igualmente aconsejable asegurar el acceso a centros académicos acordes, para que la siguiente generación de estas familias, en situación cercana a la exclusión, no caiga en similar deterioro social.

El JILPT³², consciente del reto que supone, realizó el cálculo sobre cómo podrían ser los futuros escenarios de fuerza laboral, según se aplicasen medidas de urgencia. Estimaba que, en el año 2017, podría existir un descenso de 4,4 millones de trabajadores sobre la base de 2006. Si se aplican medidas para evitar dicha situación, la pérdida de población en la fuerza laboral quedaría en sólo un millón de personas, consiguiendo una tasa de actividad del 52,7%. El escenario para el año 2030 resulta más dramático todavía, con una pérdida total de 10,7 millones de trabajadores, por el descenso natural de la población pero que, con la gestión de políticas adecuadas, sólo constituiría una pérdida de 4,8 millones de población activa.

No obstante, no hay que perder de vista que esta perspectiva demográfica implica un problema, máxime si, ante el envejecimiento de la población, el sistema de coberturas sociales y la seguridad de las arcas públicas también se sienten amenazados. En el gráfico 13, se puede observar el galopante incremento en los gastos en pensiones y en la cobertura de bienestar social, en los últimos años. Como el sistema de pensiones se basa en la solidaridad intergeneracional y, a pesar de la reforma leve que se realizó en 2004, el gobierno debe asumir estar alerta para revisar sus particularidades, no sólo cada 5 años como tiene previsto, sino que también debería establecer políticas que puedan incrementar la base de ingreso, así como de cobertura de la población.

Intentando buscar soluciones para disminuir el negativo efecto en la economía de la situación demográfica japonesa, Matsui³³ llega a la conclusión de que sólo hay tres caminos posibles: aumentar la tasa de natalidad, incrementar la inmigración y reforzar la tasa de participación laboral. Considera que las dos primeras son difíciles de realizar a corto plazo, por las numerosas consecuencias sociales y legales que engendran pero, desde hace mucho tiempo, la autora, que concibió el término “*womenomics*” ya en 1999, destaca la necesidad de ampliar y favorecer el acceso de la mujer japonesa competente y preparada, al mercado laboral. La aplicación de políticas en las que Japón llegase a tener la misma tasa de participación laboral femenina que los EE.UU. implicaría la incorporación al mercado laboral de 2,6 millones de mujeres, y comportaría un incremento del PIB de entre un 1,2% y un 1,5% en las próximas dos décadas. Pero, para ello también hay que tener la infraestructura legal e institucional que pueda amparar dicho progreso y presencia del sector femenino. Es cierto que se han realizado cambios notables³⁴, pero todavía queda bastante por hacer, y la concienciación de las empresas en relación a sus horarios, carreras profesionales y flexibilidad laboral sería una de las primeras cuestiones.

También debería promoverse, desde el gobierno, la ayuda a los emprendedores y, entre ellas, a las mujeres que han sido capaces de crear empresas como Recruit o portales

web, desde donde su papel en organizaciones no gubernamentales o sin ánimo de lucro intensifica más la presencia femenina en la participación laboral. De hecho, como se ha visto en la tabla 1, Japón ha perdido, en esta etapa crítica de su economía, un gran número de empresas familiares y autónomos. Una política adecuada regeneraría el talento creador e innovador latente en muchos japoneses.

Por otro lado, aunque Matsui ya indica que es complejo (y, de hecho, ha sido uno de los colectivos más castigados por los vaivenes económicos de los últimos meses) se plantea, desde el gobierno japonés, ser capaces de atraer talento extranjero. Si bien es cierto que hay programas específicos y acuerdos realizados con, por ejemplo, Filipinas e Indonesia para poder acoger a algo más de unas 500 mujeres de la rama de enfermería y cuidado médico, Japón desea una inmigración cualificada, intentando captar a 300.000 estudiantes extranjeros para ser formados en Japón. Requiere, claramente, pasar de un modelo de inmigración que se había asentado con los extranjeros de origen japonés, procedentes fundamentalmente de Brasil y Perú, dedicados en su mayoría a las subcontratas en manufacturas y construcción, a una fuerza laboral especializada y cualificada que pueda afrontar y participar con éxito en una economía basada en el conocimiento. ¿Qué hacer, por tanto, con la migración existente hasta ahora en tierras japonesas? Hay que señalar que la proporción de extranjeros en Japón es de las más reducidas, dentro de los países de la OCDE, no superando el 1,5% de la población total³⁵. El incremento más notable se dio, sobre todo, con motivo de la preparación de las sedes olímpicas de los juegos de invierno de Nagano en 1998, donde se pasó de 10.450 extranjeros con visado legal, en 1990, a más de 33.000 sólo en esta prefectura, en 1997. Pero la situación es frágil para este colectivo: tal y como estimaba el propio MHLW, 4.300 extranjeros perderían su trabajo en diciembre de 2009, sacudidos por la ralentización, sobre todo, en la industria automovilística, que mueve igualmente a otros sectores industriales, como el siderúrgico, el transporte, etc. Un 30% de los 486.000 trabajadores extranjeros trabajan en subcontratas o

con contratos temporales, aunque en estos estudios hay que tener en cuenta que no se incluye a la población de origen coreano, que tiene permiso especial de residencia permanente. Los sucesivos cierres de empresas afectaron a estos trabajadores, que se manifestaron por las calles de las grandes ciudades, en busca de soluciones para quedarse y no ser “invitados” a irse por el gobierno, como se pretendía, en un principio, ofreciéndoles un billete de avión y una subvención para regresar a sus puntos de origen. Mientras, el gabinete de gobierno creó, recientemente, una oficina específica para asuntos de migración, lo que es un avance lento y pequeño, pero existente al fin y al cabo, y que refleja la necesidad de plantearse una revisión en las leyes de migración, así como de la aportación que esta nueva comunidad pueda hacer al país. Las oficinas de colocación *Hello Work* así como, por ejemplo, el Centro de Tokio para la atención laboral al extranjero, se afanan en tener servicios multilingües para atender a la población extranjera y en poder adecuar la oferta de trabajo para ellos. Dentro de todas las políticas indicadas hasta ahora, ésta será la que se ponga en marcha con mayor retraso, debido al debate social y político que supone.

Una vez analizados los factores y efectos, existen todavía algunas otras cuestiones referidas al mercado laboral que no se han discutido, pero se ha pretendido, en este ensayo y su limitado espacio, poder hacer una descripción y una reflexión sobre los principales cambios que se están generando y asentando en el mercado laboral japonés. El tema es extremadamente amplio y lleno de matices, y la coyuntura actual hace que su análisis sea especialmente complejo. No obstante, quiero señalar, en conclusión, que es claro que Japón necesita afrontar reformas en el mercado laboral para no perder su activo máspreciado, que ha tardado tantos años en formarse: los recursos humanos, y su potencia como sociedad del conocimiento. La lacra que conlleva la precarización del trabajo y la caída demográfica son amenazas suficientemente serias como para poner en peligro, no sólo la competitividad económica y tecnológica del país, sino también su liderazgo en la arena internacional, además de comprometer la capacidad

de reacción futura e incrementar la ansiedad en su población. Esperando una recuperación del contexto macroeconómico, con la salida progresiva de la crisis de los socios comerciales principales de Japón, se debería aprovechar esta oportunidad para asentar un nuevo modelo de crecimiento, basado en la flexibilidad de su mercado laboral y en el ajuste de las motivaciones laborales y vitales de sus trabajadores, dignificando una vez más el trabajo en sí y el buen hacer, tan característico de la cultura japonesa .

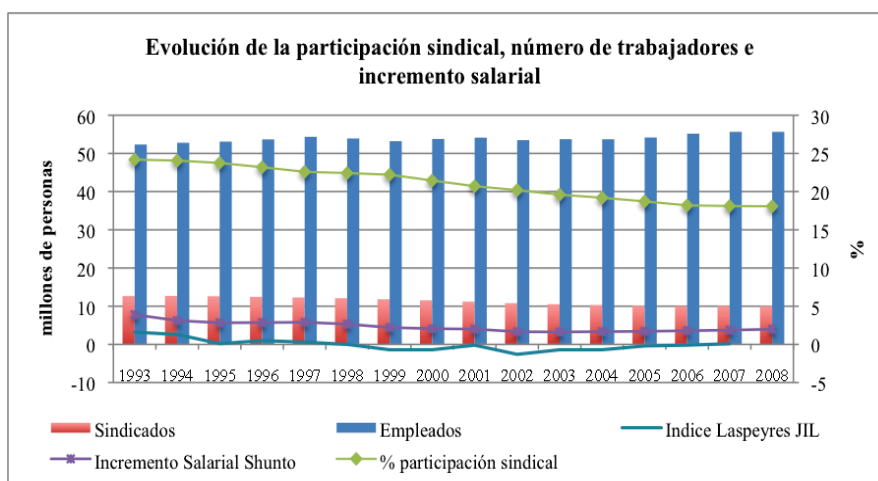
Gráficos y Tablas:

Tabla 1. Evolución de los principales índices del mercado laboral según género y tipo de empleo

Millones de personas	1985				1995				2000				2005				2008			
	Total	Homb	Mujer	Total	Total	H	M	Total	Total	H	M	Total	Total	H	M	Total	Total	H	M	
Fuerza Laboral	59,63	35,96	23,67	66,66	39,66	27,01	27,53	67,66	40,14	27,53	27,50	66,50	39,01	27,50	27,50	66,50	38,88	27,62	27,62	
TOTAL Activa	58,07	35,03	23,04	64,57	38,43	26,14	26,29	64,46	38,17	26,29	26,33	63,85	37,23	26,33	26,33	63,85	37,29	26,56	26,56	
Tasa de empleo	61,4%	76,1%	47,4%	61,4%	75,2%	48,4%	47,1%	59,5%	72,7%	47,1%	46,3%	57,7%	69,9%	46,3%	46,3%	57,8%	69,8%	46,5%	46,5%	
Empleados	43,13	27,64	15,48	52,63	32,15	20,48	21,40	53,56	32,16	21,40	22,29	55,24	31,64	22,29	22,29	55,24	32,12	23,12	23,12	
Regular	38,66	26,19	12,47	47,09	30,39	16,70	16,89	46,84	29,95	16,89	17,30	47,67	29,01	17,30	17,30	47,67	29,42	18,25	18,25	
Temporal	3,21	0,85	2,37	4,33	1,24	3,10	3,83	5,52	1,69	3,83	4,38	6,49	2,12	4,38	4,38	6,49	2,22	4,28	4,28	
Por día	1,26	0,61	0,65	1,20	0,52	0,68	0,67	1,19	0,52	0,67	0,61	1,08	0,51	0,61	0,61	1,08	0,48	0,60	0,60	
Autónomos	9,16	6,28	2,88	7,84	5,50	2,34	2,04	7,31	5,27	2,04	1,66	6,07	4,85	1,66	1,66	6,07	4,58	1,48	1,48	
Empresa familiar	5,59	0,99	4,61	3,97	0,70	3,27	2,78	3,40	0,63	2,78	2,26	2,24	0,56	2,26	2,26	2,24	0,41	1,82	1,82	
Desempleados	1,56	0,93	0,63	2,10	1,23	0,87	1,23	3,20	1,96	1,23	1,16	2,65	1,78	1,16	1,16	2,65	1,59	1,06	1,06	
Tasa de desempleo	2,6%	2,6%	2,7%	3,2%	3,1%	3,2%	4,5%	4,7%	4,9%	4,5%	4,2%	4,0%	4,6%	4,2%	4,2%	4,0%	4,1%	3,8%	3,8%	

Fuente: Oficina Nacional de Estadística de Japón

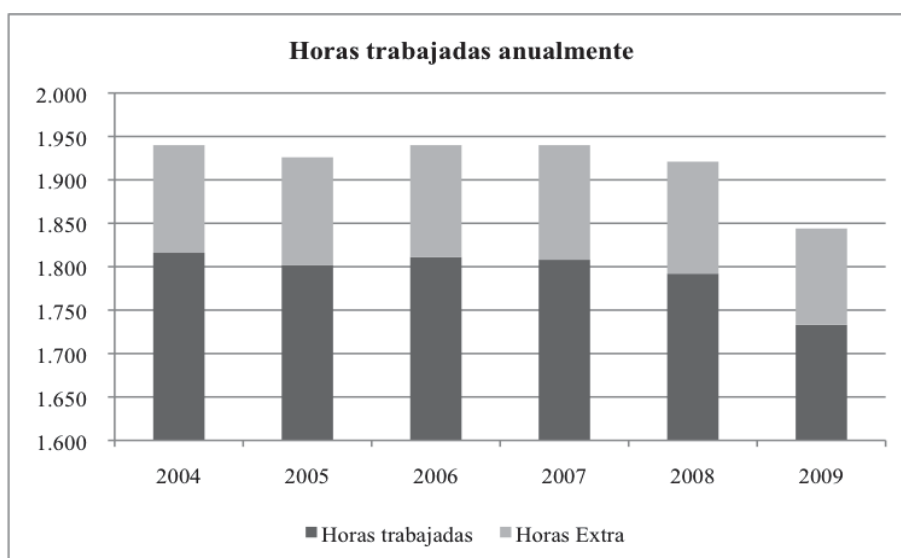
Gráfico 1. Evolución de la participación sindical



Fuente: Encuesta de la Fuerza Laboral. Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, y JILPT.

Nota: El incremento salarial realizado, tras las negociaciones *shunto*, corresponde, en este caso sólo al de las grandes corporaciones. El índice JIL Laspeyres es un índice corregido del aumento de los salarios, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas y la composición de sus plantillas, por tanto, podríamos señalar que más acorde con la realidad.

Gráfico 2. Evolución de la media de horas trabajadas



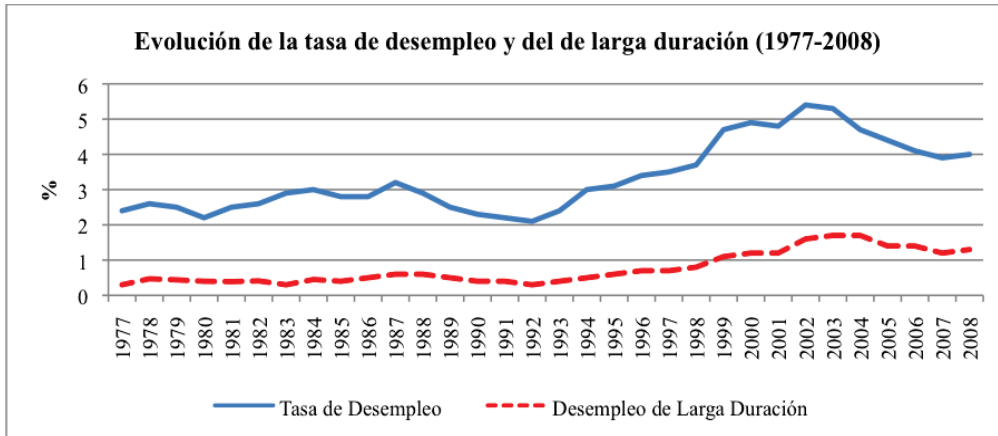
Fuente: Encuesta Básica de la Estructura Salarial. Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar.

Tabla 2. Horas de trabajo de los trabajadores empleados.

<i>Millones de Personas</i>	1993	2005	2006	2007
<i>Horas por semana</i>				
Menos de 35 horas	9,29 18,2%	12,66 24,0%	12,05 22,5%	13,46 24,9%
Entre 35 y 60 horas	36,25 71,1%	33,84 64,1%	35,53 66,4%	34,82 64,5%
Más de 60 horas	5,4 10,6%	6,17 11,7%	5,80 10,8%	5,54 10,3%
Total	50,99	52,80	53,53	53,98

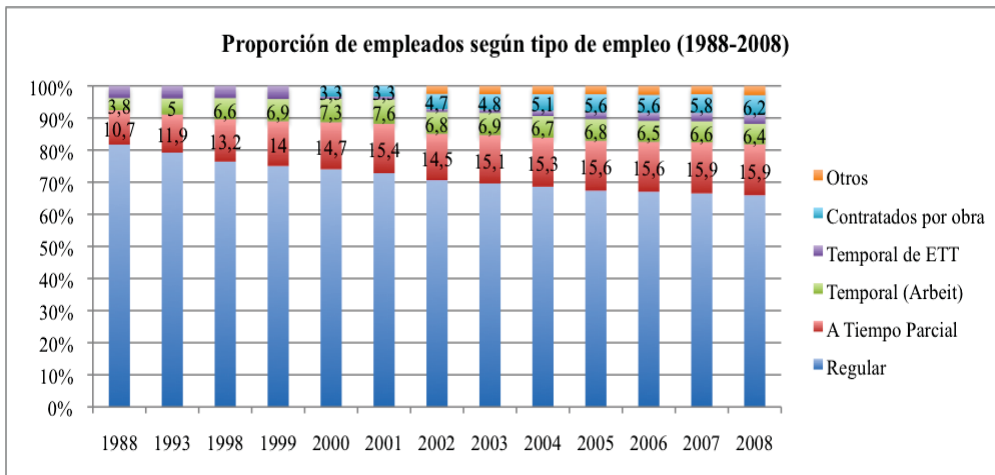
Fuente: Encuesta de la Fuerza Laboral. Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, y JILPT.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de desempleo



Fuente: Encuesta sobre la diversificación laboral. Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, y JILPT.

Gráfico 4. Evolución de la diversificación de los modelos de contratación.



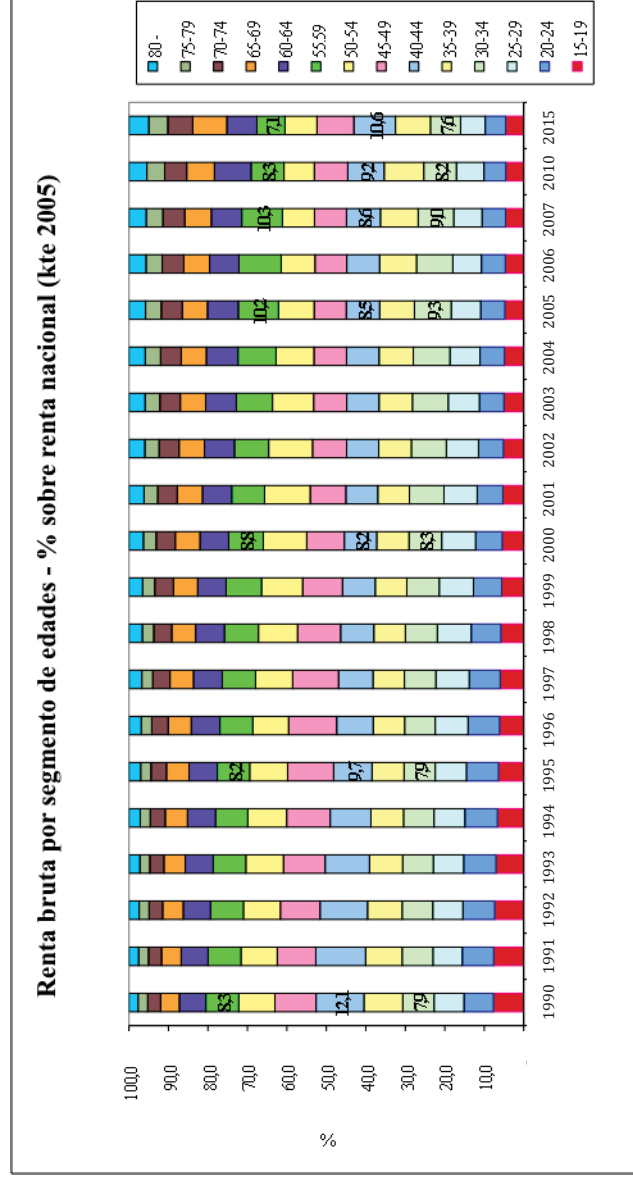
Fuente: Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar.

Tabla 3: Evolución de la ratio de personas mayores a 65 años sobre el total de población y, participación para su segmento de edad en la fuerza laboral en el año 2008 (tasa de actividad).

<i>País (%)</i>	1980	1990	2000	2005	2010	2025	2050	Hombres	Mujeres
Japón	9,1	12,1	17,4	20,2	23,1	30,5	39,6	29,72	12,98
Alemania	15,6	14,9	16,4	18,9	20,4	24,8	31,5	5,75	2,60
España	11,2	13,6	16,8	16,7	17,4	22,2	35,2	3,09	1,44
EE.UU.	11,2	12,5	12,4	12,4	13,0	18,2	20,7	21,47	13,27
Francia	13,9	14,0	16,1	16,4	16,7	21,8	26,2	2,23	1,00
Gran Bretaña	15,0	15,7	15,8	16,0	16,5	20,2	24,1	10,92	4,77
Italia	13,1	14,9	18,3	19,6	20,6	24,9	33,7	6,30	1,29

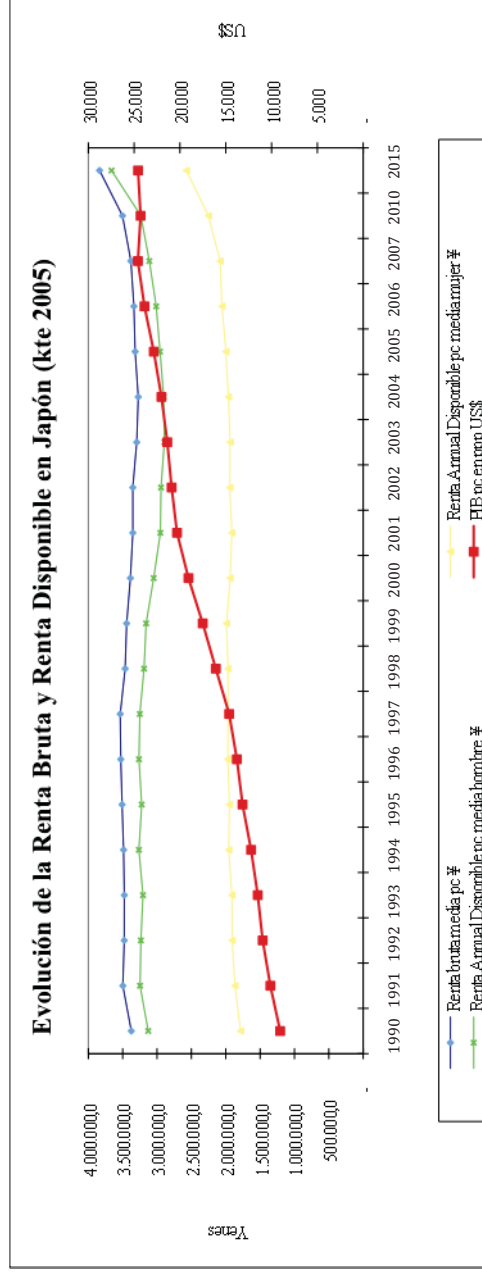
Fuente: Base de datos de la OCP.

Gráfico 5. Evolución del reparto de la renta bruta según intervalos de edad de población.



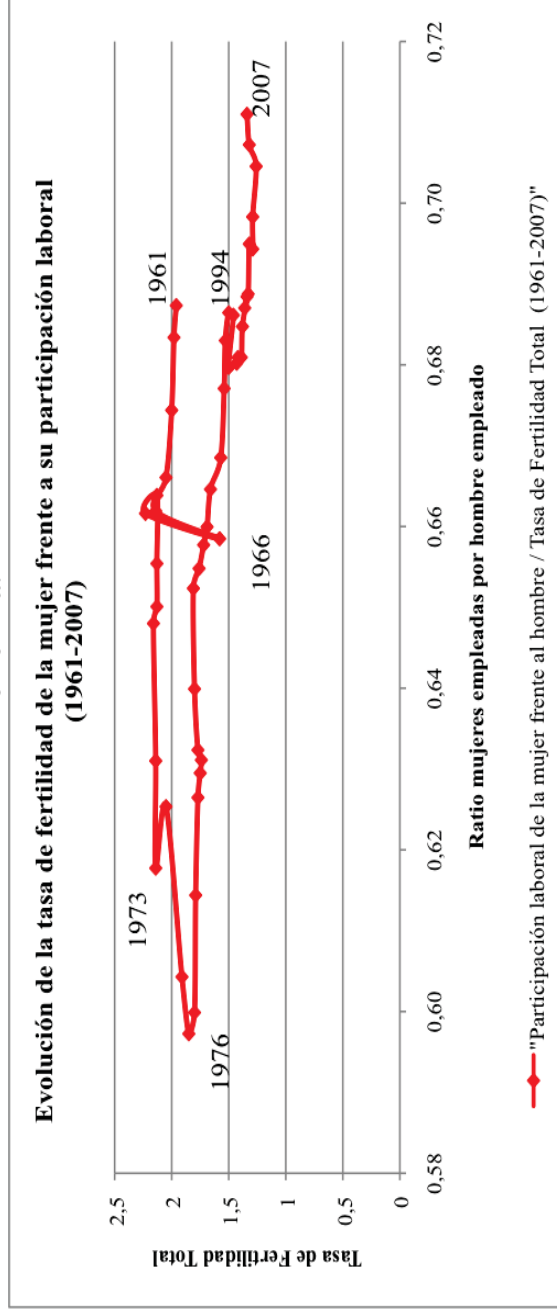
Fuente: Cuentas Nacionales y Euromonitor.

Gráfico 6. Evolución de la renta bruta y disponible en términos constantes de 2005



Fuente: Cuentas Nacionales y Euromonitor.

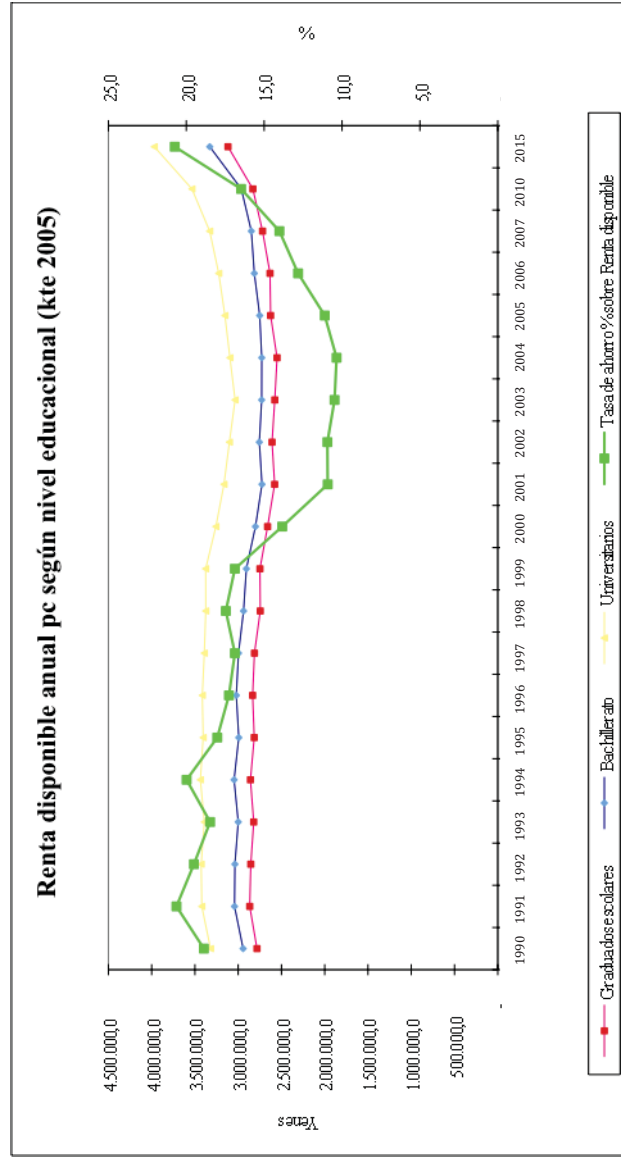
Gráfico 7. Evolución de la tasa de fertilidad total con respecto a la participación laboral femenina.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina Nacional de Estadísticas.

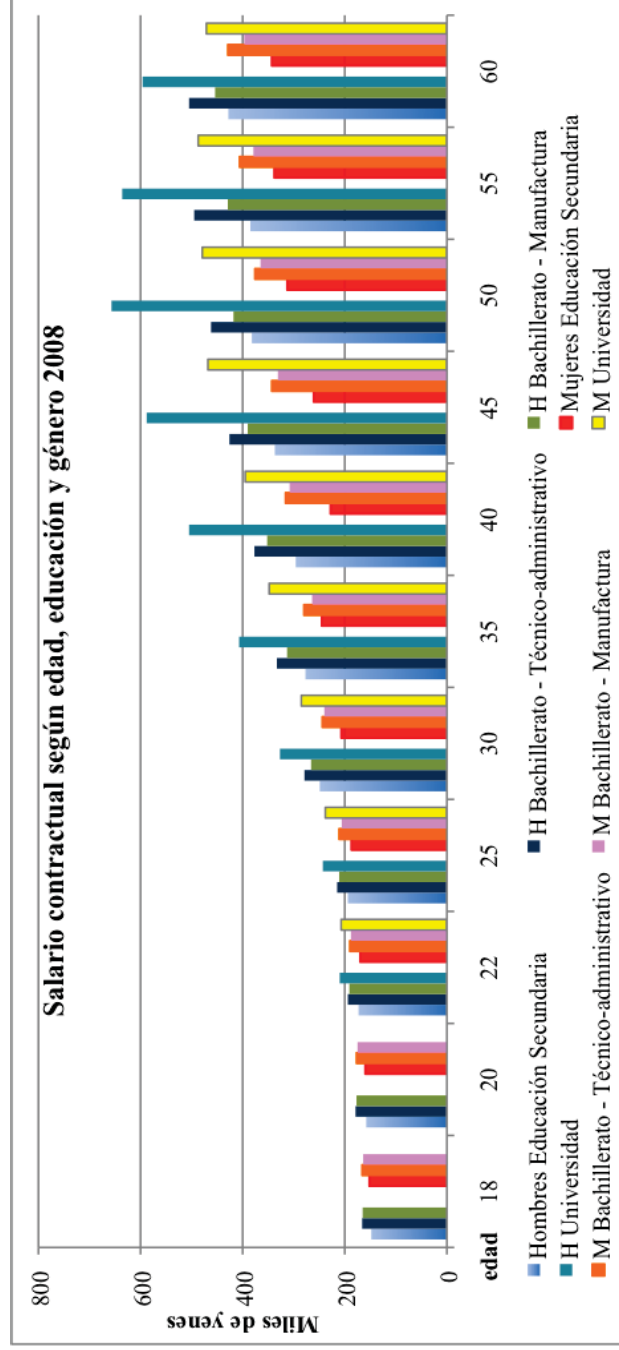
Nota: 1966 fue el año denominado *Himnoeuma* o del caballo de fuego: la creencia suponía que las mujeres nacidas en este año son personas de carácter difícil, por lo que la natalidad bajó considerablemente en dicho año.

Gráfico 8. Evolución de la renta disponible anual per cápita según el nivel educacional, en términos constantes de 2005



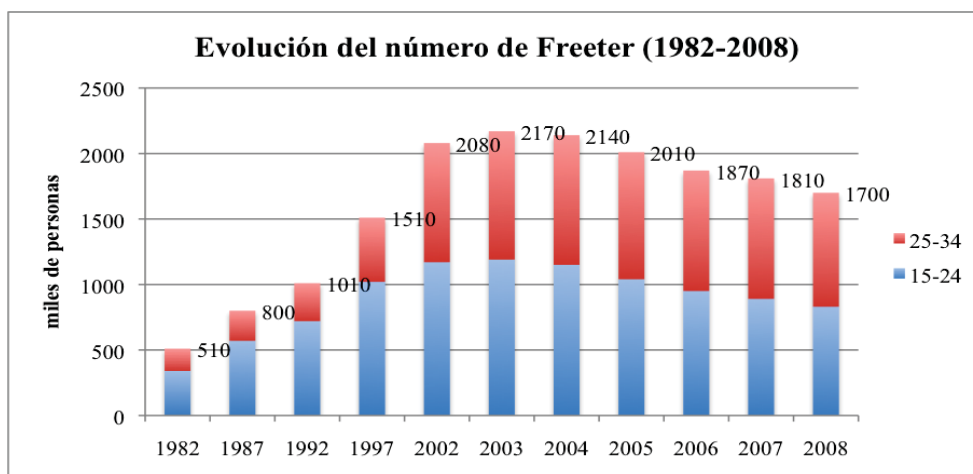
Fuente: Cuentas Nacionales y Euromonitor.

Gráfico 9. Divergencia salarial según nivel educativo, edad y género (2008).



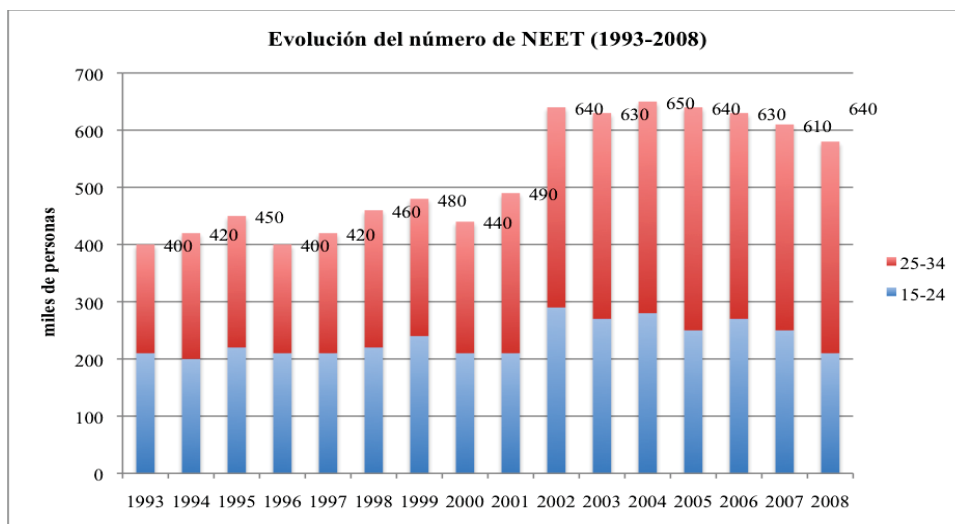
Fuente: Encuesta Básica de la Estructura Salarial. Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar.

Gráfico 10. Evolución del número de *Freeter*



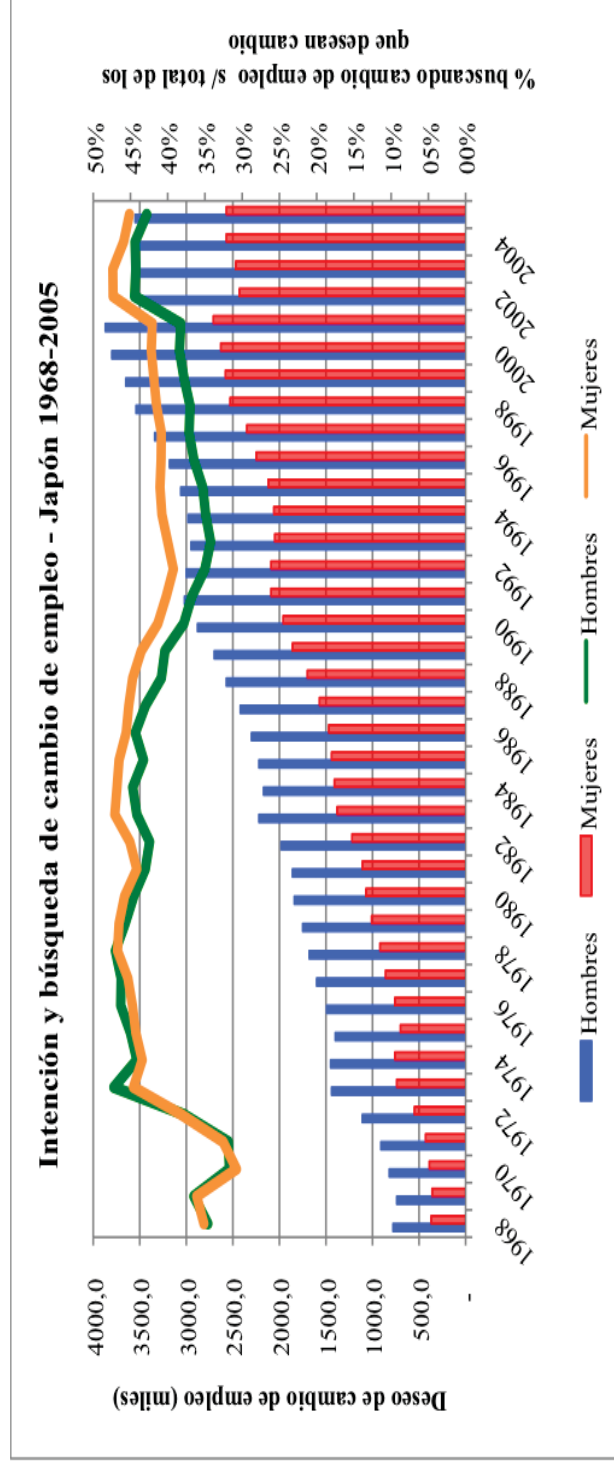
Fuente: Encuesta sobre la diversificación laboral. Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, y JILPT.

Gráfico 11. Evolución del número de NEET



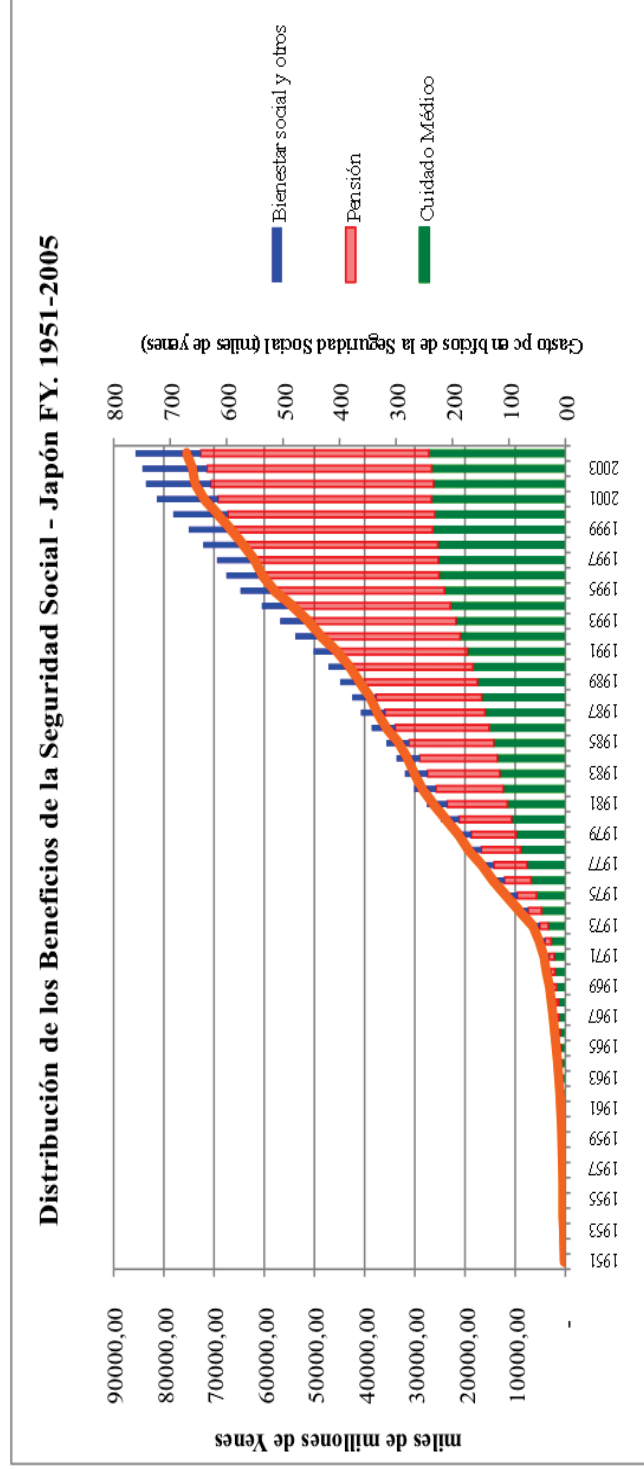
Fuente: Encuesta sobre la diversificación laboral. Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, y JILPT.

Gráfico 12. Intención y búsqueda real de cambio de empleo



Fuente: Encuesta de la Fuerza Laboral. Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, y JILPT.

Gráfico 13. Evolución de la Distribución de los Beneficios de la Seguridad Social



Fuente: Cuentas nacionales. Oficina Nacional de Estadísticas de Japón.

¹ Se consideraba que el Emperador del Japón tenía que dormir bajo el mismo techo que los tres tesoros (三種の神器 *Sanshu no Jingi*), que se le fueron consignados al nieto de la diosa Amaterasu, cuando bajó a la Tierra para gobernar Japón. Éstos son una espada, que representa el valor, un espejo, que simboliza la sabiduría y un jade, que significa la benevolencia.

² Por citar unas referencias véase:

OECD, *The development of industrial relations system: some implications of Japanese experience*, Paris: OECD, 1997.

Shimada, Haruo, "The Perceptions and Reality of Japanese Industrial Relations", en Lester Thurow (ed.), *The Management Challenge: Japanese Views*, Cambridge, MA: MIT Press, 1985.

Abegglen, James C., Kaisha. *La Corporación japonesa*. Barcelona: Plaza & Janés, 1990 (2a ed.).

Flath, David, *The Japanese Economy*, Oxford: Oxford University Press, 2005.

³ OECD, *The development of industrial relations system: some implications of Japanese experience*. p. 27.

⁴ Hashimoto, Masanori, *Employment-Based Training in Japanese Firms in Japan and in the United States: Experiences of Automobile Manufacturers*, Columbus: Ohio State University, Center for Labor Research, 1991, WPS-003, pp. 26-27. http://www.eric.ed.gov:80/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/15/47/4e.pdf

⁵ Ono, Hiroshi. *Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements*. Ponencia presentada en el Congreso anual de la American Sociological Association en Montreal, Quebec, Canadá, 11 de agosto de 2006, p. 15, http://www.allacademic.com/meta/p104138_index.html

⁶ The Japan Institute for Labour Policy and Training - JILPT, *Signs of a Favorable Reappraisal of Japanese-style Employment*

Practices, en Japan Labor Flash No. 37 , 2 de mayo de 2005, http://www.jil.go.jp/foreign/emm/no.37/37_si.htm

⁷ Se utilizan los acrónimos en inglés para una más fácil identificación en las fuentes estadísticas y futuras referencias.

⁸ Las estadísticas laborales japonesas consideran como trabajo regular, un empleo estable y fijo de contrato indefinido con el número de horas acorde al convenio de la industria, mientras que no regular, sería todo aquel tipo de empleo que no fuese considerado indefinido, que no alcanzase el número de horas normales de trabajo y que no representase ser parte de la plantilla base de la empresa. En este sentido, los trabajos a tiempo parcial (パートタイム *Pâto taimu* - *Part Time*), los trabajos temporales que suelen realizar los estudiantes (アルバイト *Arubaito* - *Arbeit*), los empleos cubiertos por Empresas de Trabajo Temporal u Oficinas de Empleo, así como los contratos por obra, entrarían dentro de esta categoría.

⁹ Matsuura, Tamie, *The Significance and Objectives of Employee Benefits Amid Japan's Evolving Employment Practice*, Tokyo: NLI Research Institute, 29 de agosto de 2003. <http://www.nli-research.co.jp/english/socioeconomics/2003/li030829.html>

¹⁰ La elección de 1985 como un año base en este análisis se debe fundamentalmente, a que en septiembre de este año se produce la firma del Acuerdo Plaza por el G5, e implica una clara reestructuración de la economía japonesa ante una apreciación extrema de su divisa frente a la americana, fenómeno denominado *endaka*. Esto supuso la deslocalización industrial de las manufacturas, fundamentalmente a los países del Sudeste asiático, así como incrementó la entrada de productos extranjeros, que competirían con los nacionales en el mercado japonés. No obstante, a pesar de que esta coyuntura buscaba equilibrar el comercio internacional y aliviar las fricciones en esta materia con respecto a los EE.UU., el caso es que también ayudó a la internacionalización de las empresas japonesas, siendo el momento

dorado de la expansión de su inversión directa extranjera. El crecimiento económico de esta segunda mitad de la década de 1980, con una gran facilidad de crédito, quedó truncado tras el estallido de la burbuja de valores bursátiles, con su desplome del índice Nikkei del 29 de diciembre de 1989, que seguidamente llevó el efecto a los valores inmobiliarios, y que desembocaron en una bajada de la actividad económica a partir de 1992. En el año 1995, año ciertamente fatídico por hechos como el gran terremoto *Hanshin* de Kobe, o el ataque de gas *sarin* de la secta Aum, se le añade la inoperancia de los diferentes gabinetes, con políticas fiscales fallidas que aumentaban más el agujero en el que se situaba la economía japonesa. La recesión, claramente, se nota a partir de este año y se agrava en 1997, con la caída de gigantes financieros y la puesta en marcha de progresivas desregularizaciones de varios sectores, aprobadas por el gobierno de Ryûtarô Hashimoto. No será hasta el 2002, tras las políticas aplicadas por el tandem Koizumi-Takenaka, cuando la economía japonesa empieza a recuperar su marcha, a pesar de tener graves consecuencias para el mercado laboral.

¹¹ The Japan Institute for Labour Policy and Training - JILPT, *Labour Situation in Japan and Analysis: General Overview* 2009/2010, Tokyo: JILPT, 2009, p. 22.

¹² Ishiguro, Kuniko, "Japanese Employment in Transformation: The Growing Number of Non-Regular Workers", *Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies*, 10/2008, (22 de Diciembre de 2008). <http://www.japanesestudies.org.uk/articles/2008/Ishiguro.html>

¹³ The Japan Institute for Labour Policy and Training - JILPT, *Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed Overview* 2009/2010, Tokyo: JILPT, 2009, p. 86.

¹⁴ Genda, Yûji, *A Nagging Sense of Job Insecurity. The New Reality Facing Japanese Youth*. Tokyo: International House of Japan, 2005, pp. 95-111.

¹⁵ Yamada Masahiro, *パラサイト社会のゆくえ ParasaitoShakai no Yukue* [El futuro de la sociedad parásita], Tokyo: Chikuma Shinsho, 2004.

¹⁶ Flath, *The Japanese Economy*, p. 312

¹⁷ The Japan Institute for Labour Policy and Training - JILPT, *Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed Overview 2009/2010*, pp. 75-81.

¹⁸ Japan Productivity Center for the Socio-Economic Development, *Report on the 15th Survey on the Perceptions of New Recruits 2004* (26 de abril de 2005)
http://www.jpc-net.jp/eng/research/2004_03.h

¹⁹ Dicha palabra viene de la unión de la palabra inglesa *Free* (Libre) con la alemana *Arbeit* (Trabajo), utilizada comúnmente para denominar los trabajos temporales que ,sobre todo, realizan los jóvenes para compaginarlos con sus estudios. La realidad actual es la de saltar de un trabajo temporal o no regular a otro de las mismas características, sin poder crear una carrera profesional focalizada, de forma que se mantienen en un círculo vicioso del que resulta complicado salir.

²⁰ Broadbent, Kaye, *Women's Employment in Japan: The experience of Part-time Workers*, London: Routledge Curzon, 2003, p.4.

²¹ Maruyama, Shun, *増加する中高年フリーター Zôka suru Chûkônen Furîtâ* [El incremento de los Freeter de mediana edad] 調査レポート Chôsa Repôto 05/02, Tokyo: UFJ 総合研究場 UFJ Sôgô Kenkyûjo, 4 de abril de 2005.

²² The Japan Institute for Labour Policy and Training - JILPT, *Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed Overview 2009/2010*, pp. 92-94.

²³ Nakano, Masahiro, “Creación de un nuevo modelo burocrático”, en *Cuadernos de Japón*, Vol. XX, N. 3, (2007), pp. 22-24.

²⁴ Área de Tokio donde se concentran la mayor parte de los ministerios e instituciones gubernamentales.

²⁵ En el turno de preguntas y respuestas de la conferencia pronunciada en la fundación Ramón Areces, el día 2 de febrero de 2010.

²⁶ OECD *Economic Survey of Japan 2006*, Policy Brief, July 2006 pp.7-8.

²⁷ Kosugi, Reiko, フリーターとニート *Furîtâ to Nîto* [Freeter y NEET], Tokyo: 勁草書房 Keisô Shôbô, 2005, p. 6.

²⁸ Son las agencias oficiales de colocación de empleo del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar. Su papel en el ajuste del mercado laboral se ha incrementado, debido a la situación que vive Japón y a la política de estar más presentes y activas, para cubrir las necesidades de aquellos grupos más sensibles, tales como los inmigrantes o las madres de hogares monoparentales. Tradicionalmente, para el caso de los jóvenes japoneses egresados, la búsqueda de empleo se realizaba desde las oportunidades surgidas y guiadas desde el centro académico, o a través de contactos y redes personales de familiares y allegados. En un porcentaje significativamente menor, se realiza a través de agencias de colocación o anuncios en prensa, como sería característico de otros países, a no ser que fuesen puestos de carácter no regular.

²⁹ Honda, Yûki, “The Formation and Transformation of the Japanese System of Transition from School to Work” en *Social Science Japan Journal* 7, 1 (2004), pp. 244-251.

³⁰ El objetivo era haber realizado esta conversión entre el mes de octubre de 2008 y junio de 2009, pero la recesión ha provocado que no se pudiesen conseguir los objetivos, aunque el plan sigue adelante. Dentro de estas 250.000 conversiones, se deseaba regularizar a 130.000 trabajadores procedentes de empresas de trabajo temporal u oficinas de colocación. Ministry of Health, Labour and Welfare – MHLW. *White Paper on Labour*, 2008, Tokyo: MHLW, 2009, Capítulo 5.

³¹ Según las estadísticas nacionales, en el último censo de 2005 existían 749.000 hogares monoparentales, cuya cabeza de familia era una mujer. Su renta disponible se acerca a los 2,43 millones de yenes anuales y procede, en un 82,3%, del salario, pero esta cantidad supone una situación penosa para un hogar que tiene como media el mantenimiento de 3 miembros o más y, especialmente, en comparación con la media nacional, que es de 5,05 millones de yenes de renta disponible por hogar.

³² The Japan Institute for Labour Policy and Training - JILPT, *Labour Situation in Japan and Analysis: General Overview 2009/2010*, p. 12.

³³ Matsui, Kathy, “Womonomics: Japan’s Hidden Asset”, en *Japan Spotlight*, November/December 2007, pp. 17-19.

³⁴ Goy Yamamoto, Ana M., “*Torendo riida*: estilos de vida de la mujer japonesa contemporánea”, en Barlés, Elena y Almazán, David (coord.) *La mujer japonesa. Realidad y mito*, Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza, 2008. pp. 537-562.

³⁵ Mori, Hiromi, *Immigration Policy and Foreign Workers in Japan*, London: McMillan Press, 1997.

BIBLIOGRAFÍA

Ministry of Health, Labour and Welfare – MHLW.
平成 21 年厚生労働白書 “Heisei 21nen Kôsei Rôdô Hakushô”
[Libro blanco sobre Salud, Trabajo y Bienestar 2010], Tokyo:
MHLW, 2010.

OECD Economic Survey of Japan 2009, Policy Brief, Paris:
OECD, September 2009, p.4.
<http://www.oecd.org/dataoecd/1/48/43787671.pdf>

The Japan Institute for Labour Policy and Training, Japanese
Working Life Profile 2008/2009 – Labor Statistics, Tokyo: The
Japan Institute for Labour Policy and Training, 2009.

