

La situación laboral de la mujer en Japón

Miguel FIGUEROA-SAAVEDRA

Escuela de Relaciones Laborales
Universidad Complutense de Madrid
migfigsaa@yahoo.com.mx

RESUMEN

Desde 1980 la presencia de la mujer en el mercado de trabajo japonés ha experimentado un incremento sustancial a nivel cualitativo y cuantitativo. Sin embargo, esta mayor participación no se ha correspondido con una mejora de sus condiciones de trabajo. Aunque esta circunstancia no es exclusiva del sistema de empleo japonés, las diferencias con procesos similares en Europa y América hacen del japonés un caso representativo de la dificultad de desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y trato entre géneros en el empleo, no tanto por la crisis económica padecida a lo largo de la década de 1990, sino a causa de un entorno organizacional donde la cultura patriarcal determina tanto las condiciones como las relaciones laborales. A este respecto, la igualdad jurídica entre trabajadoras y trabajadores es socavada por prácticas discriminatorias que desencadenan un continuo conflicto cultural durante el ciclo laboral de la mujer japonesa.

Palabras clave: igualdad en el trabajo; discriminación laboral; situación laboral de la mujer; cultura organizacional; sistema de empleo japonés.

The working situation of women in Japan

ABSTRACT

Since 1980 the Japanese Labour Market is experimenting a qualitative and quantitative increasing of the presence of women. However this greater participation is not corresponded with the improvement of working conditions. Although this fact is not an exclusive trait for the Japanese Employment System, there are differences with similar processes in Europe and America. In this sense, the Japanese case is representative of the difficulty in developing gender equal employment policies, not only by the economical crisis for the 1990s, but by the organizational environment whose working conditions and relationships are dominated by the patriarchal culture. By this reason the equal rights among the female and male workers are spoiled by discriminatory practices that provoke a continuous cultural conflict during the career path of the Japanese women.

Key words: discrimination at work; female working situation; equal employment; corporate culture; Japanese style employment.

REFERENCIA NORMALIZADA

FIGUEROA-SAAVEDRA, M. 2004. «La situación laboral de la mujer en Japón». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 22, núm. 2, pp.

FIGUEROA-SAAVEDRA, M. 2004. «The working situation of women in Japan». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 22, núm. 2, pp.

Sumario: 1. Introducción. 2. La trabajadora en Japón. 3. La igualdad en el trabajo: una asignatura pendiente. 4. La mujer en las empresas: clima y condiciones laborales. 5. Situación económica y laboral del Japón actual. 6. La reforma del JES: ¿un triunfo pírrico de la mujer trabajadora? 7. Conclusiones. 8. Referencias bibliográficas.

1. INTRODUCCIÓN

La situación actual de las trabajadoras en Japón es resultado de unos procesos que, en último extremo, no han logrado su normalización sociolaboral como trabajador de pleno derecho. Ni la mayor presencia de la mujer en el mercado laboral, ni su mejor preparación profesional, ni la mayor motivación, permanencia y deseos de promoción han alterado sustancialmente su situación marginal y eventual en el tan celebrado *Japanese Employment System* (JES). Ni siquiera el cuestionamiento y replanteamiento que del mismo se ha producido a raíz de las crisis financiera durante la década de 1990 ha propiciado un contexto de reconocimiento más proclive a su normalización sociolaboral como trabajadora de pleno derecho.

Aunque los movimientos sociales protagonizados por agrupaciones feministas y colectivos en pro de la igualdad y el replanteamiento de los roles familiares han permitido que parte de las mujeres desarrollen una mentalidad que cuestiona y relativiza los principios y normas del sistema patriarcal tradicional, la sociedad japonesa sigue aferrada a una marcada división sexual de la vida social que excluye a la mujer de los ámbitos públicos y productivos. Esta segregación sexual concede a la mujer un papel limitado en el mercado de trabajo, tolerado en tanto que se ajusta a un modelo de feminidad que aboca irremisiblemente a centrar su proyecto vital y personal en la casa y la familia (*uchi*).

Nos encontramos con un ejemplo más de las dificultades con las que se enfrentan las sociedades contemporáneas y postindustrializadas por asimilar los cambios sociales —en este caso la mayor presencia de la mujer como sujeto social activo— dentro de sus sistemas culturales. Los replanteamientos que están exigiendo la creciente feminización de ámbitos antes reservados para el varón implica unas reformas normativas que afectan a aquellos principios socioculturales sobre los que se ha fundado una determinada identidad cultural.

En el caso de la organización del trabajo, las reformas en materia de igualdad, al afectar a los modelos organizacionales sobre los que se asienta la imagen e identidad corporativa, puede considerarse una acción que deslegitima la validez y eficacia de las culturas corporativas, antes que considerarse un elemento de adaptación y mejora.

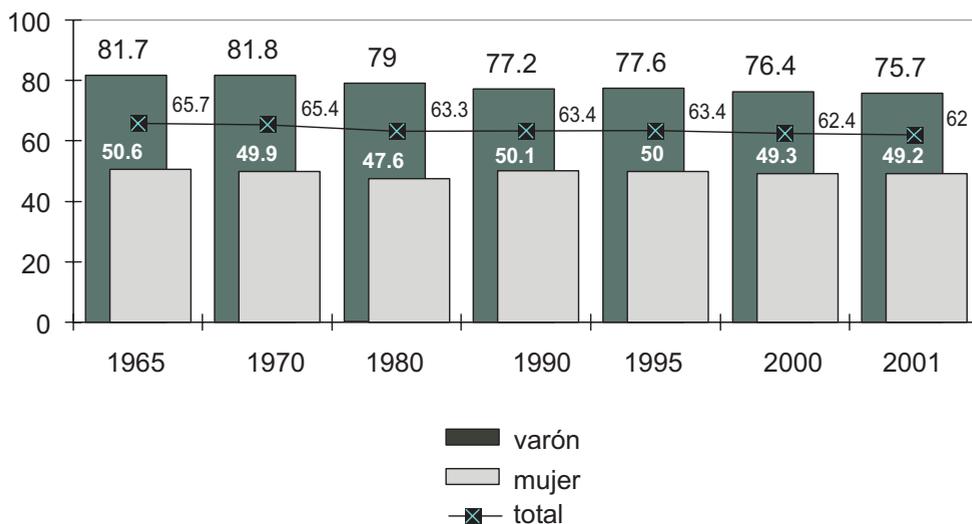
En tal caso, el reconocimiento del proceso de feminización como una «anomalía» no implica una reestructuración de estos modelos, sino su defensa enervada poniendo en marcha mecanismos formales e informales que permitan seguir excluyendo a la trabajadora japonesa del JES mediante recursos que empiezan a percibirse socialmente como discriminatorios. Se está viviendo, en consecuencia, un lento y dificultoso proceso de normalización sociolaboral de la mujer trabajadora, pero también un incipiente proceso de crítica social hacia la cultura corporativa hegemónica sobre la que se organiza el sistema de empleo y el mercado de trabajo mediante la exteriorización de tensiones y conflictos culturales antes latentes, a medida que se han ido incrementando las contradicciones sociales.

2. LA TRABAJADORA EN JAPÓN

Desde la década de 1970, en los países industrializados se aprecia un aumento de la presencia de la mujer en el mercado de trabajo, a la vez que un descenso de la participación masculina, lo que ha reducido la distancia entre las tasas de empleo y de participación femenina y masculina. Más del 50% de las mujeres de estos países son trabajadoras asalariadas. Aunque en algunas regiones esta presencia comparativamente sigue siendo menor, lo cierto es que la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo crece. Sólo hace veinticinco años, esta presencia se limitaba a un 37% en Europa Occidental o a un 30% en Estados Unidos, considerándose actualmente para ambos en torno al 50%. En América Latina se ha pasado de un 22% en 1976 y un 34% en 1996 a un 49,2% para 2003. En lo que respecta al continente asiático, esta presencia está más acentuada, rebasando en algunas regiones el 50,5% estipulado para los países industrializados. Así se considera que esta participación es de un 60,5% para el Sureste Asiático y el 73,1% para Asia Oriental (OIT, 2004).

En el caso de Japón esta tendencia también se ha experimentado, aunque de un modo no tan drástico (gráfico 1). Así, la tasa de participación laboral se ha mantenido durante cincuenta años en torno al 50%. Del punto álgido del 50,6% en 1965, su participación ha descendido hasta situarse en 1980 a sólo el 47,2%. Durante esta década la tasa se incrementó hasta alcanzar en 1997 el 50,4%, manteniéndose en el 49,2% en 2001. Los trabajadores varones, sin embargo, describen una decrecimiento gradual e ininterrumpido que ha hecho que de tener una tasa del 81,8% en

Gráfico 1. Tasa de participación en la fuerza de trabajo (%)



Fuente: JIL, 2003: 22-23; Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, *Annual Report on the Labour Force Survey*.

1970, se sitúe en 2001 en el 75,7% (JIL, 2003a). Estos datos implican que, aunque comparativamente la participación de la mujer en el mercado de trabajo siga siendo baja —se sitúa por debajo del 50%—, su presencia ha ido creciendo notablemente gracias al acortamiento de las distancias entre la tasa de participación de la mujer y del varón. De una diferencia de 31,1 puntos en 1965 se ha pasado a 26,5 en 2001.

Sin embargo, este incremento, como bien señala la OIT (2004), no implica siempre connotaciones positivas para la mujer. Estos indicadores no nos sirven más que para atisbar las transformaciones que están afectando a los modelos tradicionales de inserción y organización laboral, pero no nos aclaran cuál es su sentido dentro del mercado de trabajo, ni tampoco qué significación tienen en cuanto al papel desempeñado y la identidad social otorgada a la mujer trabajadora.

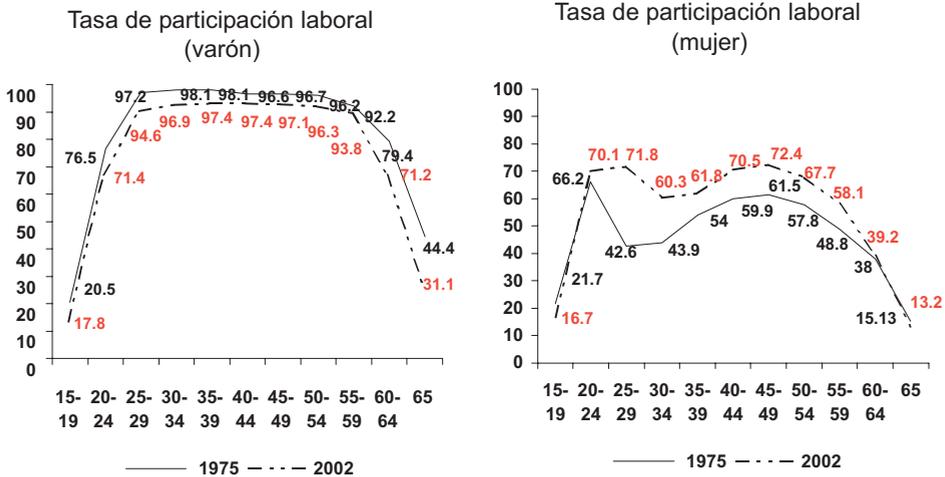
Existen factores económicos que explican esta evolución como un proceso de absorción de la fuerza de trabajo «inactiva» que representa la población femenina. Como ya en la década de 1980 algunas autoras hicieron notar (Hartmann, 1979; Walby 1990), el desarrollo del sistema capitalista requiere de esta mano de obra, pues son unos recursos humanos que no pueden desaprovecharse sobre todo a partir de la mayor entrada de la mujer en el sistema educativo y el incremento consecuente de su nivel de cualificación.

Mientras que en 1997 la distribución por nivel educativo de los trabajadores varones era de 47,2% titulados de bachillerato superior, 7,9% diplomados y técnicos superiores y 28,6% graduados universitarios, la trabajadoras se distribuyen respectivamente en un 51,9%, un 23,3% y un 9,4%. Estos datos muestran una mejora de la formación general de las trabajadoras, pues se va reduciendo el porcentaje de titulados de grado medio —en 1992 era de un 53,4%— y aumentan el de titulados de grado técnico superior y universitario —en 1992 eran respectivamente de un 19,5% y un 7,2% (JIL, 2003a).

El desarrollo del sector financiero y de servicios, y la implantación de la Sociedad de la Información y la Comunicación y de las Nuevas Tecnologías, no hacen más que justificar esta incorporación por la demanda de mano de obra cualificada. Sin embargo, al margen de esta explicación, el carácter de esta participación, su valor social, está más bien sujeto a factores culturales que regulan dicha incorporación y que establecen las pautas y criterios sobre los que valorar dicho proceso como fenómeno social. Es decir, no se puede entender plenamente el fenómeno que exponemos si obviamos los principios ideológicos y mecanismos sociales que están detrás de una determinada articulación del sistema de empleo japonés.

Si nos fijamos en cómo esta tasa se muestra por grupos de edad, empezaremos a atisbar, a través de los ciclos laborales descritos, diferencias sustanciales entre varones y mujeres (gráfico 2); diferencias cuya explicación tiene que ver con la manera como social y culturalmente se define el trabajo fuera del ámbito doméstico o familiar. Si tomamos como patrón de referencia al varón, cuya curva describe una presencia homogénea que denota que su permanencia se justifica como parte de su propia condición masculina, en el caso de la trabajadora japonesa no se puede decir lo mismo. En tal caso, su evolución describe una curva en forma de «M» cuyos picos están formados por los grupos de edad de 20-24 años y de 45-49 años, con un

Gráfico 2



Fuente: JIL, 2003: 18. Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, Statics Bureau, *Labour Force Survey*.

valle bien marcado por el grupo de edad de 30-34 años. Esto se debe a los patrones socioculturales que rigen el ciclo de vida asignado a la mujer.

El alto pico de mujeres de entre 20-24 años refleja el tránsito del sistema educativo al mercado de trabajo, propiciado por el incremento de la presencia de la mujer en el sistema de enseñanza. Si se comparan los datos de 2002 con los de 1975, se aprecia una tendencia a retrasar el acceso al primer empleo y con ello los hitos que conforman su ciclo de vida. Al alargar su proceso de formación, la mujer japonesa se incorpora más tarde al mercado de trabajo. Igualmente, sobre la base de su mejor preparación, su permanencia en el puesto de trabajo también se prolonga en su afán por lograr una realización profesional acorde con sus expectativas. De esta manera, se retrasa también la edad media en la que la mujer contrae matrimonio o decide tener y criar a sus hijos, que se sitúa actualmente en los 27 años¹ (MOFA, 2002).

La concepción del matrimonio como un estado incompatible con la situación de trabajadora se ve confirmada por el citado valle protagonizado por el grupo de edad de 25 y 34 años. El matrimonio, el embarazo y el cuidado de los hijos representan hitos sociales que abocan a la mujer a abandonar el mercado de trabajo y a asumir plenamente el desempeño de las actividades socialmente definidas como reproductivas y adscritas al ámbito privado del hogar. Por tal razón, la tasa de participación

¹ Este proceso es similar al acontecido también en nuestro país por iguales razones desde finales de la década de 1970, situándose la edad media al matrimonio y del primer hijo para 2001 en 28,39 años (INE, 2004). Esta respuesta de afrontamiento tan parecida en el caso español y japonés explica en buena parte —junto con otros factores ambientales socioeconómicos— el que estos dos países tengan unas de las tasas de fertilidad más bajas del mundo (España, 1,26 nacimientos por mujer, y Japón 1,38).

en la fuerza de trabajo según el estado civil para 2000, fue de 62,2% para las mujeres solteras, de 49,7% para las mujeres casadas y de 31% para mujeres divorciadas y viudas, manteniéndose por debajo del 28% el de las mujeres con hijos (MOFA, 2002).

El remonte que se experimenta en el grupo de 35-50 años supone un retorno de la mujer al mercado laboral por motivos diversos, pero que giran en torno al incremento del gasto doméstico, tanto a causa del nivel de consumo como de la deuda financiera contraída por la unidad familiar, ambos aspectos afectados gravemente por la crisis de 1999. La mujer decide volver a incorporarse al mercado de trabajo para conseguir dinero con el que pagar la hipoteca, la manutención de los hijos y los gastos educativos extraordinarios. Sin embargo, en estos casos también existe cierta tendencia a abandonar el trabajo en cuanto sea posible. Muchas mujeres se retiran del mercado de trabajo años antes de cumplir la edad de jubilación obligatoria, fijada en los 60 años². Aunque la mujer japonesa muestra cada vez un mayor deseo por desarrollar una carrera profesional, está muy condicionada por dos eventos-obligaciones puntuales —el matrimonio y la crianza de los hijos, y el sostenimiento de la economía familiar— que determinan los procesos de abandono y reinserción de la trabajadora asalariada (Ueno, 1994, cit. Kora, 2000).

Esta diferencia de comportamiento entre varón y mujer revela un conflicto de rol que es por extensión un conflicto cultural en el marco del mercado de trabajo. Frente a una naturalización de la participación del varón en este mercado, la presencia de la mujer se considera algo excepcional de acuerdo con su presunta temporalidad y eventualidad. Cualquier conducta o acto de discriminación se interpreta como un acto de reafirmación de un principio de segregación que excluye a la mujer de cualquier itinerario de estabilización y regularización laboral y, por ende, de normalización social de su representación como «trabajador». Su situación en el mercado de trabajo es marginal y está subordinada a políticas de selección y contratación que juzguen conveniente en un determinado momento su inclusión o exclusión, estableciendo normas «particulares» que rijan las condiciones y relaciones laborales al efecto.

3. LA IGUALDAD EN EL TRABAJO: UNA ASIGNATURA PENDIENTE

Hablar tanto de igualdad de oportunidades y de trato como de igualdad en las condiciones y relaciones laborales, al referirnos a la situación de la trabajadora japonesa, es más expresar un deseo que una realidad. Esta circunstancia no es exclusiva de la sociedad japonesa. En la Unión Europea todavía se siguen adoptando medidas

² Este tipo de comportamiento es muy parecido al que se describe en España o en cualquier otro país industrializado: mientras el varón manifiesta una gran estabilidad diacrónica, la mujer lo que se describe es un pico acentuado donde el punto álgido está representado por el grupo de edad de entre 25 y 30 años, a partir del cual se produce un acentuado descenso. Es una tendencia ya señalada por Gary Becker (1975), en la que la participación en el mercado laboral se ve subordinada a las exigencias de la actividad doméstica, tanto por la presión social que las excluye de la misma cuando percibe que la trabajadora está en condiciones de asumir sus roles tradicionales de reproducción y mantenimiento, como por la propia renuncia de la trabajadora que identifica en estos roles su realización plena como miembro social.

legislativas a este respecto que persiguen instaurar una igualdad de oportunidades, condiciones y relaciones laborales que impida cualquier acto de segregación y discriminación del trabajador en razón de su sexo (Pollack y Hafner-Burton, 2000). Comparativamente, la tendencia a que la igualdad jurídica esté adecuadamente reflejada en el mundo laboral, aunque en los países de la UE aún no sea la ideal, en Japón adolece de múltiples insuficiencias a causa de una tardía regulación y de la resistencia cultural a que las medidas políticas de equiparación entre los trabajadores de ambos sexos se lleven a la práctica.

Precisamente la aprobación y puesta en marcha en 1986 de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (EEOL), requirió de una posterior revisión y reforzamiento una década después. Su enmienda en 1997 estableció que dicha ley cumpliera la función de prohibir la discriminación hacia la mujer en el trabajo, promoviendo la igualdad de trato en el reclutamiento, contratación, asignación de puestos y promoción. Por el carácter promisorio de esta ley, que apela al «sentido de responsabilidad moral» (*doryoku gimmu*) del empleador, careciendo de medidas coercitivas o penales hacia el incumplimiento de sus disposiciones, se la ha tachado de inoperante. Sin embargo, este rasgo diferencial frente a las legislaciones de EUA o de los países de la UE, se explica como la preferencia por estrategias de resolución que antes que dar pie al litigio entre los agentes implicados, prefiere facilitar los medios y principios que propicien una gradual transformación de los hábitos y mentalidad de los empleadores salvaguardando ante todo la cordialidad del clima laboral (Hanami, 2000). Es esta postura confuciana, donde la manifestación y reconocimiento de la virtud debe establecerse de acuerdo con el cumplimiento de una determinada regulación ritual de la vida, la que da sentido al establecimiento de unas medidas legislativas que en principio parecen fracasar en su objetivo, por el poco impacto que tienen en la transformación de la estructura tradicional del empleo.

El hecho es que, como señalaba Tadashi Hanami (2000), la EEOL más que una ley sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, es un articulado legal cuya finalidad es actuar exclusivamente sobre la discriminación de las mujeres en el trabajo mediante recomendaciones y directrices a las que el empleador debe ajustarse. Por tanto, se establece una confusión entre «igualdad» y «protección» que limita el sentido universalista que debería tener una ley de igualdad. Las actuaciones que esta legislación promueve se encaminan hacia la resolución de un problema social que es a la vez un problema cultural específico de complicado abordamiento. De aquí, que se trate dicha problemática centrándose en aspectos concretos que desvelen el carácter discriminatorio y lesivo de la segregación sexual del JES.

Desde 1997 se han promovido acciones positivas y el establecimiento de normas que ayuden a introducir la igualdad en las relaciones en el puesto de trabajo —por ejemplo, para prevenir el acoso en el puesto de trabajo—, o en las condiciones de trabajo mediante la condena social, mediante medidas tales como la publicación de los nombres de las empresas que violaran dichas normas (Hanami, 2000). Sin embargo, aunque se siguen promoviendo nuevas medidas en las empresas, la apelación conservadora a la costumbre contribuye a dar un aire de normalidad a la percepción social de los actos discriminatorios (JIL, 2002a: 78).

En este sentido, se cumple una tendencia de cambio general que describe dos velocidades ante el hecho de la creciente incorporación laboral de la mujer en un amplio abanico de sectores y su normalización social (García de León, 1994: 29-30). En el campo político, la Administración Pública se esfuerza por instaurar un nuevo marco normativo regido por unos patrones igualitarios en la relación entre géneros que logra su mejor implantación y representación en el sistema educativo. A este respecto procura tanto ajustarse a derecho, de acuerdo con los compromisos y acuerdos políticos suscritos internacionalmente, como a la presión de los movimientos sociales que reclaman de hecho y derecho dicha igualdad sociolaboral (Bishop, 2002). Sin embargo en el ámbito corporativo, la adopción y aplicación de estas reformas legislativas y su aplicación manifiestan una mayor lentitud, si no un ostensible rechazo.

Las empresas empleadoras no comparten la creencia en que dicha «igualdad de sexos» sea beneficiosa en sí. El hecho es que, lejos del aparato estatal, tal concepción igualitaria se ve como un enunciado incompatible con una estructura organizacional cuya base es precisamente la ordenación no igualitaria de sus componentes, según criterios culturales en los que las diferencias entre sexos están muy marcadas tanto a través de normas como de conductas y discurso (Loveday 1986). Cualquier diferencia se percibe como un signo de distinción que legitima la dominación simbólica de la mujer, ubicándola en los espacios marginales e inferiores del mundo sociolaboral. La introducción de una concepción igualitaria en esta materia se toma como un ataque a la esencia de la identidad empresarial y, por extensión, a los valores y principios de la cultura japonesa que regulan las relaciones entre géneros. En este sentido, no podemos obviar la importancia que la jerarquía tiene en la estructura social en Japón, al introducir y reafirmar relaciones de dependencia y subordinación muy acentuadas. Estos hábitos han sido idealizados y reforzados por la misma cultura como rasgos identitarios (Pelzel 1977, Benedict, 1974; Doi, 1981) de modo que se consideran consustanciales al propio *ethos* japonés. De esta manera, las relaciones laborales no pueden sustraerse de tales criterios que legitiman una situación de dominación en función del género, que subraya una condición de inferioridad que hace de la mujer trabajadora un elemento rechazable, tanto más cuanto más masculinizado sea el ámbito laboral donde quiere integrarse.

La incorporación de la mujer como fuerza de trabajo, frente a lo que se pudiera pensar, ha supuesto una reafirmación de su condición de inferioridad, pues desde el comienzo se la consideró como un sujeto al margen del JES, sobre todo en ámbitos reservados en origen al varón como es el caso de las corporaciones empresariales (Sakai, 2002: 65). En la cultura organizacional de éstas se ha reafirmado, ante los intentos de incorporación y normalización laboral, una segregación laboral horizontal y vertical que adscribe a la mujer a una posición de inferioridad y sumisión que le niega una serie de «derechos laborales» ya adquiridos por sus homólogos varones. Como dice Alice Lam (1993: 198):

Es bien sabido que el empleo fijo, la formación interna en la compañía, y el salario y los sistemas de promoción basados en la antigüedad se aplican

exclusivamente a los hombres. Las mujeres son excluidas de los puestos de carrera principales y son tratadas como un simple grupo de fuerza de trabajo temporal.

Esta marginación también se da en otras sociedades postindustriales, pero de modo más sutil y oculto, precisamente por el mayor peso de la regulación laboral y la actividad sindical, amén de una transformación de la mentalidad predominante en la sociedad. No obstante, el estilo japonés de contratación impide sistemáticamente a las mujeres el acceso a los puestos de carrera, sea en el proceso previo de selección o posteriormente en el de formación (Sakai, 2002). Es por esto que esta discriminación selectiva, que en otras sociedades se denomina «techo de cristal», aquí llega a nombrarse como «techo de cemento»³. Su presencia en puestos de responsabilidad, promoción y decisión es casi testimonial y destaca ante todo su valor como «caso aislado», resultado de una sobreeslección social que descubre unas elites cuyo currículum oculto manifiesta una herencia social que justifica su presencia como una extensión del sistema de reproducción social.

A esto se añade las constricciones que impone la aceptación de un modelo de feminidad con el que ya no se identifica plenamente la mujer japonesa; al menos las mujeres residentes en centros urbanos y que a partir de la década de 1970 comenzaron estudios de grado medio o superior con visos a desarrollar una carrera profesional. Como ya mencionamos, ante la dificultad de conciliar trabajo en casa con trabajo fuera de casa, las trabajadoras se ven abocadas a interrumpir su carrera profesional en momentos en que su entorno social le exige una mayor dedicación a los roles considerados «propios a su condición» (de madre, de hija, de esposa, de nuera). Este dilema se resuelve priorizando las obligaciones familiares sobre las laborales en todo lo que respecta a la atención y cuidado de los miembros de la familia —atención del marido, crianza de los hijos, cuidado de los padres y suegros— que implican tanto una relación de dependencia como de sumisión y reverencia, por lo que se concibe sobre todo como un deber de piedad filial (*on*) que debe acatarse.

Sin embargo, esta decisión no se efectúa ya de la misma manera que antaño. Aunque sigan existiendo los mismos factores sociales y culturales que hacen que la mujer sea el cuidador principal del hogar y la familia, su actitud revela una alteración de su grado de deseabilidad hacia el desempeño de estas tareas (Sodei, 1995). Es precisamente el fenómeno de la recontractación laboral el ejemplo más claro de ese empeño por seguir participando en el mercado de trabajo. En cualquier caso, son muchos los frenos que debe afrontar, pues existe una amplia gama de prácticas y mecanismos que persiguen reducir el efecto desestabilizador que su presencia pudiera suponer para un sistema de empleo androcéntrico. Esto se ve ejemplarmente representado en el mundo empresarial.

³ A este respecto, los especialistas en este sentido recalcan este factor diferencial, comentando que entre las trabajadoras japonesas circula el comentario jocoso de que «incluso el cristal es mejor, pues al menos puedes ver qué pasa en la oficina» (Kora, 2000: 1).

4. LA MUJER EN LAS EMPRESAS: CLIMA Y CONDICIONES LABORALES

Centrándonos en el caso del sector servicios y financiero, la inserción laboral de la mujer japonesa se tiene que enfrentar, en primer lugar a una segregación diferencialista que hace de los itinerarios de incorporación y promoción laboral una carrera de obstáculos. Como señala Sanae Kora (2000), los itinerarios laborales para la mujer plantean muchas dificultades y pocas oportunidades. Además, las obligaciones atribuidas a su rol de género limitan bastante la capacidad de elección de las trabajadoras a la hora de compaginar la vida familiar y profesional de un modo equilibrado.

En la toma de decisiones juega un papel importante el entorno como factor condicionante. Tanto el entorno familiar como empresarial dan prioridad al papel doméstico de la mujer como el rol normalizado, adecuado y deseable para su identidad de género. Su presencia en el mercado de trabajo se acepta en tanto que se le reconocen circunstancias que justifican de modo excepcional su acceso —dificultades económicas, soltería, abandono o divorcio...—. En el fondo de todo existe un círculo vicioso que impide la normalización sociolaboral de la mujer como trabajadora y, por tanto, la implantación de un sistema igualitario.

Este círculo que insistentemente vuelve una y otra vez a hacer que la mujer regrese al hogar se asienta sobre un sistema de valores patriarcales que configura un modo de pensamiento y enjuiciamiento androcéntricos, compartido tanto por varones como por mujeres y que afecta al cómo deben dividirse y diferenciarse sus roles sociales. De este modo, haga lo que haga la trabajadora, sean cuales sean sus expectativas, su condición de trabajadora va a supeditarse a su condición de mujer, no considerándose procedente —*ad decorum*— un trato igualitario con sus colegas varones. Esto va a repercutir tanto en el tipo de trabajo a desempeñar, como en el itinerario, categoría, oportunidades de promoción y retribución salarial.

Las empresas, a pesar de que la EEOL impide la segregación sexual, de modo informal siguen creando divisiones que afectan a la organización de los puestos de trabajo. Así, los itinerarios profesionales que corresponden a diferentes categorías laborales se encuentran generizados en el mismo proceso de selección (Hanami, 2000). La carrera directiva (*sogo shoku*) se asigna inmediatamente a los nuevos empleados masculinos, la mayoría contratados fijos y a tiempo completo (*seishain*), mientras que a las nuevas empleadas, aunque en principio solicitaran iniciar una carrera directiva, se las va encaminando a emprender la carrera administrativa (*ippan shoku*) a través de itinerarios de formación especiales (Kora, 2000: 6-7).

El factor vital que se alude como desencadenante de esta reclusión y posterior salida de la mujer del mercado de trabajo, de forma más o menos asumida, es la maternidad. Como estado hacia el cual se debe dirigir la mujer como realización de su identidad social, es el argumento de peso que permite legitimar esta segregación como una medida de protección a la familia. La carrera directiva no puede verse más que como un obstáculo para el desempeño de los roles de reproducción y mantenimiento familiar y el desarrollo de una carrera profesional como un sacrificio de su

feminidad. También las obligaciones de movilidad y alta rotación, exigidas a los ejecutivos de las empresas con traslados a filiales dentro y fuera del país, parecen hacer irreconciliable esta carrera con el proyecto de formar una familia.

Así, las universitarias van considerando su elección como algo no tan deseable como en principio pensaron, sobre todo ante el incremento de la presión del entorno a medida que mayores son sus expectativas. El temor a que la soltería no sea un estado transitorio sino permanente actúa como un factor coactivo, aunque cada vez la edad en que las japonesas se casan sea más tardía y el número de personas que permanecen solteras aumente⁴.

A su vez, las prácticas de contratación reafirman esta creencia en la incompatibilidad del ejercicio pleno de una carrera profesional y la dedicación a las tareas del hogar, al asociar ineludiblemente el trabajo femenino con el trabajo temporal y a tiempo parcial. Esta circunstancia no favorece su promoción y la aparta de todos aquellos itinerarios que podrían permitir su inclusión dentro del JES en igual grado de competencia con sus colegas varones.

Por tal motivo, las empresas contratan a mujeres jóvenes recién salidas del instituto para desempeñar varios trabajos, presuponiendo que sólo trabajarán hasta que se casen o tengan un niño (Kora, 2000: 8). Incluso, la mayoría de los empleadores son reacios a contratar a mujeres para desempeñar tareas similares a las de los titulados universitarios varones, aunque éstas sean tituladas universitarias, llegando a negarse a contratarlas, práctica que ha tenido su reflejo estadístico en la baja tasa de empleo de las tituladas superiores en comparación con aquellas que sólo tenían un título medio (Fujimura-Fanselow y Kameda, 1995; Tsukaguchi-Le Grand y Le Grand, 2002), lo que va en detrimento de las tendencias ya comentadas a la sobrecualificación de la oferta de trabajo femenina imponiendo una descualificación que infravalora dicha oferta.

Si esto es así al principio de su incorporación al mercado laboral, no lo es menos en la fase de reinserción laboral. En este caso, los obstáculos aumentan, pues literalmente, la mujer que vuelve a trabajar tiene que empezar de cero. Si una mujer quiere volver al trabajo ha de hacerlo en un puesto y categoría inferior al que dejó (Kora, 2000: 6). Los factores que contribuyen a ello son variados (inexistencia de políticas dentro de las compañías que faciliten la reincorporación de empleados que

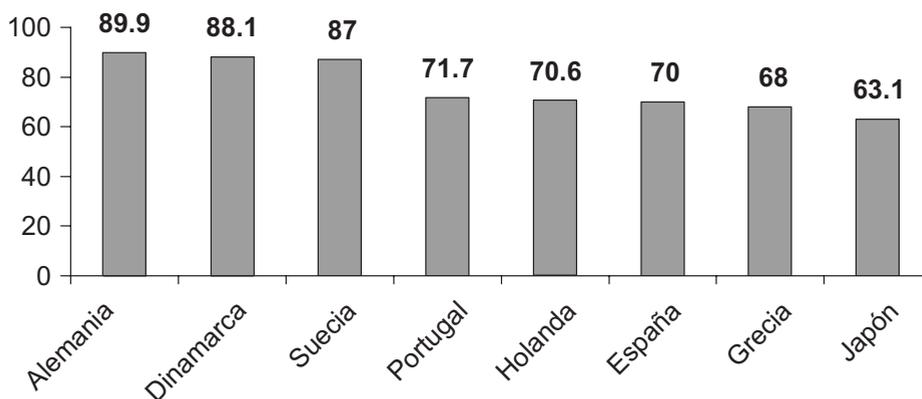
⁴ Es interesante anotar cómo se hace presente esta presión ambiental por abocar a la mujer hacia el matrimonio. En Japón hay expresiones metafóricas que sirven para etiquetar a la mujer en edad crítica de no ser atractiva para contraer matrimonio. La expresión «dejada como una tarta de Navidad», hace referencia a un postre (*kurisumasu keeki*) que se consume el día de Navidad (25 de diciembre). Este pastel, codiciadísimo durante ese día, sin embargo, al día siguiente deja de consumirse de forma que los que sobran en las tiendas se venden a saldo a riesgo de echarse a perder, pero ya nadie los compra. De este modo se da a entender que a partir de los 25 años una mujer no es apetecible a los varones y pierde su oportunidad de casarse y formar una familia. Curiosamente este tipo de expresiones censuradoras se han adaptado a los nuevos tiempos. El mencionado retraso de la edad del primer matrimonio (ya en 1980, el 80% de las mujeres contraía matrimonio a los 28 años) ha impuesto la expresión «sopa de Nochevieja» (*toshikoshi soba*), plato típico que se consume el día 31 de diciembre. El hecho de que este plato se tome muy caliente, pues frío se considera incomible, es una alusión que renueva los mecanismos simbólicos de control y sanción social sobre la edad conveniente para casarse retrasándola a los 31 años como edad crítica. Estos comentarios son una práctica considerada por algunas mujeres japonesas como una forma verbal de acoso sexual (Sodei, 1997).

abandonaron su puesto a causa del cuidado de los hijos, o la posibilidad de petición de permisos de paternidad y maternidad...), pero coinciden en una misma presuposición: que no es normal o natural que la mujer continúe o vuelva al trabajo de modo serio una vez se ha casado o tenido un hijo. Esta concepción marginal y excepcional del trabajo femenino favorece que esta reinserción no se conciba como una continuación del itinerario laboral iniciado antes del matrimonio o la maternidad.

4.1. Discriminación salarial

Otro agravio comparativo que incide en el desánimo de la mujer hacia el mercado de trabajo son las condiciones de trabajo. En lo que respecta a la cuestión salarial, existe una clara discriminación al existir importantes diferencias en los criterios de retribución según sexos (Hanami, 2000; Nagase, 2002). La diferencia salarial entre empleados masculinos y femeninos se estimaba en 1997 —sin incluir a las trabajadoras a tiempo parcial— en un 36,9%, es decir, las mujeres empleadas percibían un salario equivalente al 63,1% del de sus compañeros varones (MOFA, 2002). Si bien es cierto que esta distancia empieza a reducirse —en 1994 esta diferencia salarial se estimaba en un 51% (Rōdōshō, 1995b)— aún está lejos de ser comparable con las diferencias salariales de, por ejemplo, los países de la UE (gráfico 3).

Gráfico 3. Diferencia salarial percibida por la mujer en relación al varón (%).
Comparación entre países de la UE y Japón



Fuente: Eurostat, 2000.

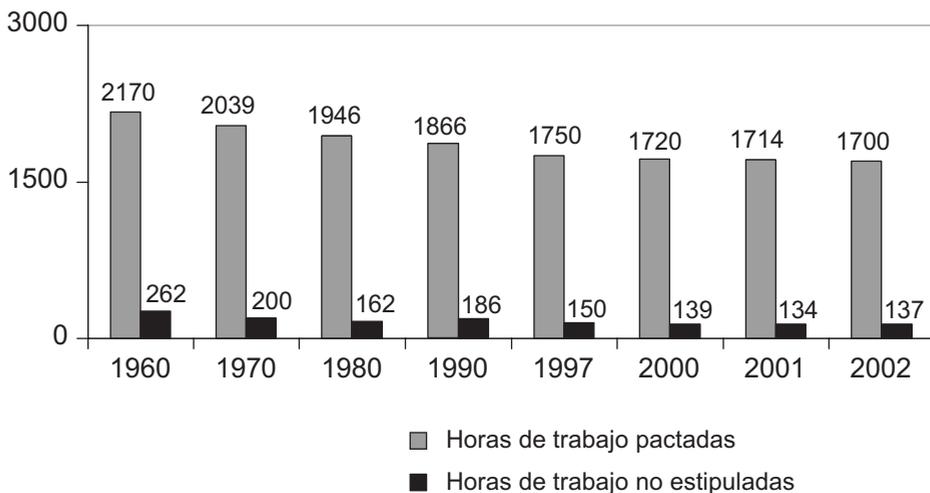
Esta práctica discriminatoria, tan común por su práctica generalizada en el mundo (OIT, 2004), en el caso de Japón se justifica y asume desde la cultura del trabajo como un rasgo de diferenciación natural que reafirma la tradicional concepción de que los ingresos obtenidos por la mujer trabajadora son una «ayuda doméstica», es decir, un complemento al sueldo de cualquier otro varón cabeza de familia (padre,

hermano mayor o esposo); por lo que de nuevo sirve de argumento para reafirmar su reclusión en trabajos a tiempo parcial con sueldos mínimos (Nagase, 2002). De este modo, se sigue articulando la cuestión salarial como un factor que favorece la dependencia económica básica de la mujer hacia el varón y, por tanto, antes que cuestionar o moderar, mantiene su autoridad y poder en la familia.

4.2. Sobrecarga laboral

Otro aspecto es la sobrecarga laboral a la que se ven objeto. Aunque las cifras oficiales afirman una reducción de las horas de trabajo pactadas y extraordinarias (gráfico 4), estas jornadas siguen estando por encima de la de otros países como

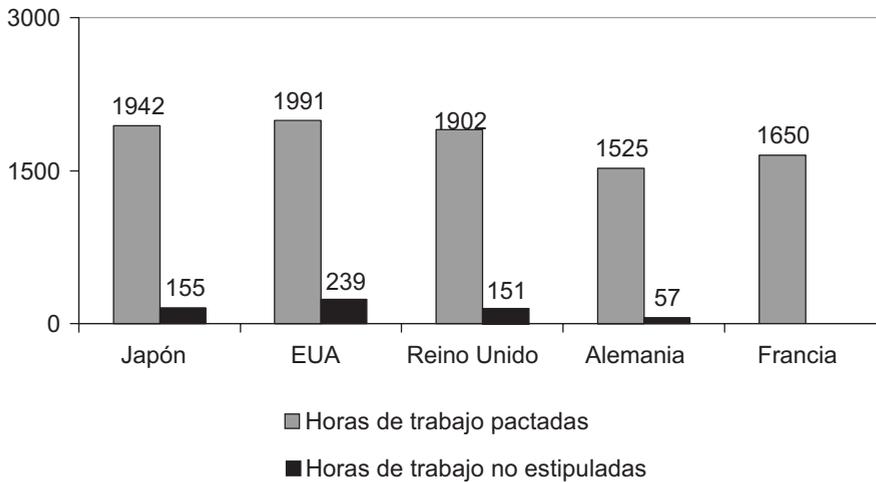
Gráfico 4. Horas anuales trabajadas en Japón



Fuente: The Japanese Institute of Labour, 2003.

Gran Bretaña, Francia y Alemania (gráfico 5). En Japón encontramos que para 1999 un empleado trabaja un total de 2.097 horas al año, mientras que en Francia trabaja 1.582 horas al año. Lo significativo en el caso japonés es que, mientras se hacen esfuerzos por acortar las horas de trabajo pactadas, las horas de trabajo extraordinarias se mantienen o aumentan. Así, por ejemplo, en el sector industrial, si entre 1997 y 1999 se pasó de 1.983 horas de trabajo pactadas a 1.942, y en lo que respecta a las horas extraordinarias se pasó de 179 a 155 respectivamente, para 2000 se alcanzaron las 1.970 horas pactadas y las 175 horas extraordinarias. Esta situación se hace extensiva a otros sectores peor regulados, como el sector servicios, donde las horas de trabajo pactadas se ven sometidas a prácticas que imponen una jornada de trabajo suplementaria que rebasa las horas establecidas en los con-

Gráfico 5. Horas anuales trabajadas en diferentes países (sector industrial y manufacturero), 1999



Fuente: The Japanese Institute of Labour, 2003.

tratos y convenios hasta el punto de no ser retribuidas u ocupar el tiempo que debería ser destinado a vacaciones.

Volviendo al caso de la mujer trabajadora, ésta debe de realizar jornadas más amplias, incrementando su carga de trabajo, simplemente para poder obtener ingresos comparables a los de sus colegas varones. Es cierto que en todos los países existen diferentes situaciones al respecto. Mientras que en Australia, Canadá y Alemania se estima que el volumen de trabajo por horas es prácticamente el mismo para ambos sexos, en Italia las mujeres trabajan un 28% más que los varones, en Austria un 12% y en Francia un 11%. En Japón, el tiempo que dedica la mujer al trabajo es nueve veces superior (OIT, 1996), siendo además horas extraordinarias no remuneradas cuya realización está motivada por la necesidad de sobrevivir en un mercado laboral precario, según modelos de excelencia cuya idealización se hace más contrastada en tanto que la situación económica y social actual no permite su encarnación con garantías de pleno desempeño y competencia.

A tal respecto, la existencia de una condiciones de trabajo especiales para las trabajadoras no ha de hacernos obviar que el fracaso de las políticas de igualdad en el trabajo y la resistencia al cambio en los modelos de organización del trabajo responde también a la situación de globalización de la economía y de recesión y lenta recuperación que ha experimentado Japón desde la última década. No es sólo el modo en cómo se regula el mercado de trabajo lo que dificulta la incorporación laboral de la mujer en igualdad de condiciones y trato, sino también las condiciones socioeconómicas bajo las que la mujer lleva a cabo su proyecto profesional, que minimizan los logros en esta materia y refuerzan la vigencia del sistema patriarcal.

5. SITUACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL DEL JAPÓN ACTUAL

Para comprender mejor la evolución de la feminización de la fuerza de trabajo en Japón hay que tener en cuenta las duras condiciones existentes en un mercado de trabajo donde la reforma del JES ha impuesto un sistema donde predomina la individualización del trabajador. De un sistema caracterizado por el predominio de trabajadores con contrato indefinido y a pleno tiempo o tiempo completo, contratados de modo casi inmediato al término de sus estudios de secundaria o universitarios, se ha pasado a un sistema donde predomina la figura del trabajador a tiempo parcial y con contrato temporal (*freeter*), desempeñando trabajos ocasionales y temporales (*arubaito*) o siendo contratado a través de agencias de empleo temporal (*shokutaku*) en consonancia con las políticas de empleo desarrolladas en el marco de la globalización desde 1997 (Kosugi, 2004; Shire, 2002; Castells 1996).

5.1. Precarización, temporalidad y eventualidad

La crisis del JES y la supresión de sus pilares fundamentales (sindicalismo empresarial, empleo fijo y a tiempo completo, y promoción y salario por antigüedad), y la asunción del modelo occidental de «contratación y despido» (Bamber et al., 2002) ha tenido como resultado el desarrollo de nuevas estrategias en los procesos de selección y contratación laboral que revelan una alteración de las relaciones empleador-empleado. Por una parte, el gran sacrificado ha sido el trabajador contratado a tiempo indefinido y a tiempo completo, y recién salido de la Universidad (*seishain*), que ha perdido todos aquellos elementos que le procuraban cierta garantía de supervivencia y seguridad laboral y que actuaban como factores compensatorios ante la alta sobrecarga laboral.

De un sistema de promoción y retribución salarial por antigüedad, que favorecía la fidelización del trabajador hacia la empresa, pero también su acomodo, se está pasando a un sistema alternativo de salario y promoción por evaluación que tiene como fin aumentar la productividad del trabajador, eliminando las trabas que imponía un modelo jerárquico donde el trabajador fijo tenía todos los derechos laborales y mejores condiciones laborales que el resto de la plantilla (Hanami, 2004). Se establece así un sistema que pretende ser más igualitario, pero sobre la base de la profusión de la contratación de trabajadores no regulares (temporales, contratados por ETTs), modalidad laboral en la que se integraban mujeres, minorías, inmigrantes, «fracasados escolares» y trabajadores no cualificados. No obstante, el incremento de los contratos de carácter temporal y eventual no ha sido tan positiva como se esperaba. La implantación del sistema de ETTs como empleador intermediario ha desarrollado dos modelos de contratación de puesta a disposición (*shokutaku*). Por una parte está el modelo de registro en una bolsa de trabajo (*tōroku-gata*), similar al modelo de servicio desarrollado en Estados Unidos, y por otro un modelo de contratación en el que el trabajador es empleado regular de la ETT (*jōyō-gata*), siendo un asalariado de ésta aunque no esté a disposición de ninguna empresa. El primer

modelo es predominante en un 80% de las ETTs, aunque los sindicatos reclamen un aumento del segundo tipo, más favorable para la estabilidad del trabajador (Shire, 2002: 26).

Se ha producido, por tanto, una precarización laboral donde lo que se ha procurado es una diversificación, temporalidad y flexibilización del mercado laboral, facilitando los despidos y la contratación a tiempo parcial como remedio a la recesión económica y al aumento del paro causado por el traslado de las operaciones de muchas empresas al extranjero y los reajustes de plantilla ante la caída de competitividad, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas (Ogawa, 2003).

Los cierres, la reducción del número de empleados y las limitaciones a la contratación provocaron un incremento de la tasa de paro que en veinte años (1980-2001) pasó del 2% al 5%. Además se ha difundido el llamado fenómeno «7-5-3» (70% de estudiantes que están terminando la secundaria, 50% de estudiantes que están terminando la Universidad y 30% de licenciados que dejan su primer trabajo en tres años) (Whittaker, 2004), que pone de manifiesto la creación de unas bolsas de trabajo donde la diversificación da paso a la incertidumbre laboral (agilización de despidos, salarios mínimos, incremento de las horas de trabajo extraordinarias). De este modo, ya el nivel educativo no sirve de anuncio o garantía de una inserción laboral exitosa, ni siquiera de permanencia continuada en el mercado laboral. Se calcula que el 30% de los trabajadores jóvenes dejarán su trabajo en un año.

Lo cierto es que uno de los rasgos más característicos del JES, la contratación inmediata de universitarios recién licenciados, que se había formalizado en prácticas de demanda de empleo pasivas, que primaban la búsqueda de una empresa de prestigio (*shōsha*) sobre la de un empleo adecuado (*shōshoku*), ha sido desechada como estrategia idónea de reclutamiento. Este sistema, que había hecho del acceso a la Universidad una auténtica ordalía sobre las posibilidades de éxito social y profesional de la juventud japonesa, insuflando un afán de competitividad ajeno a la misma función de la escuela normal, es un ejemplo más del grado de corporativización que ha vivido la sociedad japonesa desde los años 60 y que tiene como efecto colateral la actual crisis y conflictividad del sistema educativo japonés (Yoneyama, 1999).

Ahora, a los empleadores les interesa más la formación y cualidades del demandante como elemento meritocrático de juicio que no el prestigio de la institución por donde ha pasado sus años de estudios, de modo que se duda de la productividad del titulado universitario como fuerza de trabajo (cf. Higuchi, 2004). Por tanto, esta quiebra del JES ha sumido al trabajador, acostumbrado a una organización del trabajo paternalista, en la incertidumbre y la frustración. De un sistema que le prometía todo tipo de prebendas (ascensos regulares, atención médica privada, seguridad laboral, formación profesional, etc.) a cambio de su fidelidad y dedicación, ve ahora que los principios y valores referenciales que regían los comportamientos y relaciones laborales se están modificando.

La supuesta extensión de los privilegios del JES con el nuevo modelo, ha dado paso a un malestar social y un padecimiento laboral que ha minado la actitud

estoica, entregada y cumplida del *sarariman*. Se ha reemplazado su representación social como una actualización de la figura idealizada y corporativa del *samurai* del periodo Kamakura (*corporate warrior*) por la figura más melancólica e inadaptada del *rōnin* de finales de la era Tokugawa, más acorde con la función del *freeter*. Es inevitable que tanto el trabajador que ha permanecido buena parte de su vida en la empresa o el que tenía expectativas de estarlo, se sienta engañado y despreciado.

Se desatan situaciones de estrés y depresión laboral ante las duras condiciones laborales y la amenaza del paro. Una de las principales causas de estrés psicológico para los trabajadores varones es su preocupación por llegar a sentirse «incapaces de lograr una mayor productividad» (53,7%) (Asakura, 1997). Todo ello acrecentado por malas prácticas que si antaño se consideraban gajes del oficio o pruebas informales de competencia y capacidad de trabajo, hoy empiezan a considerarse enfermedades laborales e incluso faltas denunciables. Así, por ejemplo, muchos casos de *mobbing* están detrás de despidos improcedentes que buscan exonerar a las empresas de cualquier responsabilidad en la liberación de las plantillas de empleados fijos⁵. Estas malas prácticas, unidas a factores organizacionales de gestión como la constante incidencia en la productividad, la exigencia de calidad y la intensificación del trabajo, propician un incremento de las tensiones entre los individuos y la conflictividad laboral (Cooper y Locke, 2000).

5.2. Malestar, dolencia y desprotección en el trabajo

El hecho es que situaciones que se toleraban y soportaban hace 20 años con toda normalidad se hacen ahora insufribles, al incrementarse de modo notable la carga de trabajo a raíz de los despidos y el empeoramiento de las condiciones de trabajo y salarios. Desaparecen factores compensatorios como las promesas de seguridad, remuneración salarial adecuada y reconocimiento de la antigüedad, y con ello se da pie a situaciones de frustración, rencor y desconfianza hacia el empleador que, añadido a los factores estresores, han alterado los niveles de aceptabilidad y deseabilidad del trabajador japonés. Incluso la percepción social e individual empieza a reconocer, a través de los efectos de la crisis económica y la globalización económica, factores de riesgo psicosocial.

Ya se puso el grito de alarma de los efectos perniciosos para la salud de este sistema a través del síndrome conocido como *karōshi* o «muerte por agotamiento en el trabajo» que desde la década de 1970 merece la atención de los especialistas (Drinkwater, 1992). A este respecto, los casos de muerte súbita producidos por la

⁵ Es el caso de una empresa de ventas que hostigaba a sus empleados entre 40 y 50 años mediante prácticas tales como aislamiento, ataques al estatus profesional, desconsideración a nivel personal, carga de trabajo excesiva, distribución de tareas inadecuada o desestabilización laboral, hasta el punto de inducirles a abandonar sus puestos de trabajo en una especie de autodespido forzado (The Weekly Post, 2002b).

sobrecarga de trabajo y la extensión de los horarios de trabajo⁶ son resultado de una aplicación extrema de modelos regidos por el principio ideológico del *kaizen* («progreso»), que exige del trabajador más que su participación, su entrega absoluta y su superación continua.

El conocido como *Japanese Production Management*, se caracteriza por una alta demanda al trabajador de producción y calidad, y una significativa falta de control y apoyo social para el trabajador. La ausencia de este factor modular, además de otros, dificulta el afrontamiento eficaz de esta situación, más si cabe si atendemos a que se asocia a jornadas de trabajo de más de 3.000 horas anuales, buena parte de ellas horas extraordinarias no pagadas y efectuadas en turnos de noche, durante las vacaciones o fines de semana, y fuera del lugar de trabajo como tarea para casa (*furoshiki zangyō*) (Nishiyama y Johnson, 1997).

Esta percepción del sistema de trabajo como un contexto mórbido y explotador, alejado de la imagen paternal y benefactora que había gozado gracias a la prolongada bonanza económica que había gozado Japón desde el fin de la Segunda Guerra Mundial, ha sumido al trabajador en el desaliento y la impotencia. Si bien por un lado se manifiestan conductas de denuncia y afrontamiento activo, la tendencia es a la resignación, la evasión y la autculpa.

Las cifras de suicidios por causa laboral han aumentado a lo largo de la última década (Totsuka y Ueyanagi, 1991), generando la consiguiente alarma social (The Weekly Post, 2003b). Desde 1998, el número de suicidios al año supera los 30.000, de los cuales, se estima que en 2001 el 26% de los suicidios fueron motivados por problemas económicos y el 6,6% por problemas relacionados con el trabajo. Del total de suicidios, el 48% eran personas desempleadas, el 24% empleados de compañías y el 14% empleados autónomos. De las personas empleadas que cometieron suicidio, los motivos más citados eran los problemas económicos, los problemas de salud y los problemas laborales (JIL, 2002b). Es interesante añadir que el 75,4% de personas suicidadas son mayores de 40 años, siendo el 53,5% las décadas de 40 y 50 años.

Sobre la cuestión del suicidio hay que señalar la relación que guarda con la idiosincrasia japonesa. El suicidio es un acto ritualizado de autodestrucción que adquiere diferentes sentidos sea cual sea el motivo que lo impulsa y el modo de realizarlo. Ya en la década de 1940 Ruth Benedict (1978: 165-168) distinguía muy bien entre lo que es el suicidio como respuesta de afrontamiento personal y su práctica como

⁶ Contemplado como uno de los males de la racionalización (*gomika-by?*) es uno de los fenómenos que, reconocidos como enfermedad laboral crónica (Totsuka y Ueyanagi, 1991) ha impulsado desde 1999 la aplicación de medidas administrativas encaminadas a la reducción gradual de las horas de trabajo. Así, el programa *Policies for the Ideal Economy and Society and an Economic Rebirth* pretende fijar un máximo de 1.800 horas al año, de acuerdo con una estricta aplicación de la jornada de 40 horas semanales. Además existe otro plan de promoción del tiempo de ocio —*National Convention on Extended Holidays and its Effect on Home Life*— que pretende mostrar los beneficios del disfrute de tiempos de descanso prolongados y regulares para una buena salud y calidad de vida del trabajador. Se trata de desmontar la mitificación de las horas de trabajo como «índice de productividad» y la falsa relación que se establece entre «más horas-mejores resultados» que se emplea como indicador del grado de dedicación del empleado a la empresa y, por tanto, su nivel de eficacia y competencia.

ritual social, asociado a las clases dirigentes o aquellos puestos que implican la asunción de alguna responsabilidad. Tradicionalmente, la expresión más ritualizada del suicidio, el *seppuku* (más conocido como *harakiri*), no era tanto a una respuesta desesperada ante una circunstancia adversa, como la máxima manifestación de sacrificio personal con que hacer público la asunción de la responsabilidad y la lealtad hacia un superior. De esta manera, el *seppuku* se cometía cuando no se podía estar a la altura de las circunstancias, es decir, cuando el deber de cumplir con las obligaciones sociales contraídas no podía verse satisfecho, de modo que era un recurso que conjuraba el riesgo al fracaso y la censura social hacia uno mismo o la familia. Esta práctica, propia de las clases superiores, también tiene otro sentido social y es servir de forma de protesta o fórmula vengativa. De esta manera se denuncia una situación de injusticia o se pretende resolver una disparidad de opinión, empleando como argumento de peso la suprema manifestación de valor que es el darse muerte uno mismo.

La industrialización y corporativización de la sociedad japonesa han deshumanizado la práctica del suicidio ritual, en tanto que ya no se percibe como una forma de encarar la vida de un modo activo y controlado, sino una consecuencia de presiones que restan dignidad a este gesto al ser, más que una opción, una salida impuesta⁷. En este sentido, el suicidio por causas laborales no deja de tener en todas sus motivaciones un trasfondo de denuncia y resentimiento social⁸.

Se revela así su sentido perverso como una forma de alineación que responsabiliza al empleado de cualquier error derivado de un modelo de organización y gestión a veces no tan eficaz como se pretende, sobre el cual el empleado no tiene ningún control. Se llega así a la situación de que si la carga de trabajo no llegaba a matar al *sarariman*, su sentido del deber y responsabilidad le abocarían a su propia muerte, bien como forma de gratitud a un sistema en torno al cual debía girar toda su vida o como respuesta desesperada ante su exclusión del mismo, llevando a efecto la «muerte social» del varón que supone en Japón el estar en paro.

Muchos de estos casos, al igual que la no denuncia de las situaciones de abuso expresan una situación de indefensión agudizada por el descenso de la sindicación laboral. Si en 1950 la tasa de sindicación estimada rondaba en torno al 55%, en 2001 era solo de un 20,7%, circunstancia que se achaca al crecimiento del sector servicios, donde la sindicación es siempre baja, y al aumento de los trabajadores temporales y a tiempo parcial (JIL, 2002a: 48). De los trabajadores a tiempo parcial, sólo se orga-

⁷ Tal es el caso del suicidio ritual de un importante directivo de una compañía aseguradora que ante el fracaso de una deseada fusión con otra firma del sector se suicidó mediante el *seppuku* (The Weekly Post, 2002a). Concebido este acto como una forma de limpiar el honor y satisfacer las responsabilidades personales asumidas por un directivo, no obstante, fue denunciado por una de las hijas como un acto inducido por la empresa.

⁸ Durante este tiempo han aparecido en la prensa casos de convocatorias de suicidios colectivos entre trabajadores despedidos y atentados suicidas de empleados despedidos, como el protagonizado en 2003 en la ciudad de Nagoya por un empleado de 52 años que, despedido sin ningún tipo de indemnización, decidió volver a la oficina para inmolarse en ella, provocando un incendio y una explosión que se llevó por delante a todos los que estaban presentes (The Weekly Post, 2003a; 2003b).

nizan sindicalmente menos del 3%. En este sentido, los sindicatos⁹ han contribuido incluso a crear una estructura laboral discriminatoria, al ocuparse únicamente de los derechos y problemas de los empleados fijos (Hanami, 2004: 10-11). De este modo, la actividad sindical ha excluido de forma sistemática a mujeres, minorías étnicas, personas con discapacidad, extranjeros y trabajadores sin estudios o con estudios primarios como colectivos de trabajadores de pleno derecho. A esta circunstancia hay que añadir una legislación antidiscriminación inadecuada que impide cualquier actuación sindical para modificar esta estructura laboral discriminatoria. Ante semejante panorama, cabe preguntarse, ¿qué pasa con la mujer trabajadora?

6. LA REFORMA DEL JES: ¿UN TRIUNFO PÍRRICO DE LA MUJER TRABAJADORA?

Las transformaciones del sistema de empleo causadas por la recesión económica, obviamente han repercutido también en la situación de la mujer trabajadora. Diversos autores apuntan que tales transformaciones resaltan la dualidad del sistema de empleo en lo que respecta a la segregación sexual también por el modo dispar en cómo se han visto afectados varones y mujeres. Los efectos más virulentos han recaído sobre los trabajadores varones, al ser éstos la parte de la fuerza del trabajo más beneficiada e integrada en el JES como plantilla regular. Es precisamente por ello que los procesos de desregulación y diversificación hayan introducido el miedo al paro o al despido como uno de los factores de riesgo psicosocial para el empleado fijo a tiempo completo, padre de familia, el agente responsable sobre el que recae el peso del mantenimiento económico de la familia y productivo de la empresa.

Esta disparidad en el comportamiento del mercado de trabajo para con mujeres y con varones, se refleja para algunos especialistas en la diferente tasa de desempleo. Aunque para ambos se esté incrementando, es menor para la mujer. En febrero de 2000 la tasa de desempleo de la mujer se fijaba en un 4,6%, mientras que para el varón se hacía en un 4,9%. Como señala Hisashi Yamada (cit. Kakuchi, 2000), lo que se aprecia es precisamente que al haber sido excluida la mujer de la participación plena en el JES, sobre todo en los puestos superiores e intermedios, su situación no ha sido tan crítica, pues la mujer trabajadora no se ha visto recolocada, sino mantenida en aquel espacio del mercado laboral reservado para ella: el trabajo temporal y a tiempo parcial. La mayoría de trabajadoras de más de 50 años son trabajadores a tiempo parcial (26%), mientras que de los varones sólo son un 7%.

⁹ El JES ha creado un único tipo de sindicato conocido como «sindicatos de empresa», los cuales a su vez aceptaron y apoyaron este sistema segregacionista sobre la base de una amplia afiliación de empleados regulares de grandes empresas. En las últimas décadas, el descenso de la sindicación ha provocado un intento de organizar a los trabajadores no regulares sin éxito, a fin de sostener la organización confederal sindical (Rengo) en un clima de escándalos por la ineficiencia y parcialidad de algunos sindicatos a la hora de defender los intereses de los trabajadores (Hanami, 2004: 12-13).

Por otro lado, los riesgos psicosociales que pudiera suscitar esta situación de reajuste del mercado de trabajo no se han manifestado de modo tan marcado, al adscribirse su espacio de trabajo «natural» al hogar, por lo que su identidad social no se ha visto tan minada al fundarse principalmente en el desempeño de los roles de reproducción y mantenimiento doméstico. Esto no ha sido así en el caso de los varones, donde la pérdida de su poder e independencia económica les ha restado autoridad familiar y valor social (en el nivel financiero, por ejemplo, los bancos no conceden créditos hipotecarios a trabajadores sin contrato fijo o indefinido), sobre todo allí donde la esposa también participa en el mercado laboral.

Se sostiene, por tanto, que la posición marginal de la trabajadora japonesa le ha servido de cortafuegos inesperado y, por tanto, le ha beneficiado comparativamente frente al varón. Del total de trabajadores despedidos a causa de las quiebras y reajustes de plantillas, el 73% son varones, la mayoría pertenecientes a puestos medios. En cuanto a los riesgos laborales en aspectos de salud mental y estrés, se considera que el estrés laboral es menor en el caso de la mujer trabajadora. De una muestra de 3.132 casos de *karōshi* registrados por el *Karōshi Hotline Network*, sólo un 4,5% de los afectados eran mujeres (Kato, 1994). Igualmente, del índice de suicidios, éstas representan el 30% del total (JIL, 2002b).

La mayor fuente de estrés percibida es la preocupación por la alteración del entorno laboral, en tanto que desencadena problemas de compatibilidad entre las obligaciones domésticas y laborales. Así, el 37,5% de las trabajadoras se mostraban preocupadas por el «traslado y jubilación de la persona que me entiende» (Asakura, 1997). Es por tanto el conflicto de rol y las dificultades de atender debidamente el hogar lo que más estresa a las trabajadoras casadas, lo que nos hace retomar la cuestión del círculo vicioso que expulsa a la mujer del mercado de trabajo normalizado y regular, al mostrar su dificultad para desempeñar plenamente tareas de responsabilidad y alta cualificación como incapacidad personal. Esta incapacitación sociolaboral, acorde con el principio de segregación laboral patriarcal, implica una infravaloración que se refleja en la dificultad de promoción y supervivencia laboral, fomentando el desánimo y el desencanto hacia la carrera profesional.

Por tanto, existe un reforzamiento de la cultura patriarcal sobre la que rigen las condiciones de trabajo y contratación de la mujer, al seguir viéndola como una fuerza de trabajo excepcional que al hilo de la crisis ha renovado su consideración de «ejército de reserva» o «mano de obra subsidiaria» con la que recuperar los niveles de productividad y competencia de la época dorada del *boom* económico. Se estima también su participación laboral en tanto que es una estrategia de afrontamiento de las cargas familiares, al verse su presencia como una exigencia de la crisis económica internacional que permite incrementar o mantener el nivel de vida anterior a costa de aportar un sueldo más, estrategia recurrente en el clima de crisis global (cf. Gil Calvo, 1991). Es, en consecuencia, un acto más bien motivado por las necesidades adaptativas de la unidad familiar y no la manifestación de un proceso de normalización e igualdad en la participación laboral de la mujer.

La mujer sigue ocupando las categorías de empleo inferiores, con contratos temporales y a tiempo parcial. El volumen de trabajadoras que tienen contratos a

tiempo parcial ha ido en aumento en las últimas décadas, la mayoría de ellas mujeres casadas de mediana edad, siendo el resto jóvenes y varones de edad avanzada (Hanami, 2004). Mientras el incremento de trabajadores a tiempo parcial para los varones sea de un 5,2% a un 12% entre 1980 y 2001, para las mujeres esta evolución ha sido de un 19,3% a un 39,1% (Rōdōshō, 1995a; JIL, 2002a).

Por otra parte, existen factores estructurales que condicionan el grado de involucración en esa participación. Se sigue primando el trabajo doméstico como obligación y rol de género, por lo que la situación laboral actual se considera el mejor modo de compatibilizar actividades laborales domésticas con extradomésticas. Además, se acentúa la carga de trabajo derivada de esta dualidad de roles por el hecho de que en Japón los recursos que podrían aliviar a las trabajadoras de su sobrecarga de trabajo son muy limitados (Kora, 2000: 9). Los servicios personales y del hogar a los que la trabajadora puede acudir son insuficientes y caros (el coste de una cuidadora infantil puede representar el total de los ingresos mensuales de la trabajadora que la contrata). Otro tanto pasa con la asistencia que pueden proporcionar los servicios sociales y el entorno familiar, este último bastante afectado por el predominio de la familiar nuclear y monoparental en los núcleos urbanos y el envejecimiento general de la población¹⁰.

En este punto es importante la puesta en marcha de una legislación de protección a la familia, como es el establecimiento de permisos de maternidad-paternidad y permisos para el cuidado de hijos y otros familiares que impidan que la carga familiar sea empleada como un argumento que dé pie a un trato discriminatorio, ajustándose además al deseo de continuidad de la carrera laboral al cesar la actividad asistencial¹¹. Hacia este objetivo se encaminan los proyectos de ley presentados, discutidos y aprobados en la Dieta en 2001 y 2002. Con este sistema se quiere dar cierta flexibilidad al tema de la compatibilidad entre trabajo y cuidado de los hijos pero también la atención destinada a otros miembros de la familia como el cónyuge y los padres, abuelos, suegros, hermanos y nietos que convivan en el mismo domicilio que el trabajador que requieren cuidados constantes. Hay que hacer notar que en 1999 el porcentaje de trabajadoras que se tomaban el permiso de maternidad fue del 56,4% (JIL, 2002a), lo que se debe en parte a la baja tasa de fertilidad, debida tanto al deseo de alargar la carrera laboral y al temor de que la vuelta al puesto de trabajo pueda verse dificultado tras una prolongada ausencia, aspec-

¹⁰ Este factor es fundamental pues, como ha ocurrido en otras sociedades con procesos de feminización laboral semejantes, la externalización de los servicios personales de atención y cuidado es el principal recurso, al margen de las actuaciones gubernativas, al que las trabajadoras pueden echar mano para no perder o abandonar sus puestos de trabajo. Así, por ejemplo, en España parte de la fuerza de trabajo femenina puede seguir siendo empleada a tiempo completo y conservar sus aspiraciones de promoción gracias a la existencia de unos servicios personales abundantes y asequibles gracias, a su vez, a la incorporación de trabajadoras inmigrantes (Escrivá, 2000), de manera que tanto el cuidado de los hijos como el de los miembros más ancianos no se transforma en una carga tan penosa como para incapacitar a la mujer como trabajadora fuera de casa. Aunque esta situación no es extensible, en general, al conjunto de las mujeres trabajadoras españolas, comparativamente con el caso japonés es una estrategia más recurrente para lograr el mantenimiento de la carrera profesional.

¹¹ Destaca a este tenor la reciente promulgación de medidas especiales para favorecer la inserción laboral de madres solteras y viudas (JIL 2003b).

to que las empresas reafirman bajo la creencia de que durante el tiempo que está la trabajadora ausente se desactualiza y pierde capacidad de trabajo, de acuerdo con el anterior sistema donde se daba por sentado que la maternidad implicaba un abandono de la ocupación y no un cese momentáneo de la actividad laboral (Imada, 1998).

Estas medidas de protección a la familia han establecido medidas fiscales que están actuando como arma de doble filo. La exención de impuestos a mujeres casadas con contratos a tiempo parcial, o para aquellas personas cuyos ingresos son menores a 1.030.000 de yenes al año, es una medida que pretende compensarlas de la falta de garantías o derechos laborales tales como vacaciones pagadas, pensiones o seguro médico. Esta medida, al igual que otras reducciones fiscales y complementos económicos de la seguridad social para parejas casadas, demarcan un tope de ingresos que muchas mujeres no quieren superar para no perder tales «privilegios», lo que según algunos autores podría estar contribuyendo a mantener los salarios bajos para las mujeres casadas empleadas a tiempo parcial (Nagase, 2002; Abe 2002). Existiría así una situación de acomodo, que ve como permanente una situación laboral que pretende ser provisional en vista a una mejora de sus condiciones laborales.

Las grandes afectadas son las tituladas universitarias. Su nivel de deseabilidad les empuja a querer obtener puestos de dirección, especializados o como instructoras a tiempo completo, a diferencia de las bachilleres que buscan y se conforman con un trabajo a tiempo parcial (Rōdōshō, 1999: 56). Sin embargo, como ya hemos dicho, a la reticencia a contratar tituladas universitarias por ser mujeres, se le añade la limitación que las empresas han puesto a la contratación de personas con tal perfil formativo como personal regular. Si en 1990 se contrataba como empleados regulares al 95% de los recién licenciados, en 2001 se rebaja esta proporción a un 80% (Nagase, 2002: 8). De esta manera, el conjunto de trabajadores temporales y a tiempo parcial sufre una constante feminización; además, paradójicamente, este tipo de empleados acaba trabajando más horas que los trabajadores a tiempo completo, ganando mucho menos.

Igualmente, otro principio que viene a contribuir a perpetuar este círculo vicioso es la desmotivación o disuasión que se genera en torno a sus decisiones de insertarse en el mundo laboral. No se trata sólo de los juicios de valor generados por las autoridades familiares (padres, hermanos mayores, esposo o suegros), sino por la dureza y precariedad de las mismas condiciones laborales, que hacen que el trabajo sea algo poco atractivo. No es de extrañar que junto con el proceso de segregación y exclusión social hacia la presencia de la mujer en el trabajo —«*careerwoman*» en boca de algunos varones ha adquirido un sentido despectivo— también se produzcan fenómenos de abandono y autoexclusión.

Ante un sistema que no le permite asumir puestos de responsabilidad y decisión y, por tanto, posibilidades de promoción, la trabajadora no encuentra ningún aliado en su carrera laboral y protagoniza fenómenos de abandono y autoexclusión a causa de un entorno desmotivador y poco propenso a reconocer su capacidad y competencia. Sólo el 9% de las trabajadoras permanece más de 20 años en el mismo empleo, mientras que dicha proporción en los varones alcanza el 27% (Rōdōshō, 1995a).

A tal efecto, la alta temporalidad, la alta rotación, la menor retribución y cobertura social, y el abandono voluntario, representan una diferencia sustancial con la situación laboral de sus homólogos varones, siendo una diferencia cualitativa estos procesos de autoexclusión que, en ocasiones, son la vuelta al desempeño pleno de los roles tradicionalmente asignados como estrategia que invierte el fracaso de no haber podido llevar a cabo una carrera profesional por el éxito de formar y mantener una familia, dejando el principal peso del sostén económico en el cabeza de familia varón. Esta posición de retirada persigue, mediante la eliminación de la dualidad de roles, reducir las tensiones laborales y familiares, acomodándose a dicha posición subsidiaria y dependiente, socialmente mejor reconocida a ajustarse a un modelo de feminidad patriarcal. Una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo de Japón indica que en 1998 el 30% de las mujeres que abandonan su puesto de trabajo lo hacen por requerimiento de su marido, y algo más del 60% lo hacen por sentirse sobrepasadas por la dificultad y el desgaste producido por tener que compatibilizar sus actividades laborales fuera y dentro del hogar (Rōdōshō, 1999).

Esta interiorización de la mentalidad predominantemente patriarcal es lo que se trasluce en las motivaciones que actúan como criterios en la toma de decisiones de seguir o continuar trabajando, sobre todo en los últimos años. Cada vez son más las mujeres que abandonan su puesto de trabajo aludiendo a un compromiso con sus obligaciones tradicionales, lo que muestra un retorno —forzado o resignado— a explicar la salida del mercado laboral desde un autoconcepto de sumisión, que disminuye o evita el conflicto cultural que surge de la consideración crítica del sistema patriarcal y su percepción como un modelo arbitrario y lesivo en la distribución de las tareas productivas. Si este motivo de abandono —el compromiso con el desempeño eficaz de los roles domésticos— era aludido en 1983, antes de la crisis, por sólo un 9,5% de las mujeres que renunciaban a trabajar ese porcentaje llega a ser un 35% en 1996, en plena crisis, constituyéndose en uno de los tres principales causas de renuncia.

El resto de motivos mencionados y su evolución no son menos significativos. Si en 1983 sólo el 10,6% alude a un autoconcepto negativo fomentado por la prevalencia de una mentalidad predominantemente androcéntrica, en 1996 se eleva hasta el 27,55%. Este motivo se asocia ineludiblemente al tema ya mencionado de la discriminación laboral y el acoso sexual (*sekuhara*). Si en 1983 el abandono del puesto de trabajo por este motivo era el menos de todos (5,9%), en 1996 esta causa era ya alegada por el 17,2%, lo que nos hace sospechar que su mayor presencia en el mercado laboral no ha ido acompañada de una transformación de las concepciones machistas en la mayoría de las corporaciones que conforman el JES, como estamos sosteniendo.

7. CONCLUSIONES

A pesar de que desde finales de la década de 1980 se ha desarrollado un prolongado esfuerzo por implantar una ley de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo,

la feminización del mercado de trabajo no se ha visto beneficiada ni por ésta ni por otras medidas legislativas. Ni siquiera la reforma del sistema de trabajo japonés, a consecuencia de la crisis de 1990, ha propiciado un contexto favorable a la mejora de las condiciones laborales de la mujer, y aunque en general la precarización laboral ha afectado a trabajadores de ambos sexos, en el caso de las trabajadoras se advierte un estancamiento reclusivo que impide en la práctica su plena incorporación como trabajador de pleno derecho. Por tanto, se puede considerar que sigue vigente un sistema dual de empleo que segrega a la mujer como trabajadora, manteniéndola al margen de los beneficios y reformas del JES.

De este modo, las conquistas sociales y derechos laborales que parecen derivarse de la mayor presencia de la mujer, no representan una mejora de sus condiciones, de acuerdo con una equiparación con el varón, y tienen más un afán proteccionista que igualitario. Es más, incluso sigue existiendo una invisibilidad social de esta participación, al mantenerse su presencia como un hecho ocasional y reducido al desempeño de puestos auxiliares, fuera de puestos directivos, y preferentemente en actividades y sectores tales como venta al por mayor y al por menor, alimentación y bebida, servicios y manufacturas (JIL; 2002a). Dicha invisibilidad va de la mano del aislamiento y la discriminación que introduce un sistema dual que somete a la trabajadora a una mayor presión y control. De la indiferencia de un entorno laboral donde sus superiores y compañeros varones no reconocen su trabajo, puede pasarse a una soterrada hostilidad e, incluso, un abierto hostigamiento, que la hace objeto de toda clase de malas prácticas. En este sentido, la trabajadora afronta su condición procurando no destacar para no dar pie a ser objeto de despido o acoso sexual, cuidando de resultar agradable, eficaz y eficiente y, en ocasiones muy concretas, agresiva para demostrar su competencia (Kora, 2000). Estas condiciones prolongan y acentúan la vulnerabilidad y precariedad laboral de las trabajadoras japonesas y sanciona positivamente su reclusión en el ámbito familiar.

Esta subordinación social naturaliza dicho sistema segregacionista como forma de dominación simbólica, difundándose e interiorizándose a través de los procesos de socialización primaria y ocupacional (Fujimura-Fanselow y Kameda, 1995). En este sentido, la presión ambiental, tanto en el entorno inmediato como en el hogar, o en la empresa y otros espacios sociales, promueve que las mujeres que trabajan fuera del hogar inhiban o no desarrollen expectativas profesionales en su ciclo laboral, a riesgo de ser consideradas desviaciones de la norma y lo normal.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABE, Yukiko.

2002 «Does the ¥1.03 Million Tax Exemption Limit Depress the Hourly Wage of Part-time Workers?» *Japan Labor Bulletin*. Sept. 1: pp. 6-7.

ASAKURA, Takashi

1997 «Working Women and Mental Stress», en *Highlights in Japanese Labor Issues*, Vol. IV: pp. 134-137. Tokyo: The Japan Institute of Labour.

- BAMBER, G.J., Ch.J. LEGGETT y Peter K. ROSS.
 2002 «Changing Employment Relations in Seven Asia-Pacific Countries», en *Global Integration and Challenges for Industrial Relations and Human Resource management in the Twenty-first Century* Tadashi Hanami, Ed. JIL Report 2002. Núm. 9: pp. 287-298. Tokyo: The Japan Institute of Labour.
- BECKER, G. S.
 1973 (1957) *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
 1975 (1964) *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- BENEDICT, Ruth.
 1974 *El crisantemo y la espada*. Madrid: Alianza Editorial.
- BISHOP, Beverly.
 2002 «Globalization and Women's Labour Activism in Japan.» *Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies*, en red: <http://www.japanesestudies.org.uk/articles/Bishop.html>
- CASTELLS, Manuel
 2000 *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Vol. 1. Madrid: Alianza.
- COOPER, Cary L. y Edwin R. Locke
 2000 *Industrial and Organizational Psychology: linking theory with practice*. Oxford: Blackwell.
- DOI, Takeo
 1981 *The Anatomy of Dependence*. New York: Harper & Row.
- DRINKWATER, Jean
 1992 «Japan: Death from Overwork», *The Lancet*, vol. 340, p. 598.
- ESCRIVÁ, Ángeles
 2000 «¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona». *Papers*. Núm. 60, pp. 327-342.
- FUJIMURA-FANSELOW, Kumiko. y KAMEDA, Atsuko (Eds.)
 1995 «Japanese Women: New Feminist Perspectives on the Past, Present and Future», New York: The Feminist Press.
- GARCÍA DE LEÓN, María Antonia
 1994 *Élites discriminadas*. Barcelona: Anthropos.
- GIL CALVO, Enrique
 1991 *La mujer cuarteada*. Barcelona: Anagrama.
- HANAMI, Tadashi
 2000 «Equal Employment Revisited». *Japan Labor Bulletin*. Vol. 39 Núm. 1, pp. 1-7.
 «The Changing Labor Market, Industrial Relations and Labor Policy». *Japan Labor Review*, Vol. 1 Núm. 1: pp. 4-16.

HARTMANN, Heidi

1979 «Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation By Sex», en *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*, Z. R. Eisenstein, Ed. pp. 206-247. New York: Monthly Review Press.

HIGUCHI, Yoshio

2004 «Employment strategies Required in an Aging Society with Fewer Children». *Japan Labor Review*, 1(1): pp. 17-28.

IMADA, Sachiko

1998 «Re-employing Japanese Women —Female Labor and Sustained Support—». *Japan Labor Bulletin*. Vol. 37 Núm. 6, pp. 8-10.

JIL (The Japan Institute of Labour)

2002a *The Labor Situation in Japan 2002/2003*, Tokyo: The Japan Institute of Labour.

2002b «Suicides Exceed 30,000 for Fourth Year; One-fifth Due to Economic Problems». *Japan Labor Bulletin*, 41 (10): pp. 1-2.

2003a «Female Employment and Corporate Performance: Report on Gender Equality». *Japan Labor Bulletin*, Vol. 42 Núm. 9: pp. 1-3.

2003b «New Law to support Employment of Single Mothers». *Japan Labor Bulletin*, Vol. 42 Núm. 9: pp. 6-7.

JOHNSON, Frank A.

1993 *Dependency and Japanese Socialization. Psychoanalytic and Anthropological Investigations into Amae*, New York, New York University Press.

KATO, Tetsuro

1994 «The Political Economy of Japanese Karoshi (Death from Overwork)». *Hitotsubashi Journal of Social Studies*, Vol. 26, Núm. 2, en red: <http://members.jcom.home.ne.jp/katori/Karoshi.html>

KORA, Sanae

2000 *Women in the Corporate World. Career Paths: Choices and Alternatives for Women*. Tokyo: Nomura Research Institute. En red: <http://orpheus.ucsd.edu/las/studies/pdfs/Kora.PDF>

KOSUGI, Reiko

2004 «The Transition from School to Work in Japan: Understanding the Increase in Freeter and Jobless Youth». *Japan Labor Review*, 1(1): pp. 52-67.

LAM, Alice

1993 «Equal Employment Opportunity for Japanese Women: Changing company practice», en *Japanese Women Working*, J. Hunter, Ed., pp. 197-223. Londres: Routledge.

LOVEDAY, L.

1986 «Japanese Sociolinguistics». *Journal of Pragmatics*, 10: pp. 287-326.

MOFA (Ministry of Foreign Affairs of Japan)

- 2002 Fifth Periodic Report on Implementation of Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Japan. Septiembre 2002. The Ministry of Foreign Affairs of Japan. En red: http://www.mofa.go.jp/policy/human/women_rep5/index.html

NAGASE, Nobuko

- 2002 «Wife Allowance and Tax Exemption behind Low Wages for Part-time Workers». *Japan Labor Bulletin*. Sept. 1, 2002. pp. 8-10.

NISHIYAMA, Katsuo y Jeffrey V. JOHNSON

- 1997 «Karoshi-Death from overwork: Occupational health consequences of the Japanese production management». *Job Stress Network*, en red: <http://www.workhealth.org/whatsnew/lpkarosh.html>

OGAWA, Kazuo

- 2003 «Financial Distress and Employment: The Japanese Case in the 90s» NBER Working Paper 9646, en red: <http://papers.nber.org/papers/W9646>

OIT

- 2004 *Global Employment Trends for Women*. International Labour Office.

PELZEL, John C.

- 1970 «Human Nature in the Japanese Myths», en *Personality in Japanese History*, Albert M. Craig and Donald Shively, Eds. pp. 29-56. Berkeley: University of California Press.

POLLACK, M. A., y HAFNER-BURTON, E.

- 2000 «Mainstreaming gender in the European Union». *Journal of European Public Policy*, special issue on «Women, Power, and Public Policy, » Núm. 7, pp. 432-456.

RŌDŌSHŌ (Ministry of Labor of Japan)

- 1995a *Chingin kōzō kihon tōkei chōsa*. Tokyo: Rodosho.
 1995b *Maitsuki kinrō tōkei chōsa*. Tokyo: Rodosho.
 1999 *Hataraku Josei no Jitsujō (White Paper on Women and Employment)*. Ministry of Labor, Bureau on Women, eds. Tokyo: 21-seiki Shokugyo Zaidan.

SAKAI, Junco

- 2002 «Gender and Globalisation: the Japanese diaspora», en *The Culture of Association and Associations in Contemporary Japanese Society*, Hirochika Nakami, Ed., pp. 61-73. Osaka: National Museum of Ethnology.

SHIRE, Karen A.

- 2002 «Stability and Change in Japanese Employment Institutions: The Case of Temporary Work». *ASIEN*, Núm. 84, S. pp. 21-30.

SODEI, Takako

- 1995 «Care of the Elderly: A Women's Issue», en *Japanese Women*, Fujimura-Fanselow, K. y A. Kameda, Eds. pp. 213-228. New York: The Feminist Press.

- 1997 «The Decline of Fertility and its Impact on the Social Security System in Japan». (Transcript of a speech delivered on April 3, 1997, at Ochanomizu University, Japan) http://www.mofa.go.jp/j_info/japan/socsec/sodei.html

THE WEEKLY POST

- 2002a «Daughter of Asahi Life Insurance Co. Executive Accuses Them of Her Father's Suicide». 4-10 marzo.
 2002b «Japanese Corporations Use Nasty Methods to Let Employees Go». 10-16 junio.
 2003a «Suicide Explosion Kills 3 Japanese». 22-29 septiembre.
 2003b «Editorial: About Sharp Increase in Suicides in Japan». 17 y 23 febrero.

TOTSUKA, Etsuro y Toshio UEYANAGI

- 1991 «Karoshi Death from Overwork». «Karoshi Hotline» National Network. En red: <http://www.bekkoame.ne.jp/i/karoshi/english/death/desth2.htm>

TSUKAGUCHI-LE GRAND, Toshiko y Carl LE GRAND.

- 2002 «Gender and Employment Policy in Japan: The Case of University Graduates», en *The Culture of Association and Associations in Contemporary Japanese Society*, Hirochika Nakami, Ed., pp. 117-135. Osaka: National Museum of Ethnology.

WALBY, Sylvia

- 1990 *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Blackwell.

WHITTAKER, Hugh.

- 2004 «Unemployment, Underemployment and Overemployment: Re-establishing Social Sustainability». *Japan Labor Review*, 1 (1): pp. 29-38.

UENO, Chizuko.

- 1994 *Kindai Kazoku no Seiritsu to Shuen*, Tokyo: Iwanami Shoten.

YONEYAMA, Shoko.

- 1999 *The Japanese High School: Silence and Resistance*. London: Routledge.