



Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale in Lingue, economie ed istituzioni dell'Asia e dell'Africa Mediterranea (LM-40), curriculum in Lingua, economia e istituzioni del Giappone

La Womenomics e il Soffitto di cristallo

Il ruolo odierno della donna nell' economia giapponese

Relatore

Prof. Giorgio Fabio COLOMBO

Correlatore

Prof. Andrea REVELANT

Laureanda

Eleonora
BELLANI
865778

Anno Accademico
2018 / 2019

要旨

論文では日本の労働市場における女性の雇用の進歩に検討する。特に、日本の法制と労働市場の分析を通じて現在の女性の雇用が苦しく進歩したかどうか定めていく。その理由で最近のウィメンミクスという施策も分析された。1970年から2011年までの経済危険は日本経済だけでなく、労働の組織も破壊させた。その組織は、「日本マネジメント」として国際的に知っていて、終身雇用制度に基づく。そのシステムは、第二次世界大戦後で企業によって作られ、ただ男性労働者が使用することができた。実際に、女性は労働力として使えられたにもかかわらず、社会的な習慣のせいでは結婚したか出産した後で早速労働市場から引退しなければならなかった。なぜなら、日本文化によると女性のほんとの目的はお母さまになるということだから。それにもかかわらず、1970年の経済危険上でこの習慣は日本企業から辞めされた。実は1970年の経済危険のせいで人件費と製作費が減る必要になったので企業では割安で首になりやすい労働力を雇って要ったからだ。こちらのニーズは経済的な理由で仕事を探していた女性を通じて解決策を見つけた。そうした結果、1970年から企業は経費削減の目的だけで女性を雇わせた。

けれども、1985年の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」のおかげで女性が正社員として企業に入ろうと思われた。

というものの1990年のバブル崩壊と市場の改革は前より女性の非正規雇用が強まっていた。なぜなら、バブル崩壊から日本の市場が経済停滞になりまして、経費削減のため非正社員を雇用したほうが良いと思われたからだ。

正社員として女性の雇用の増加が GDP を上げられる研究があっても、ただ 2011 年の経済危機後で女性の非正社員の雇用は大事な問題について思われたそうである。特に、女性雇を増加するため、2012 年で安倍首相がウィメノミクスという改革を宣した。こちらの改革は、安倍首相によると女性雇が増加するを通して経済を上達することができるのであろう。それに、正社員として女性が雇用ならば、女の労働市場でも進歩できるのであろう。すなわち、女性の正社員の増加が機会均等ことになるであろう。にもかかわらず、経済的な改革から機会均等を着くことができるのであろうか。また、女性の労働市場の参画は、短い時間に非正社員から正社員に変わることが本当にできるのであろうか。そうならば、現在の女性の役は何だろうか。こちらの質問について、労働市場の組織の発展と日本の法制の発展の分析を通してこの論文が答えろうとする。それに、ウィメノミクスの結果もかぎり分析してみる。わたくしの憶説によると、ウィメノミクスのおかげで、女性の労働市場の状態がよくなることのできた。そちらは示すため、様々な学者の日本の法制と労働市場の組織に関して研究を分析しただけでなく、日本の公共機関の統計も分析したほうが良いと思った。それに、ウィメノミクスの結果も分析したほうが良いと思った。この理由で、私はウィメノミクスについて公共機関の統計を分析したほうが良いと思った。

にもかかわらず、ウィメノミクスというのは現在におこなっているもので、2012 年から 2017 年までのデータが分析したほうが良いと思った。

分析の後で、わたくしの憶説は少々変わってきたとウィメノミクスのおかげで女性の労働市場の状態が上達できるが、時間がかかると思っていた。

INDICE

INTODUZIONE in lingua giapponese.....	p.3
INDICE.....	p.5
INTRODUZIONE italiana.....	p.7
CAPITOLO I- Lo sviluppo economico e sociale del Giappone dal dopo guerra ad oggi...	p11
1.1 La ricostruzione dell'economia nipponica.....	p11
1.1.1 Le basi del Boom Economico.....	p14
1.2 Crisi e ripresa degli anni Settanta e Ottanta.....	p20
1.3 La Bubble Economy e il suo scoppio: il blocco economico dagli anni Novanta ad oggi...	p24
1.4 Lo sviluppo societario dagli anni Sessanta agli Ottanta.....	p28
CAPITOLO II- Il mercato del Lavoro giapponese: legislazione e struttura.....	p31
2.1 Le donne come forza lavoro: panoramica sul suo sviluppo.....	p31
2.2 Lo sviluppo del gender equality nel mercato lavorativo: legislazioni interne e trattati internazionali.....	p37
2.2.1 Il Labor Standard Act.....	p37
2.2.2 La CEDAW e l' Equal Employment Opportunity Law.....	p41
2.2.3 Equal Employment Opportunity Act: tutela nominale o effettiva? Le critiche al testo...	p46
2.2.4 L'immagine pubblica della donna lavoratrice.....	p48
2.3 La natura dicotomica del mercato del lavoro.....	p53
2.3.1 Il sistema paternalistico del Lifetime Employment	p53
2.3.2 La nuova forza lavoro: chi, come e perché.....	p55
2.3.3 Le caratteristiche del lavoro irregolare.....	p60
2.4 Il Japanese Management Style e il Glass Ceiling.....	p62
2.4.1 Il percorso duale nelle aziende.....	p62
2.4.2 Il Male corporatism e la Vertical Segregation.....	p66

2.4.3 Le modifiche portate dall' Equal Employment Opportunity Act.....	p69
CAPITOLO III- Retorica e applicazione della Womenomics.....	p75
3.1 Prima della Womenomics: la deregolamentazione del mercato del lavoro.....	p75
3.2 Abe e il Women Empowerment: il Childcare come strumento per un cambiamento ‘ dal basso’.....	p84
3.2.1 Le politiche di Childcare e i risultati ottenuti.....	p88
3.3 Una ‘Society where women shine’. Ma il cambiamento dall’alto è possibile?.....	p95
3.3.1 Il contributo delle imprese.....	p95
3.3.2 Risultati ed osservazioni.....	p102
CONCLUSIONI.....	p107
BIBLIOGRAFIA.....	p111
RINGRAZIAMENTI.....	p123

INTRODUZIONE

Le crisi economiche conosciute dal Giappone hanno portato all'indebolimento della struttura di mercato che, fino al 1990, veniva considerata e studiata come esempio di eccellenza organizzativa.

Formatosi nel dopo guerra, il *management* nipponico trovava il suo punto di forza nella fidelizzazione della forza lavoro per mezzo del sistema dell'assunzione a vita, grazie al quale l'impresa si assicurava una produttività continua nel tempo. Tuttavia, questa tipologia contrattuale era considerata accessibile dalla sola parte maschile della popolazione, in quanto fondata sul modello culturale del *male breadwinner*, il quale prevede che il principale stipendiato di un nucleo familiare sia, come dice il termine stesso, la figura maschile.

Per la porzione femminile della forza lavoro, invece, le condizioni contrattuali erano diametralmente opposte. Seppure dotate di regolare contratto, le lavoratrici lasciavano presto il mercato del lavoro, poiché il modello socialmente diffuso ed accettato prevedeva che, al momento della maternità, queste si ritirassero volontariamente per dedicarsi alla sfera familiare. Se fino alla fine degli anni Sessanta la popolazione femminile, quindi, veniva esclusa dal mercato del lavoro al compimento dei 25 anni, dai primi anni Settanta è dalla fascia di età adulta che questa manodopera comincia ad essere ricercata attivamente.

Le crisi petrolifere avevano infatti reso necessario per le imprese dotarsi di una forza lavoro a basso costo e di facile licenziamento, che potesse ridurre sia il costo dei lavoratori a vita sia l'effetto del ciclo economico sulla capacità produttiva. Il bisogno industriale di quegli anni trova risposta nella figura delle madri nipponiche che, in seguito al raggiungimento dell'autonomia del proprio figlio, cominciavano a rientrare nel mercato del lavoro, per motivi economici o di altra natura: è da quel momento che si sviluppa il mercato degli irregolari e, soprattutto, è da allora che la manodopera femminile viene considerata prevalentemente come 'ammortizzatore',

più che come risorsa.

Con l'emanazione del testo di legge per le pari opportunità di impiego del 1985, la gestione delle risorse femminili avrebbe dovuto conoscere un cambiamento in positivo e l'immagine della donna lavoratrice si sarebbe dovuta discostare dal ruolo di 'parafulmine economico' ricoperto fino a quel momento. In realtà, con la crisi degli anni Novanta e le conseguenti modifiche strutturali del mercato, il ruolo socioeconomico di questa manodopera è stato sempre più legato alla sua convenienza finanziaria e, quindi, alla sua partecipazione precaria sul mercato, in quel momento vista come necessaria per la sopravvivenza economica del Paese. Nonostante diverse voci del settore finanziario avessero da tempo sottolineato il bisogno, ai fini della ripresa economica, di migliorare le condizioni impiegate delle donne, è solo dopo la crisi del 2011 che l'ambito politico cessa di considerare come un problema secondario la precarietà femminile. In particolare, è il Primo Ministro Abe Shinzō che nel 2012 abbraccia l'idea del potenziale economico rosa e dà inizio ad una serie di riforme, definite *womenomics*, atte ad aumentare la partecipazione delle donne sul mercato del lavoro.

In altre parole, le misure proposte da Abe dovrebbero permettere la ripresa economica attraverso l'inserimento della forza lavoro femminile nel mercato dei regolari, immissione che dovrebbe portare anche, secondo le dichiarazioni del Primo Ministro, al raggiungimento dell'uguaglianza sul mercato (quivi intesa non solo come regolarità contrattuale, ma anche come occasione di carriera e di abbattimento del *Glass ceiling*).

Ma è possibile raggiungere la pari opportunità in così poco tempo e da motivazioni economiche? È così facile, per un Paese conservatore come il Giappone, sradicare un sistema considerato ancora oggi, nonostante i fallimenti, motivo di orgoglio e della passata ricchezza nazionale? Sarà riuscito Abe a modificare la figura della lavoratrice nipponica in questi pochi anni? In tal caso, quale è il suo ruolo nel mercato odierno?

Questo elaborato cerca, attraverso lo studio critico del mercato del lavoro e delle sue evoluzioni normativo-strutturali, di fornire una risposta esaustiva alle domande sopra riportate e di, per

quanto possibile, analizzare gli effetti sul mercato delle misure conosciute come *Womenomics*. La mia ipotesi iniziale, formulata in considerazione degli anni passati dall'implementazione delle riforme, rispondeva in maniera positiva alle domande sopra esposte, e immaginava la figura attuale della lavoratrice come almeno parzialmente mutata nella sua essenza.

Per cercare conferma della mia supposizione, ho deciso di studiare testi critici inerenti sia al panorama legale sia all'evoluzione della struttura del mercato – con le implicazioni di natura economico-sociale ad essa strettamente collegate –, e di ricercare dati statistici a supporto delle loro teorie.

Tuttavia, le analisi di mercato pubblicate dai siti istituzionali – a parità di campione – mostravano ingenti discrepanze e, al fine di individuare il dato più veritiero da poter utilizzare, ho ritenuto opportuno confrontarli con quelli ricavati da alcuni studi internazionali sulla *womenomics*.

Per quanto concerne la datazione delle statistiche, ho convenuto fosse necessario soffermarmi sugli sviluppi del mercato dal 2012 al 2017, in considerazione sia delle tempistiche delle indagini governative – la cui frequenza spazia dall'annualità alla quadriennalità a seconda del settore di analisi – sia della natura giovane della manovra.

Dal 2018 al 10 Maggio 2019, infatti, diverse sono state le misure implementate, o la cui attuazione è stata annunciata, e di cui, come è naturale, ancora non si hanno dei risultati certi.

Anche alla luce di questa informazione, secondo il mio modesto parere, è necessario attendere più recenti sviluppi per stabilire se, effettivamente, la lavoratrice femminile sia riuscita a distaccarsi dal suo ruolo di 'ammortizzatore economico', o se sia in procinto di farlo.

CAPITOLO I

Lo sviluppo economico e sociale del Giappone dal dopo guerra ad oggi

Prima di procedere con una disamina della cornice legale e strutturale del mercato lavorativo in cui il soggetto di questo elaborato si colloca, vorrei presentare, per quanto brevemente possibile, lo sviluppo economico e sociale del Giappone dagli anni Sessanta ad oggi.

E', infatti, a seguito delle vicissitudini economiche- e delle problematiche sociali da esse scaturite- che sia la Womenomics sia il ruolo economico della donna nella sua attuale forma, trovano la loro *raison d'être*.

1.1 La ricostruzione dell'economia nipponica

Dichiarata la resa incondizionata in seguito allo scoppio delle bombe nucleari di Hiroshima e Nagasaki, il Giappone venne sottoposto ad una completa rivoluzione del suo sistema politico ed economico dalle forze americane di occupazione, guidate dal Comandante Supremo delle Forze Alleate- in inglese abbreviato con la sigla Scap-Douglas MacArthur¹.

Nonostante ci fosse stato negli anni prebellici, infatti, un processo di industrializzazione, la potenza statunitense riteneva che questo non fosse adatto né per il mantenimento del benessere economico nazionale né per l'ingresso del Giappone nel mercato internazionale².

L'implementazione delle modifiche nell'economia nipponica andò incontro ad alcune

¹ CAROLI-GATTI, *Storia del Giappone*, 2004, p217

² *Id*, p.224

resistenze³: se i giapponesi da una parte volevano mantenere le imprese (chiamate *zaibatsu*⁴) che fino ad allora erano state la chiave per l'industrializzazione, dall'altra gli americani chiedevano la loro dissoluzione poiché il potere economico accumulato da questi conglomerati- in particolare i loro interessi economici condivisi con i politici appartenenti alle correnti nazionaliste- veniva considerato un ostacolo alla realizzazione della democrazia.

Sotto la pressione di Washington, lo Scap nel 1946 diede ordine di dissoluzione delle cinque principali *zaibatsu* (Mitsubishi, Mitsui, Sumitomo, Yasuda e Fuji), delle loro holding company e principali sussidiarie⁵.

Nonostante la legge antitrust, la loro ricostruzione fu inevitabile, non solo poiché mancavano individui con abbastanza capitali da poter investire nelle imprese o perché vi fosse carenza di personale specializzato nel settore, ma anche a causa dell'eccessiva inflazione che immobilizzava gli investimenti; motivo per il quale la Bank of Japan decise di intervenire, concedendo prestiti alle Banche private fino a quando non sarebbero state autosufficienti⁶.

Grazie a queste concessioni, le banche legate nel periodo prebellico alle *zaibatsu* acquistarono i titoli degli ex capitalisti, diventando quindi non solo le principali azioniste ma anche le risorse finanziarie primarie per il gruppo di imprese a loro connesso⁷.

³ *Le condizioni economiche e sociali in Giappone*, Rivista di Studi Politici Internazionali, pp. 416-425

⁴ Le *zaibatsu* sono cartelli o gruppi industriali, solitamente a conduzione familiare, raccolti attorno a delle holding e aventi contribuito all'economia sin dal periodo Meiji con il favore dello Stato. Esse producevano in serie beni semidurevoli di qualità medio bassa e li rivendevano all'estero ad un prezzo ridotto per spiazzare i produttori occidentali con il sistema di dumping (vendita di prodotti esteri ad un prezzo minore rispetto quello stabilito dal mercato domestico). Durante la Seconda guerra mondiale, inoltre, hanno costituito la struttura tecnica e produttiva di supporto alla politica colonialista e imperialista nipponica. -cfr. <http://www.bankpedia.org>

⁵ I conglomerati avevano delle attività chiave nell'industria pesante, meccanica e altri settori strategici per la politica nazionalista e, in più, diramazioni in attività bancarie, finanziarie e di commercio internazionale. -cfr. <http://www.bankpedia.org>

⁶ *Ibidem*

⁷ Le relazioni dei conglomerati sopracitati possono originare forme di integrazione di tipo industriale *verticale* o *orizzontale*: nel primo caso la produzione dell'intero gruppo viene integrato in un unico settore, dando vita a rapporti economici stabili privi di legami formali mentre, nel secondo caso, le aziende operano in settore differenti e sono legate tra loro da azionisti e banche di riferimento.

Tale interconnessione viene ancora oggi definita con il termine *keiretsu*⁸, coniato nel 1952, e rappresenta uno dei più grandi impedimenti- secondo l'idea americana di concorrenza- alla liberalizzazione dell'economia giapponese, in quanto pone un enorme ostacolo al libero scambio (solo nel 1997 venne imposto un tetto del 5% alla partecipazione delle banche nelle imprese, garantendo un minimo di separazione).

Sebbene lo smantellamento dei giganti industriali appaia come un cambiamento radicale, la riforma più audace si ebbe- di fatto- con la modifica della legge fondiaria nel 1946⁹.

La legge del 21 Ottobre 1946, infatti, prevedeva il trasferimento della proprietà della terra a coloro che la coltivavano effettivamente, la diminuzione del costo di affitto di un terreno e il miglioramento delle condizioni di quest'ultimo¹⁰; per fare ciò, il Governo propose di acquistare dal 70 all' 80 per cento di circa due milioni di ettari¹¹ dei terreni coltivati dagli affittuari e di rivenderli loro ad un prezzo accessibile entro due anni.

Lo scopo della legislazione non si limitava ad una equa redistribuzione del territorio coltivabile, ma mirava ad incrementare la capacità produttiva dei campi- e delle aziende agricole, all'epoca fulcro dell'industria tradizionale.¹²

Al termine del periodo di Occupazione il Paese, vincolato dal Trattato di Sicurezza nippo-americano, conobbe una fase di lieve ripresa economica grazie alla vendita di armamenti alle forze statunitensi, ma la fine degli scontri riportò la nazione in recessione: sarà solo tra il 1959 e il 1962 che l'economia nipponica sembrerà riprendersi, quando un tasso di crescita del Prodotto Interno Lordo raggiunse i 14.4 punti percentuale¹³.

⁸ Il *keiretsu*, traducibile con successione, è un conglomerato a integrazione orizzontale o verticale di imprese e di una banca che funge da finanziatore del gruppo. (fonte della definizione: <http://www.bankpedia.org/index.php/it/111-italian/k/20772-keiretsu>)

⁹ ARTHUR Alexander, *The Arc of Japan's Economic Development*, Routledge, 2008, p84

¹⁰ *Le condizioni economiche e sociali in Giappone*, Rivista di Studi Politici Internazionali, pp. 416-425

¹¹ un terzo della superficie coltivabile

¹² *Ibidem*

¹³ MASLAND Jhon W., *Post-War Government and Politics of Japan*, The Journal of Politics, The University of Chicago Press, 1947, p565.

Tra gli anni Cinquanta e Sessanta, quindi, l'economia nipponica crebbe a ritmi sostenuti e nel prossimo paragrafo vorrei analizzarne brevemente le caratteristiche principali.

1.1.1 le basi del Boom Economico

Un primo importante elemento del mercato giapponese del periodo post Occupazione è, sicuramente, il peso che le banche hanno nelle imprese.

Con lo smantellamento delle *zaibatsu* e il divieto del sistema di cartellizzazione, vennero a mancare i capitali da investire nelle industrie¹⁴ e gli istituti finanziari divennero il fulcro della vita economica del Paese: già durante il periodo di Occupazione le banche erano diventate azionisti di maggioranza delle *keiretsu* grazie ai generosi prestiti a tasso zero elargiti dalla Bank of Japan (BOJ), che avevano permesso loro di rilevare i titoli azionari. Oltre l'ingerenza della BOJ, dalla metà degli anni Cinquanta lo Stato, centralizzando il mercato¹⁵, iniziò a pilotare l'economia del Paese- spesso per il proprio benessere, più che per l'avviamento del mercato domestico¹⁶.

L'intervento centrale a favore delle imprese fu importante soprattutto per quelle che il Governo considerava avere valore 'prioritario': le industrie pesanti beneficiarono di accortezze particolari- come la detrazione delle imposte da acquisti di tecnologia estera o prestiti a basso costo da parte della Japan Development Bank¹⁷- 株式会社日本政策投銀行 *kabushiki kaisha nihon seisaku tōshi ghinkō* (fondata dal Fiscal Investment and Loan Program-財

¹⁴ Dopo il riequilibrio del bilancio nel 1949, le sovvenzioni dirette furono scarse fino agli anni Ottanta- cfr BOUISSOU, p116

¹⁵ *Ibidem*

¹⁶ Il Governo aveva spesso interesse nell'appoggiare una azienda piuttosto che un'altra per motivi prettamente politici: gran parte delle industrie infatti donava ingenti somme di denaro ai partiti per facilitare la campagna elettorale o prometteva voti ed iscritti al kohenkai-organo che garantisce al suo candidato un certo numero di voti- cfr ROSENBLUNTH, Frances McCall and THIES Michael F., *Japan Transformed-political change and economic restructuring*, Princeton University Press, p78

¹⁷ *Ibidem*

政投融资 *zaiseitōyūshi* -, era una delle più grandi istituzioni finanziarie semi governative)¹⁸.

Per acquistare tecnologia straniera era, però, necessario disporre di sufficiente valuta e il Giappone, la cui economia era ancora acerba, non poteva permettersi un disavanzo nella bilancia dei pagamenti.

Avendo previsto un simile problema, dal 1949 l'ingresso di prodotti esteri nel Paese (e di conseguenza di valuta estera) era regolato dalla Legge per il controllo di scambio estero¹⁹, che impediva al Giappone di detenere denaro di valuta straniera senza il permesso del Ministry of International Trade and Industry (MITI)- normativa che diede al Ministero grande influenza sugli importi fino al 1960, quando la domanda di moneta straniera non rappresentava più un pericolo di disavanzo commerciale.

In altre parole, la legge obbligava gli esportatori a donare allo Stato le valute estere ottenute dalla compravendita; donazioni che permettevano al MITI di stabilire un budget annuale per le importazioni- fissava il prezzo dei prodotti e concedeva le licenze, i cui beneficiari sono le Grandi Imprese di cui sopra, per il commercio internazionale ²⁰.

Tra i partner vantaggiosi per il Ministero, le *Sōgō Shōsha*²¹ erano indubbiamente le prime della lista, in quanto rappresentanti la quasi totalità degli scambi commerciali con l'estero (continueranno a detenerne il monopolio fino al 1962).

Queste trading companies, infatti, in periodi di necessità prestavano a credito materie prime agli industriali e rappresentavano il mezzo con cui le piccole e medie imprese (Pmi²²) riuscivano ad

¹⁸ *Ibidem*

¹⁹ ARTHUR Alexander, *The Arc of Japan's Economic Development*, Routledge, 2008, p87

²⁰ *Id*, p90

²¹ *General trading companies* giapponesi di grandi dimensioni e non specializzate. si occupano di tutte le attività commerciali all'ingrosso di interesse per l'industria, dalla ricerca e coltivazione di risorse naturali alla tecnologia avanzata, dai prodotti intermedi a quelli per il consumo finale, dalle merci alle costruzioni e allo sviluppo urbano, di aree industriali e di infrastrutture (Fonte: <http://bankpedia.org/index.php/it/abbreviazioni/127-bankpedia/italian/s/22510-sogo-shosha>)

²² Dal 1952 riunite nella Lega delle Pmi, acquistano potere e arrivano a stringere relazioni politiche con il Pld, diventando-insieme alla Lobby farmaceutica e alle cooperative agricole-uno dei maggiori gruppi di pressione-cfr BOUISSOU Jean Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, Il Mulino, 2003, pp171-175

arrivare sul mercato internazionale. Piccole e medie imprese che non solo fornivano metà dei guadagni dalle esportazioni, ma rappresentavano anche la manodopera a basso costo di cui i giganti industriali si servivano per ridurre i costi, pur mantenendo una produzione più che ampia²³.

Il mercato internazionale era, tuttavia, per la neonata industria nipponica ancora troppo concorrenziale; la firma del GATT (*General Agreement on Tariffs and Trades*)²⁴ nel 1955 aveva aperto il Giappone al mercato d'oltre Oceano, mettendolo di fronte ad una competizione tra potenze altamente industrializzate delle quali ancora non faceva parte, visto che il suo reddito pro capite lo poneva tra i Paesi in via di sviluppo.

Allo scopo di favorire lo sviluppo economico del paese, il colosso americano aprì il suo mercato alla nuova democrazia e tra il 1950 ed il 1975 vendette al Giappone circa trentamila licenze, permettendogli di raggiungere il livello tecnico dei paesi Occidentali: punto di forza del Paese del Sol Levante era, difatti, l'applicazione dei brevetti. Uno fra i molti esempi è quello della Sony che, partendo dall'utilizzo della licenza di un transistor della Western Electric, riuscì a creare e a commercializzare su suolo americano un sistema di comunicazione militare²⁵.

In aggiunta il Governo nipponico, spinto dalla necessità di una maggiore industrializzazione e incoraggiato dall'importazione ad un costo agevolato della tecnologia americana, finanziò negli anni Cinquanta programmi di ricerca tecnica e tecnologica che avrebbero portato la nazione a diventare il leader mondiale dell'industria elettronica²⁶.

La forte concorrenza estera, ciononostante, minacciava la precaria stabilità del mercato domestico, soprattutto delle imprese tradizionali, come quelle tessili o agricole²⁷.

²³ *Id*, p123

²⁴ Scopo del Gatt era garantire il libero scambio commerciale, impegnando i paesi firmatari ad abolire alcune restrizioni- come i dazi, i contingenti all'importazione e l'eliminazione di accordi tariffari preferenziali

²⁵ *Id*, p119

²⁶ DORE, *Ibidem*

²⁷ Il cui forte potere politico, in termini di elettorato, le rendeva inattaccabili. - cfr, BOUISSOU, *Ibidem*

Come naturale conseguenza, vennero imposte sia una pesante tassazione sui prodotti di importazione, nel primo periodo limitati alle materie prime indispensabili per la produzione delle grandi aziende, che una lista di articoli il cui ingresso veniva proibito, in quanto elementi debilitanti l'economia nazionale (ad esempio il riso).

A dispetto delle precauzioni prese dal Governo, la bilancia dei pagamenti risultò deficitaria; i beni necessari alle imprese, del resto, coprivano il 60%²⁸ delle voci in uscita, a cui andavano sommati i brevetti acquistati: per riportarla in una condizione di bilancio in pareggio, lo Stato decise che il guadagno ricavato dai beni esportati venisse considerato quasi totalmente esentasse (circa l'80% del ricavato)²⁹. Nella pratica economica, una così massiccia riduzione delle imposte avrebbe portato alle imprese un maggior profitto, potenzialmente una maggior capacità produttiva e, ipoteticamente, un aumento dei salariati e del salario.

La diminuzione dei costi per le aziende, quindi, contribuì ad un maggior gettito di denaro nel mercato interno e favorì il suo potenziamento (già nel 1953 si era tentato un rafforzamento eliminando il divieto alla creazione di cartelli, in maniera da ridurre la competitività interna).

Le misure protezionistiche³⁰ che il Governo aveva adottato per consentire lo sviluppo interno e la concorrenza oltreoceano³¹ iniziarono a preoccupare i membri del Gatt, i cui prodotti facevano sempre più fatica ad entrare nel Paese: nonostante questo fosse protetto dalla clausola speciale per nazioni distrutte dalla guerra, dal 1959 le potenze cofirmatarie dell'accordo per la liberalizzazione del mercato iniziarono a spingere affinché il Giappone abbandonasse le misure cautelari- aventi il compito non solo proteggere la neonata industria, ma anche il più tradizionale e minacciato mercato agricolo, reso solido solamente da pochi anni.

²⁸ *Ibidem*

²⁹ ARTHUR Alexander, *The Arc of Japan's economic development*, Routledge, 2008, p100

³⁰ Limiti di importazione per prodotti

³¹ All'epoca lo Yen era molto debole rispetto al dollaro, il che rendeva i prodotti nipponici altamente concorrenziali visto il rapporto qualità(alta)- prezzo (molto basso).-cfr ROSENBLUNTH Frances McCall and THIES Michael F., *Japan Transformed-political change and economic restructuring*, Princeton University Press, p83

Del resto, le campagne si erano stabilizzate solamente dopo l'implementazione della riforma agraria, anche se temporaneamente³²: nel 1955 l'attrattiva per il benessere garantito da un lavoro negli impianti industriali fece sì che molti contadini- un milione e mezzo circa- lasciassero i terreni per trasferirsi in città, creando il primo massiccio esodo dalle zone rurali. Molti di quelli che partirono alla ricerca di un lavoro meglio retribuito, però, non vendettero la terra che venne, la maggior parte delle volte, coltivata dalla moglie e dai familiari rimasti nelle campagne.³³

Per poter sfruttare al meglio la manovalanza agricola, molti stabilimenti vennero costruiti in prossimità delle campagne, espandendo così il processo di urbanizzazione e legando indissolubilmente le zone rurali alla tecnologia cittadina; vennero introdotti i macchinari agricoli, di grandissima utilità per tutte quelle famiglie i cui mariti erano impiegati in fabbrica per la maggior parte della settimana³⁴.

La stabilità del Governo e il suo intervento nelle politiche economiche permisero di gettare le basi per la futura crescita industriale e di determinare una certa sicurezza sociale.

Il miglioramento delle condizioni di vita si ebbe già dai primi anni post occupazione, ma l'aumento dei salari era di poco superiore al livello dei prezzi- considerando l'inflazione elevata dei primi anni.

Tra il 1957 ed i 1960, la remunerazione incrementò ulteriormente, scatenando una frenesia consumistica senza precedenti, simboleggiata dai tre tesori della casalinga: televisore, frigorifero e lavatrice. Il benessere economico delle famiglie, inoltre, modificò anche la loro alimentazione, portandole a incrementare il consumo di cibi pronti e ad utilizzare maggiormente i ristoranti (nel 1962 il 22 per cento del budget familiare viene speso in beni di lusso e svago)³⁵.

³² *Le condizioni economiche e sociali in Giappone*, Rivista di Studi Politici Internazionali, 1949, pp. 416-425

³³ Il più delle volte gli agricoltori cercavano un lavoro temporaneo vicino casa, di modo da poter aiutare nei campi il più possibile durante il fine settimana. - cfr BOUISSOU, p125

³⁴ *Ibidem*

³⁵ BOUISSOU Jean Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, Il Mulino, 2003, pp120-121

Il salario aumentato e una così grande possibilità di spesa erano indici di un basso livello di disoccupazione, anche se alla fine del 1950 le offerte di lavoro erano in surplus rispetto le domande.

Le imprese riportarono in auge il sistema dell'impiego a vita che, inizialmente limitato alle grandi aziende, venne poi esteso alla maggioranza delle Piccole e medie imprese, per poi diffondersi in tutti gli ambiti produttivi.³⁶

Questa tipologia contrattuale- ad oggi ancora utilizzata e che approfondirò nel secondo capitolo- ha il grande pregio di creare un legame familiare tra lavoratore ed azienda, connessione che le industrie non mancano di sfruttare richiedendo enormi sacrifici agli impiegati (venivano richiesti continui straordinari, data la necessità di un incremento produttivo, e soprattutto la completa devozione all'azienda).

Svilupparsi industrialmente infatti significava non solo arrivare a competere allo stesso livello delle potenze europee, ma voleva dire anche liberarsi dalla ingombrante presenza statunitense. Dalla seconda metà degli anni Sessanta, tuttavia, la situazione economica cominciò a cambiare. La bilancia commerciale restò in ammanco fino al 1964 ed esplose solamente negli anni Settanta, quando il Giappone risultò essere il primo Paese a livello mondiale nelle costruzioni navali; nei televisori; per le macchine fotografiche; le moto e gli automezzi pesanti ed il secondo produttore al mondo per il tessile, che esportava sul suolo statunitense.

Le Pmi, che dagli anni Cinquanta conducevano il commercio internazionale per mezzo delle *Sōgo Shōsha*, continuavano ad acquistare enorme potere, che permetteva loro di stringere legami politici significativi³⁷-connessioni che risulteranno vantaggiose quando, nel 1960, la Lega delle Piccole e medie industrie (*Chūseiren*) riuscirà ad ottenere una riduzione dell'imposta sugli utili e un prestito a tasso agevolato.

³⁶ *Id*, pp122-123

³⁷ Da intendersi con il Partito Liberaldemocratico che, come precedentemente spiegato, aveva bisogno di sostegno finanziario.

Ma le Pmi non erano le uniche imprese aventi ingerenza politica: nonostante il settore agricolo non fosse più economicamente rilevante- così come altre industrie “tradizionali”³⁸- il suo valore partitico fece sì che venisse protetto dalla concorrenza estera con diverse barriere di ingresso, a dispetto delle promesse politiche di completa apertura (nel 1963 i prodotti soggetti a restrizioni erano 122 tra questi l’importazione del riso, proibita già da anni)³⁹.

Solamente con l’ingresso nell’ Ocse del 1964 le barriere burocratiche verranno eliminate⁴⁰, anche in seguito alle pressioni statunitensi.

1.2 Crisi e ripresa degli anni Settanta e Ottanta

Nel 1973 l’economica nipponica subì un profondo shock a causa della crisi petrolifera.

L’anno precedente i mercati erano stati già sconvolti dagli scontri con gli Stati Uniti⁴¹ i quali, vista la crisi interna del mercato, nel 1968 avevano chiesto la riduzione dell’esportazione di tessili al Giappone, condizione che il Primo Ministro Tanaka aveva accettato quattro anni più tardi, siglando un accordo volto a limitare nell’arco di tre anni i tessuti introdotti su suolo americano (del 5% i sintetici e dell’1% la lana). Inoltre, Tanaka dovette concedere ulteriori licenze a Nixon: diminuzione delle tariffe doganali, aumento delle quote di importazioni di materiale limitato, la riduzione volontaria delle esportazioni dei televisori e una rivalutazione della moneta nazionale- applicata dal 1985.

La crisi del 1973, complice con una politica interna destabilizzata e una inflazione imposta dall’ Opec, portò ad una riduzione della produzione nazionale: l’inflazione raggiunse il 24% nel

³⁸ Come quella manifatturiera o tessile

³⁹ BOUISSOU Jean Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, Il Mulino, 2003, pp141-143

⁴⁰ *Ibidem*

⁴¹ A causa del *Nixon Shock* del 1971 il Giappone aveva dovuto cedere ad una rivalutazione dello yen-cfr WALDENBERGER, Franz, *The Japanese economy an overview*, Il Politico, 2011, pp171-175

1974⁴² e si impose soprattutto sui prezzi dei prodotti di prima necessità, lanciando un generale isterismo.

Nel tentativo di migliorare le condizioni del mercato, il Governo lanciò una serie di lavori pubblici la cui attuazione, tuttavia, non produsse gli effetti sperati: nel 1974 il Pnl diminuì dell'1,2% e la bilancia commerciale risultò deficitaria di circa sette miliardi di dollari⁴³.

Inoltre, le imprese dovettero far fronte alla mancanza della fonte energetica primaria: rimpiazzare, infatti, il petrolio con fonti locali era una sfida di non poco conto.

Nel tentativo di trovare una soluzione al problema, il Miti lanciò dei piani di sostegno economico di ricerca e sviluppo (R&S) per i settori di energia alternativa- come quella nucleare, idroelettrica, solare e geotermica- ma la mancanza di strumenti tecnologici avanzati in suolo domestico inficiò la riuscita del programma⁴⁴ e portò al suo abbandono in favore di politiche di risparmio energetico- a cui si aggiunsero le importazioni della materia prima da nazioni più stabili- come quelle arabe- e dalle province asiatiche- come l'Indonesia.

La riduzione della produzione industriale e la tendenza al risparmio dei consumatori, inoltre, portarono ad una crisi del mercato interno che, nel 1976, sfociò in un ammanco fiscale: la riscossione delle imposte, infatti, era diventata difficile a causa della crisi e la tassazione sui salari dei lavoratori aveva raggiunto il limite massimo.

Le spese per il welfare aumentarono e gli investimenti privati erano stagnanti il che, per lo sviluppo e la crescita di una moderna economia, rappresentava un problema non da poco⁴⁵; inoltre le industrie manifatturiere segnavano un deficit di profitto che non accennava a risalire⁴⁶ (metà delle società quotate in Borsa segnala gravi perdite).

Le industrie tradizionali, grandi consumatrici di petrolchimica, con la crisi del 1973 si trovarono

⁴² BOUISSOU Jean Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, Il Mulino, 2003, p188

⁴³ *Id*, p 190

⁴⁴ BOUISSOU Jean Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, Il Mulino, 2003, p,p 198

⁴⁵ ARTHUR Alexander, *The Arc of Japan's economic development*, Routledge, 2008, p120

⁴⁶ *Ibidem*

a dover competere con la manodopera a bassissimo costo delle economie emergenti e con le nuove Quattro piccole tigri (Hong Kong, Singapore, Corea e Taiwan): per sopravvivere alla recessione alcune imprese scelsero di delocalizzare la produzione, creando un aumento nazionale della percentuale dei disoccupati.

La società, destabilizzata dalla grande inflazione, venne ancor più scossa dagli scandali di corruzione che accompagnarono il governo del Primo Ministro Tanaka e dalla prima scissione del Partito Liberaldemocratico nel 1976.

La sovversione del Pld derivò dalle elezioni del 1972⁴⁷, quando i candidati alla Presidenza pur di raggiungere i vertici dell'esecutivo decisero di trafficare i voti (esempio pratico è la coalizione Tanaka-Ōhira e Miki ai danni di Fukuda)⁴⁸.

La corruzione non era di certo una nuova componente della politica, ma l'eccessiva spesa messa in luce proprio negli anni in cui il popolo soffriva per l'aumento generalizzato dei prezzi accese gli animi e, soprattutto, destabilizzò la posizione politica del Partito liberaldemocratico- in carica dal 1955.

Conscio della necessità di recuperare il favore popolare, nel 1974 vennero avanzata dal nuovo capo di governo Miki una serie di riforme simboliche promuoventi la trasparenza e la provenienza pubblica dei finanziamenti politici, eliminando in questo modo ogni possibilità di ingerenza industriale⁴⁹.

La riforma, tuttavia, venne rigettata e modificata in favore di un tetto massimo di contributi delle imprese alla politica⁵⁰: il testo, votato nel 1975, riuscì a rassicurare l'opinione pubblica, permettendo così un ritorno di popolarità del Partito Liberaldemocratico, che però fu di breve

⁴⁷BOUISSOU Jean Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, Il Mulino, 2003, p190

⁴⁸ Si stima che, per elettore, nel 1972 la totalità dei candidati avrebbe speso l'ammontare di diciassette milioni di yen.

⁴⁹ *Id*, 195

⁵⁰ Venne impostato un limite superiore a qualsiasi cifra mai versata nelle casse di partito da un privato.

durata.

Nel 1976⁵¹ lo scandalo Lockheed riaprì la dolorosa piaga della corruzione, quando la società americana riconobbe di aver versato una ingente somma di denaro per ottenere degli appalti in Giappone- le tangenti sarebbero state distribuite da Marubeni, una *sōgō shōsha* (da quel momento le grandi imprese saranno identificate come ‘fonte di ogni male’).

Nonostante il mercato fosse in crisi a causa sia degli scandali interni che dell’elevato tasso inflazionistico, la ripresa fu garantita dalle esportazioni, tanto che tra il 1975 e il 1982 il Giappone si ritrovò con un surplus commerciale di 49⁵²miliardi di dollari: divenuto negli anni Sessanta leader mondiale nel commercio di prodotti tecnologici, possedeva solo negli Stati Uniti il 40 per cento del mercato⁵³.

La favorevole condizione economica dell’inizio degli anni Ottanta, permise un aumento sia dell’occupazione che dei salari dei lavoratori a vita- ormai pagati come la loro controparte occidentale- i quali, di rimando aumentarono il consumo interno (non solo di beni primari, ma anche di quelli di lusso come articoli di moda italiana): tra il 1976 e il 1980 il Prodotto nazionale lordo aumentò di 5.1 punti percentuale annui e il tasso di disoccupazione restò fermo al 2%⁵⁴.

Non solo la politica domestica, anche le relazioni internazionali, in particolar modo i rapporti economici con gli Stati Uniti (coprenti circa un terzo delle esportazioni nipponiche), furono soggette a incrinature⁵⁵.

Il punto di attrito principale erano le barriere tariffarie per l’importazione dei prodotti, la cui eliminazione⁵⁶ venne imposta, e a cui Tōkyō rispose patteggiando accordi bilaterali di volontario contenimento delle esportazioni⁵⁷ che, tuttavia, non risultarono dannosi per il

⁵¹ Contemporaneamente il movimento conobbe la sua prima scissione quando alcuni giovani parlamentari decisero di staccarsi per creare il Nuovo club liberale.

⁵² BOUISSOU Jean Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, Il Mulino, 2003, p200

⁵³ WALDENBERGER, Franz, *The Japanese economy an overview*, Il Politico, 2011, pp171-175

⁵⁴ *Id*, p201

⁵⁵ *Le condizioni economiche e sociali in Giappone*, Rivista di Studi Politici Internazionali, pp. 416-425

⁵⁶ ROSENBLUNTH Frances McCall and THIES Michael F., *Japan Transformed-political change and economic restructuring*, Princeton University Press, p89

⁵⁷ Già stretti con gli Stati Uniti relativamente le esportazioni di tessili- cfr BOUISSOU, pp188-189

Giappone ma, al contrario, la nazione riuscì a trarne beneficio.

La scarsità dei prodotti sul mercato estero, infatti, rese possibile la loro vendita con margini di profitto considerevoli: i prodotti di alta tecnologia con marchio *made in Japan*, infatti, erano conosciuti per essere i migliori sul mercato.

Nonostante l'eliminazione del protezionismo doganale e la rivalutazione dello yen nel 1985, l'America si trovò, quindi, ancora in una condizione di subordinazione rispetto al Paese del Sol Levante.

1.3 La Bubble Economy e il suo scoppio: il blocco economico dagli anni Novanta ad oggi

Come sopra riportato, nel 1985 il Giappone, pressato dalle richieste americane, acconsentì ad una rivalutazione dello yen⁵⁸, la quale lo portò ad un repentino apprezzamento: da 240 yen= 1 dollaro, si passò ad un 200 yen per dollaro⁵⁹.

Temendo l'impatto negativo che tale rivalutazione avrebbe potuto avere sull'economia nazionale, il Ministero delle Finanze lanciò una politica di interessi a tasso zero⁶⁰, in modo da favorire lo sviluppo del mercato domestico per correggere lo squilibrio internazionale⁶¹.

Se da una parte le imprese ne approfittarono per investire all'estero- riducendo in questo modo gli effetti del Plaza-, orientandosi verso il mercato asiatico; dall'altra la strategia dei prestiti gratuiti determinò un'ondata speculativa di non poca entità: sia l'indice della Borsa Nikkei che i prezzi del mercato immobiliare aumentarono vertiginosamente tra il 1985 e il 1989, portando gli imprenditori a utilizzare la logica del 'profitto a breve termine'.

⁵⁸ Plaza Accord, 22 Settembre del 1985-cfr MASAZUMI, p23

⁵⁹ MASAZUMI Wakatabe, *Japan's great stagnation and Abenomics*, Palgrave Macmillan, 2005, p23

⁶⁰ ROSENBLUNTH Frances McCall and THIES Michael F., *Japan Transformed-political change and economic restructuring*, Princeton University Press, p.91

⁶¹ Riferito alla limitazione del commercio estero imposto dall'America con gli accordi del 1982,- cfr MASAZUMI p24

Tutti coloro che possedevano un pezzo di terra, a cominciare dalle grandi società, lo utilizzarono come fondo di garanzia per ottenere prestiti bancari da reinvestire nelle proprie attività, rilanciandone di volta in volta il prezzo, tanto che il valore dei mutui arrivò a coprire circa l'11%⁶² del Prodotto nazionale lordo.

Fu solo nel 1987, quando il debito pubblico raggiunse i 75 punti percentuale⁶³ che la *Bubble economy* iniziò a preoccupare la Bank of Japan (da qui in avanti BOJ), dietro cui direttiva il Governo decise, nel 1989, di aumentare al 6 per cento il tasso di sconto e di portare al 3 per cento la tassa sui consumi, facendo scoppiare la bolla speculativa⁶⁴.

Il successivo crollo della Borsa determinò la crisi economica più grave che il Giappone abbia conosciuto.

I valori degli immobili dati come garanzia alle banche crollarono vertiginosamente, bloccando le transazioni: il controvalore degli appezzamenti si era ridotto del 75%⁶⁵, rendendo la vendita non redditizia – motivo per cui diversi proprietari mantennero la proprietà, sperando in un futuro rialzo.

Ovviamente, vista la condizione economica drasticamente mutata, le banche si ritrovarono impossibilitate ad esigere la restituzione dei prestiti dai privati che non solo nel 1999 arrivarono a rappresentare circa il 23% del Pil, ma-ovviamente- misero in pericolo l'intero sistema bancario giapponese.

In un primo momento il governo tentò di arginare il problema unendo istituti di credito prossimi alla bancarotta ad altri in condizioni favorevoli, ma la dichiarazione di fallimento della Hyogo Ginkō⁶⁶ nel 1995 richiese una necessaria presa di posizione contro i debiti insoluti.

Per questo motivo nel 1996 il Governo decise di attingere al bilancio dello stato per liquidare

⁶² BOUISSOU Jean-Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, il Mulino, 2003, p 256

⁶³ *Ibidem*

⁶⁴ MASAZUMI Wakatabe, *Japan's great stagnation and Abenomics*, Palgrave Macmillian, 2005, p25

⁶⁵ BOUISSOU Jean-Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, il Mulino, 2003, p278

⁶⁶ *Id*, p279

ogni tipo di insolvenza, nella speranza di riuscire a risollevarne parte degli istituti.

Ciononostante, il tardo riconoscimento dell'emergenza aveva ormai innestato l'effetto domino, portando alla dichiarazione di fallimento del sistema bancario nipponico.

Il crollo degli istituti finanziari, naturalmente, si ripercosse sulle Piccole e medie imprese, la cui produzione industriale raggiunse il minimo storico.

Private del credito necessario al mantenimento della manodopera, le Pmi furono costrette a massicci licenziamenti, nonostante la loro politica fosse rivolta ad una protezione dell'occupazione (parte considerevole del sistema di previdenza sociale, come il fondo pensionistico, era affidato alle imprese invece che essere di responsabilità statale).

Nel 1997 più di 700.000 posti di lavoro vennero tagliati e negli anni seguenti venne stabilita una graduale riduzione del personale del 15-30% che, visto l'utilizzo del salario per anzianità, riguardò prevalentemente lavoratori di età compresa tra i 45 e i 50 anni.

L'aumento dei disoccupati e la perdita dei risparmi delle donne lavoratrici (irregolari), unita alla generale sfiducia in una ripresa del mercato ridusse la tendenza consumatrice, il cui indice raggiunse il minimo registrato- il 67.8% circa.

Lo stato, quindi, per consentire l'acquisto dei beni e dei servizi, ridusse artificialmente i prezzi di mercato dando inizio alla spirale deflatoria del 1998⁶⁷.

Un primo impulso alla ripresa avvenne con il boom della tecnologia di internet tra il 1999 e il 2000, ma mentre il governo vedeva il boom tecnologico come un trampolino di lancio, la BOJ dichiarava che l'economia aveva ormai raggiunto il punto di svolta e, sebbene osteggiata, decideva di aumentare le imposte, riportando la situazione economica ai drastici livelli precedenti e obbligandola a riapplicare gli interessi a tasso zero⁶⁸.

L'economia iniziò a riprendersi nel 2002 quando l'International Bureau del Ministry of Finance richiese l'intervento del U.S. Treasury per modificare artificialmente il valore dello yen che, in

⁶⁷ MASAZUMI Wakatabe, *Japan's great stagnation and Abenomics*, palgrave macmillian, 2005 p29

⁶⁸ *Id.*, p31

seguito all' accoglimento della richiesta, venne stabilizzato intorno ai 110 yen per dollaro.

A dispetto delle rosee aspettative date da una riduzione del debito nel 2007 all' 80.4%, la crisi finanziaria su scala globale del 2008 e la catastrofe derivata dal Terremoto del Marzo 2011, riportarono il Giappone in una condizione di crisi economica dalla quale il Paese sta cercando, ancora oggi, di riprendersi.



1Andamento dell'economia nipponica dal dopo guerra al 2014, Nikkei

1.4 Lo sviluppo societario dagli anni Sessanta agli Ottanta

Sebbene l'influenza americana sia stata di vitale importanza per l'acquisizione di alcuni modelli comportamentali- industriali e democratici-, fu lo svilupparsi dell'economia che permise al Giappone di acquisire le peculiarità che lo caratterizzano oggi.

Da un punto di vista sociale, la sicurezza garantita da una economia e da un governo stabile determinò un'impennata nel numero delle nascite negli anni Sessanta- ricordata oggi con il nome di *Baby Boom*- che, in congiunzione con le migrazioni della popolazione rurale, portò ad un incremento edilizio incontrollato nelle città principali; il problema urbanistico era evidente soprattutto a Tōkyō⁶⁹, che nel 1962 arrivò ad ospitare il 14%⁷⁰ della popolazione nipponica.

Il massiccio trasferimento dei contadini era dovuto non solo alle migliori condizioni lavorative



2 Stazione metropolitana di Tōkyō, anni Sessanta

offerte dalle aziende, ma soprattutto dalla possibilità di guadagno: una maggior retribuzione, infatti, avrebbe garantito un miglioramento delle condizioni di vita dell'intero nucleo familiare e, di conseguenza, la possibilità di elevarsi dalla condizione sociale di partenza.⁷¹

La smania di avanzamento di classe, del resto, rappresentò il motore

sociale della seconda metà degli anni Sessanta

e, per diversa parte della popolazione, si concretizzò grazie al proseguimento degli studi- in

⁶⁹ le città di Tōkyō-Yokohama-Nagoya e Ōsaka-Kobe-Kyōto accoglievano più di trentatré milioni di abitanti.

⁷⁰ BOUISSOU Jean Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, Il Mulino, 2003, p145

⁷¹ DORE, *Aspect and Social Change in Modern Japan*, Princeton University Press, 1967, p420

particolar modo grazie alla frequenza degli istituti universitari⁷².

L'aspirazione ad una migliore condizione di vita, è bene specificare, non coinvolse solamente la popolazione maschile, ma anche quella femminile che già dagli anni Sessanta, incoraggiata dagli echi femministi Occidentali⁷³, aveva incrementato la propria partecipazione sia nel mercato lavorativo che nell'ambiente universitario.

Tale aumentata presenza femminile nelle aziende, si tradusse nella necessità di una legislazione per le pari opportunità ma, soprattutto, determinò la nascita di quella classe lavoratrice definita 'irregolare'⁷⁴ il cui utilizzo venne sistematizzato dagli anni Settanta.

Essendo una manodopera di cui era possibile disporre in base ai mutamenti economici, infatti, rappresentava per le aziende la possibilità di risparmio necessaria in caso di recessione- a differenza dei lavoratori regolari (impiegati a vita) che, pur essendo il cuore dell'industrializzazione, comportavano una ingente spesa, sia per i corsi di formazione che per l'incremento annuo del salario.

L'aumento dell'utilizzo dei precari divenne una necessità- e poi una problematica socioeconomica- soprattutto dopo lo scoppio della bolla speculativa⁷⁵, a causa della quale l'impiegato a vita divenne uno status di nicchia, soprattutto in considerazione del suo ingente costo.

Il diffuso impiego dei lavoratori irregolari ha, come è naturale, avuto un impatto negativo non solo sulla resa economica del Paese, ma anche sulla sua composizione demografica⁷⁶: sempre meno persone, infatti, sceglievano- e scelgono- di creare un nucleo familiare, preferendo ad esso una stabilità economica.

⁷² HANAMI Tadashi, *Labor relations in Japan Today*, Kodansha International LTD, 1979

⁷³ BOUISSOU Jean Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, Il Mulino, 2003, p144

⁷⁴ Le cui caratteristiche saranno approfondite nel secondo capitolo.

⁷⁵ *Id*, p 294

⁷⁶ Il fenomeno divenne talmente diffuso da mutare in una vera e propria problematica nazionale, ad oggi conosciuta con il nome di *Aging Population*, o *kōreika* (高齢化) in lingua giapponese.

In aggiunta, la precarietà dettata dal generale incremento della popolazione irregolare rappresenta un indebolimento economico per il Paese: il *wage gap* venutosi a creare, del resto, implica un minor gettito monetario nel mercato economico (consumi); in aggiunta, la scarsità delle risorse economiche necessarie per la crescita di un bambino ha aggravato la già precaria situazione demografica che, nel lungo periodo, si tradurrà in una carenza di manodopera (e in un successivo indebolimento del sistema di produzione nazionale⁷⁷).

Tra le cause della riduzione delle nascite, oltre all'incertezza economica, vi sarebbe l'impossibilità della popolazione femminile di coniugare la sfera lavorativa con quella familiare⁷⁸.

Sebbene sia stato sviluppato negli anni Ottanta un corpo legislativo atto a sostenere i ruoli di madre e lavoratrice, infatti, gli schemi comportamentali e il metodo di utilizzo della manodopera femminile si erano sistematizzati già negli anni precedenti, seguendo le necessità economiche industriali e personali.



1Previsioni inerenti all'invecchiamento della popolazione nipponica (periodo 1950-2055)

⁷⁷ The Economist, *Japan's population The old and the older*, Nov 2010, <https://www.economist.com/graphic-detail/2010/11/19/the-old-and-the-older>

⁷⁸ In base al welfare nipponico le cure degli anziani e dei bambini spettano alla figura femminile del gruppo familiare- dato riscontrato sia in BOUISSOU, p266 che in MIURA Mari, *Welfare Through work*, Cornell Univeristy Press, 2012, p5

CAPITOLO II

Il mercato del Lavoro giapponese: legislazione e struttura

2.1 Le donne come forza lavoro: panoramica sul suo sviluppo

Sia nel periodo prebellico che post, la donna ha avuto un ruolo cardine nel sostentamento dell'economia del Giappone, prestando la sua forza lavoro in settori di primaria importanza come quello manifatturiero.

Specialmente negli anni di crescita industriale, infatti, la maggior parte della popolazione femminile veniva sistematicamente impiegata nella sfera di produzione tradizionale- utilizzo che, nel corso degli anni, avrebbe portato all' introduzione di legislazioni tutelanti la nuova forza lavoro e al cambiamento nella gestione delle risorse umane⁷⁹.

Tra gli anni Cinquanta e Settanta del Novecento, infatti, l'organico disponibile per le aziende era mutato, seguendo le transizioni economiche e sociali del periodo.

Cambiamenti che, nel mercato lavorativo, crearono quattro trend in particolare⁸⁰: anzitutto un incremento della forza lavoro femminile, un cambiamento nella struttura industriale (nello specifico un progressivo allontanamento dal settore agricolo), la modifica dello status socioeconomico della donna e l'assunzione di impiegate mature come forza lavoro in settori non agricoli⁸¹-nel periodo successivo l'Occupazione americana, circa il 70% ⁸²dei lavoratori impiegati nel tessile erano femminili- una percentuale maggiore di qualsiasi altro settore manifatturiero, anche se nel 1970 questa proporzione scese a favore delle aziende elettroniche,

⁷⁹DORE, *Aspect and Social Change in Modern Japan*, Princeton University Press, 1967, pp411-453

⁸⁰ MACNAUGHTAN Helen, *Women, Work and the Japanese Economic miracle- the case of the cotton textile industry, 1945-1975*, RoutledgeCurzon, 2005, p58

⁸¹Oltre al settore tessile l'industria dell'abbigliamento, alimentare e la più moderna industria elettronica.

⁸² *Ibidem*

future punte di diamante dello sviluppo industriale.

Durante la prima fase di crescita economica (1950-1965 ca) la maggior parte della forza lavoro femminile era composta da adolescenti appena diplomate, le cui spesso povere condizioni economiche non permettevano un proseguo degli studi⁸³.

Dalla tarda metà degli anni Sessanta, tuttavia i nuovi schemi di comportamento della popolazione femminile, venutisi a creare con lo stabilirsi delle condizioni economiche, obbligarono le aziende ad ampliare lo spettro delle assunzioni, prendendo in considerazione per i posti di lavoro anche donne più che trentenni.

Questa transizione, ovviamente, cambiò considerevolmente l'approccio delle imprese. In particolare, i metodi di assunzione subirono una totale trasformazione: nel 1947, infatti, venne emanato l'*Employment Security Law*, in base alle cui disposizioni le attività di recruiting sarebbero state condotte per mezzo dei *Public Employment Security Offices* (*kōkyōshokugyōanteijo* 公共職業安定所)⁸⁴.

Questa nuova legge, in particolare, riformava tre specifiche componenti del metodo 'tradizionale' di reclutamento: in primis, limitava l'assunzione a personale vicino la fabbrica in modo da limitare il trasferimento e promuovere il pendolarismo⁸⁵.

Secondo, impediva lo spostamento su territorio nazionale degli addetti alle assunzioni, in modo da arginare il problema dello svuotamento delle campagne (in quel periodo le migrazioni verso i centri urbani erano causa di un grave sovrappopolazione).

E, in ultimo, venne posto il veto all' "assunzione diretta" dei diplomati delle scuole medie o dei giovani abbandonanti il ciclo di studi; in altre parole l'assunzione priva di intermediari di personale non maggiorenne sarebbe stata considerato illegale, rendendo- di fatto- obbligatorio

⁸³ DORE, *Aspect and Social Change in Modern Japan*, Princeton University Press, 1967, p420

⁸⁴ International Labour Organization, *Employment Security Act 1947*, Art 1, p1

⁸⁵ MACNAUGHTAN Helen, *Women, Work and the Japanese Economic miracle- the case of the cotton textile industry, 1945-1975*, RoutledgeCurzon, 2005, p62

l'uso dell'agenzia⁸⁶.

Una gran parte del personale degli anni Cinquanta e Sessanta nell'industria, infatti, era composta da giovani visti ormai come indipendenti e facilmente 'trasferibili' nel sistema di dormitori presente nelle aziende⁸⁷- circa il 48 per cento degli adolescenti che interrompevano il percorso di studi alle scuole medie.

Prima dell'introduzione dell'agenzia Peso, l'iter tradizionale di reclutamento si svolgeva a pochi mesi dalla fine del percorso scolastico, previsto per marzo: tra le attrattive con cui gli agenti di *recruiting* si presentavano vi era la possibilità di proseguire il percorso di studi durante il lavoro (soprattutto per coloro che non potevano permettersi una istruzione ulteriore per ragioni economiche)⁸⁸.

Emanata la legge vietante il *recruiting* diretto, i metodi di assunzione si fecero meno aggressivi, limitandosi alla distribuzione di volantini informativi per mezzo degli istituti scolastici o, per ovviare al problema dell'impossibilità di spostamento, alla creazione di sedi distaccate della Peso in zone rurali ove collocare permanentemente un addetto alle risorse umane⁸⁹.

A minare questo collaudato sistema ci pensò il processo di industrializzazione che, con il suo promuovere l'educazione come mezzo per sollevare la propria condizione sociale, fece in modo di ridurre la manodopera disponibile per le imprese: nel 1975 circa il 90 per cento delle diplomate proseguivano gli studi superiori, spesso arrivando anche a frequentare le università⁹⁰. Inoltre, la competizione sul mercato per la manodopera giovanile- da sempre considerata più flessibile rispetto lavoratori con una esperienza pregressa- aumentava, vista la continua formazione di industrie di 'nuova generazione' (elettronica, informatica, etc).

⁸⁶ Manodopera appartenente ad altra fascia di età sarebbe stata assunta in base a specifiche direzioni del Ministero del Lavoro-cfr MACNAUGHTAN Helen, *Women, Work and the Japanese Economic miracle- the case of the cotton textile industry, 1945-1975*, RoutledgeCurzon, 2005, p62

⁸⁷ Nel 1970 il 97% delle giovani diplomate alle scuole superiori venivano assunte dal settore non agricolo-cfr *Ibidem*

⁸⁸ *Id*, p66

⁸⁹ *Ibidem*

⁹⁰La causa scatenante fu la nuova condizione socioeconomica, spingente i giovani a studiare per migliorare la loro posizione sociale- cfr. BOUISSOU, pp 154-155

Una delle prime soluzioni fu ricorrere all'uso delle nuove tecnologie e modernizzare gli impianti di produzione, ma la manodopera continuava a non essere sufficiente.

Le aziende si rivolsero, quindi, all'unica parte di popolazione disponibile: donne adulte- solitamente madri che avevano dovuto lasciare il posto di lavoro a seguito di una gravidanza o del matrimonio e che ritornavano nel mercato del lavoro per contribuire all' economia del nucleo familiare.

L'impiego per questa parte di manodopera era solitamente part time o stagionale, in modo da poter loro permettere di coniugare obblighi familiari e lavorativi⁹¹: l'azienda tessile Tōyōbō, ad esempio, iniziò ad adoperare la manodopera stagionale dal 1960-1970 e da 400 persone assunte per la stagione nel 1962, divennero 1000 nell'arco di un anno, per poi raggiungere i 3000 nel 1968⁹².

Entro il 1970 le aziende avevano ormai consolidato la prassi di assumere personale temporaneo per diversi motivi: erano una manodopera poco costosa, di cui potevano disporre in base alla situazione del mercato e la cui efficienza era pari, se non superiore, a quella dei lavoratori con contratto a vita⁹³; nel 1971 il personale a contratto determinato rappresentava ormai il 10 per cento della forza lavoro industriale- tant'è che nello stesso anno venne emanata una legislazione promuovente i lavoratori anziani (ovvero gli over 45)⁹⁴.

Lo sfruttamento dei lavoratori irregolari si sistematizzò nell' arco di vent'anni dalla loro comparsa, tanto che nel 1985 venne emanata la *Temporary Work Agency Law*⁹⁵, avente lo scopo di impedire una eccessiva assunzione dei lavoratori a tempo determinato a discapito della regolare manodopera: a questo scopo, vennero inserite delle liste riportanti gli impieghi

⁹¹ DORE, *Aspect and Social Change in Modern Japan*, Princeton University Press, 1967, pp411-453

⁹² MACNAUGHTAN Helen, *Women, Work and the Japanese Economic miracle- the case of the cotton textile industry*, 1945-1975, RoutledgeCurzon, 2005, p110

⁹³ *Id*, p50

⁹⁴ La legislazione venne rivista nel 1976 e stabiliva che il personale con più di 55 anni dovesse formare il 6% della forza lavoro- spesso la quota di lavoratori in questa fascia di età era molto più alta-cfr

⁹⁵ BROADBENT Kaye, *Women's employment in Japan: the experience of part time workers*, Australian National University, 2003, p4

legalmente permessi agli irregolari.

L'utilizzo intensivo di questa forza lavoro era dovuto non solo alla sempre più grave riduzione demografica del Paese, ma anche all'aumento del costo dei lavoratori a vita.

Nel 1970 infatti il salario base dei lavoratori regolari, seguendo il positivo andamento economico, era aumentato, in modo da favorire i comportamenti consumisti dell'epoca: se andiamo a considerare le spese delle lavoratrici regolari di quegli anni, infatti, circa il 41.9% dei guadagni veniva speso in beni di lusso mentre la restante parte convogliata tra i risparmi o, nel caso di lavoratrici sposate, nelle spese casalinghe (cibo, casa, educazione dei bambini, trasporti e tasse)⁹⁶.

Se in aggiunta si considerano gli aumenti salariali dati dal welfare e l'incremento della compensazione monetaria dato dall'anzianità, la manodopera regolare diventava estremamente dispendiosa⁹⁷.

Totalmente diversa era, invece, la condizione delle lavoratrici irregolari: pagate in base alle ore effettive lavorate e non aventi diritto alla ricezione di bonus, welfare o benefits di alcun genere lo stipendio da retribuire alle lavoratrici in questione risultava sicuramente molto più conveniente, rispetto l'importo di impiegato regolare⁹⁸.

Da parte delle stesse irregolari, del resto, non vi era incentivo nel ricercare un lavoro riconosciuto: il sistema fiscale nipponico, infatti, agevolava (e agevola tutt'oggi) le donne economicamente dipendenti dal capofamiglia, attraverso un sistema di sostegno economico e di agevolazione fiscale.⁹⁹

È doveroso sottolineare, però, come questo sistema di tassazione- che penalizza la coppia in cui

⁹⁶ どのような時代背景だったのか - 厚生労働省, *donoyōna jidaihaikei datta no ka, kōseirōdōsha*, 2011, p14

⁹⁷ MACNAUGHTAN Helen, *Women, Work and the Japanese Economic miracle- the case of the cotton textile industry, 1945-1975*, RoutledgeCurzon, 2005, p80

⁹⁸ BROADBENT Kaye, *Women's employment in Japan: the experience of part time workers*, Australian National University, 2003, p62

⁹⁹ Nel caso in cui la coniuge sia una casalinga o abbia un reddito inferiore alle 10000 ¥, il sistema fiscale prevede agevolazioni sulle tasse. -cfr TAKENAKA Emiko, *Dawn*, 2001, pp1-12

entrambi i partner lavorino a tempo pieno-, insieme ad un mancato sostegno istituzionale, sia la ragione per cui gran parte della popolazione femminile dopo il matrimonio decida di ritirarsi dal mercato del lavoro, diminuendo in questo modo il Prodotto nazionale lordo.

Ma delle condizioni dei lavoratori irregolari parleremo in dettaglio seguitamente.



2 1960: Operaie ritratte durante la pausa stretching dal lavoro

2.2 Lo sviluppo del gender equality nel mercato lavorativo: legislazioni interne e trattati internazionali

2.2.1 Il Labor Standard Act

Prima del processo di democratizzazione imposto dalle forze americane dello Scap, la tutela legislativa dei lavoratori era composta da singole normative, volte alla precisazione di aspetti come il numero di ore lavorative, gli standard minimi di sicurezza e la tutela di minori; altri, invece, come il salario minimo, vennero inseriti solamente durante gli anni del conflitto mondiale¹⁰⁰.

Un primo accenno normativo del mercato del lavoro si ebbe con la stesura del testo costituzionale del 1946: al suo interno gli articoli 27 *すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。児童は、これを酷使してはならない。 <<Ogni cittadino ha diritto e il dovere di lavorare. Il salario, le ore di lavoro, i giorni di riposo ed ogni altro dato riguardante il lavoro verrà stabilito da una legge. I bambini non devono essere sfruttati>> e 28 *勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。 <<I lavoratori hanno diritto a riunirsi in associazioni sindacali e a portare avanti negoziazioni. Il diritto ai movimenti sindacali deve essere garantito>>* ponevano le basi necessarie alla creazione di un corpo legislativo unico.*

Per rafforzare la tutela legislativa dei lavoratori tra il 1945 e il 1955¹⁰¹ venne elaborata la cornice di quella che è la vigente legislazione in Giappone.

Il Labor Standards Act (*労働基準法 Roudoukijunhou*)¹⁰² venne emanato nel 1947 e avrebbe, secondo il primo Articolo, lo scopo di garantire che le condizioni di lavoro devono essere elaborate in modo

¹⁰⁰ UPHAM, *Law and Social change in Postwar Japan*, 1987

¹⁰¹ TSUNEKI Atsushi, MATSUNAKA Manabu, *Labor Relations and Labor Law in Japan*, 20 Pac. Rim L. & Pol'y J., 2011, pp 540-542

¹⁰² In realtà il testo dovette essere modificato più volte nel corso degli anni Novanta, con l'ultima legge emendata nel 1995.

da consentire al lavoratore di vivere una vita dignitosa. <<労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない¹⁰³>>.

Oltre alle definizioni di ‘lavoratore’ e ‘salario’- necessarie per stabilire una comune base di identificazione-, il Labor Standard Act contiene anche i primi riferimenti al lavoro femminile: nell’ Art. 4, Capitolo I viene stabilito, ad esempio, l’obbligo di non discriminazione salariale per genere -使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない (<< Il datore di lavoro non deve utilizzare come motivazione il fatto che il lavoratore sia di sesso femminile per discriminarlo in relazione al salario>>)¹⁰⁴.

All’interno della normativa, inoltre, è stato elaborato un intero capitolo dedicato alla tutela delle madri e delle gestanti- nello specifico il Capitolo VI-2 Expectant or Nursing Mothers¹⁰⁵- il cui primo articolo stabilisce una limitazione delle aree di lavoro femminile in caso di maternità o di gravidanza- o meglio, esorta l’azienda a non sottoporre alla gestante lavori troppo pesanti.

Art 64.2“使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。Il datore di lavoro non *dovrebbe* avere alcuna dipendente donna impegnata nelle attività quivi elencate”

Art 64.3 使用者は、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。 Il datore di lavoro non *dovrebbe* assegnare ad una donna in gravidanza o ad una donna il cui parto è previsto o è avvenuto nell’ arco di un anno (da qui in avanti appellate con il nome di “gestanti o neomamme”) lavori che prevedano l’utilizzo di materiali pesanti, lavori in zone soggette a espulsioni di gas, o altri lavori che possano nuocere alla gravidanza, all’allattamento o simili¹⁰⁶.

Nonostante i vari emendamenti a cui il testo è stato sottoposto nel corso degli anni per aumentare la protezione della classe lavoratrice, è solamente nel 1972- con l’adozione del

¹⁰³ *Rōdōkijinhō* 労働基準法 (Labor Standard Act), p1- cfr <https://www.jil.go.jp/english/laws/documents/l.standards2012.pdf>

¹⁰⁴ *Ibidem*

¹⁰⁵ *Id*, p35

¹⁰⁶ *Id*, p36

Working Women Welfare Law - che il Giappone arrivò a soddisfare i criteri dell'International Labour Standards of the International Labour Organization (spesso abbreviata con la sigla ILO)¹⁰⁷; la necessità di avvicinarsi agli standard internazionali deriva, soprattutto, dall'entrata del paese all'ONU nel 1956, finale riconoscimento del suo ruolo tra i paesi sviluppati.

Tra i principi fondamentali del Labor Standards Act, da adesso in avanti abbreviato con la sigla LSA, vi è il supporto dei lavoratori in tre modi: anzitutto dichiara un minimo salariale obbligatorio e determina degli orari di lavoro fissi.

In secondo luogo, permette la contrattazione tramite associazioni sindacali di termini contrattuali, rendendo così possibile il dialogo management- operai.

In ultimo, fornisce un servizio di informazione, di collocamento e di miglioramento del mercato del lavoro, incarnato dal Centro per l'impiego 'Hello Work', creato dal governo nipponico a seguito della ratifica nel 1953 del 職業安定組織条約 *shokugyōanteisoshokujōyaku* (Employment Service Convention) e regolato dal Ministry of Health, Labor and Welfare¹⁰⁸.

La particolarità del testo è che non solo, prevede una parità salariale per uomo e donna ma contiene diversi provvedimenti 'attenti' alla condizione femminile: il primo, emanato nel 1931 e mantenuto durante la Seconda guerra Mondiale, prevedeva un permesso di assenza dal posto di lavoro in caso di mestruazione dolorosa.

Le potenze Alleate decisero di preservare l'emendamento, trasformandolo nell' Art. 68 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない (Quando una donna trovi difficile e doloroso lavorare durante i giorni delle mestruazioni, il datore di lavoro non dovrà convocare al lavoro la suddetta donna)¹⁰⁹ del testo di legge.

¹⁰⁷ BROADBENT Kaye *Women's employment in Japan: the experience of part time workers*, Australian National University, 2003, p66

¹⁰⁸ Consultabile al link https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_238148/lang--ja/index.htm

¹⁰⁹ *Rōdōkijunhō* 労働基準法 (Labor Standard Act), p37
https://www.jil.go.jp/english/laws/documents/l_standards2012.pdf

Nonostante l'attenzione alla manodopera femminile, sia in termini di parità salariale che di mantenimento della salute, fu solo nel 1975 che il permesso maternità venne legalmente inserito nel LSA, come Art. 65 paragrafo (2): il “datore di lavoro non *dovrebbe* far lavorare una donna entro le 8 settimane dal parto. Se, tuttavia, la donna abbia richiesto di rientrare al lavoro al termine delle 6 settimane, il datore di lavoro potrà farle svolgere solamente mansioni approvate dal medico” (使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない)¹¹⁰.

Il permesso aveva, nello specifico, durata differente a seconda che la lavoratrice appartenesse al settore privato o pubblico: nel primo caso il permesso aveva durata di un anno senza paga¹¹¹. Nel secondo caso-quello dei dipendenti pubblici-ad esempio le insegnanti, il congedo aveva durata di otto settimane precedenti il parto e otto settimane successive, completamente pagato ed obbligatorio (viene sottolineata l'imperatività del permesso poiché spesso le dipendenti pubbliche rientravano prima al lavoro causa mancate sostituzioni)¹¹².

Alle impiegate, viene inoltre concessa un'ora di ritardo in entrata e un'ora di uscita anticipata per evitare il picco del traffico e riuscire a svolgere le funzioni di moglie e madre (prendere il bambino a scuola, preparare la cena al marito- ad esempio).

Nonostante fosse previsto dalla legge, nel 1978 solamente il 16% delle donne richiese il permesso, in quanto << L'azienda vedeva le giovani donne sposate, specialmente coloro con figli, come improduttive e avanzava lamentele inerenti alla loro mancanza di interesse nel lavoro, perdita di ambizione e per i loro frequenti ritardi o assenze. Tali mancanze venivano attribuite alla loro incapacità di conciliare il loro ruolo di madri e mogli con quello di lavoratrici>>¹¹³.

¹¹⁰ *Ibidem*

¹¹¹ COOK Alice H. and HAYASHI Hiroko, *Working women in Japan- discrimination, resistance, and reform*, Cornell University, 1980,p 67

¹¹² *Ibidem*

¹¹³ BROADBENT Kaye *Women's employment in Japan: the experience of part time workers*, Australian National University, 2003, p 17, cit ROBERTS 1994:39

La legge, inoltre, venne fortemente criticata dall'opinione pubblica poiché assicurante solo la parità salariale tramite l'Art.3 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない (<<il datore di lavoro non deve utilizzare lo status sociale o la nazionalità di alcun lavoratore come ragione per portare avanti trattamenti discriminatori sui salari, orari di lavoro e altre condizioni>>), e in quanto non facente menzione alle opportunità di lavoro o carriera (anche se l'Art 14 della Costituzione richiama a eguali diritti per uomo e donna innanzi alla legge)¹¹⁴.

In aggiunta, come fatto notare da Cook e Hayashi¹¹⁵, anche nel caso in cui siano state enunciate misure per la salvaguardia della condizione femminile- come la sezione dedicata alla maternità- il verbo utilizzato non ha valore imperativo, ma suggerisce, piuttosto, l'attuazione delle stesse a discrezione dell'azienda.

Nonostante l'avanzamento di perplessità sull'efficacia e, in particolare, sull'imperatività del Labor Standards Act, la sua emanazione e gli articoli dedicati alla tutela femminile in esso contenuti rappresentarono un trampolino di lancio verso l'elaborazione di un testo completamente dedicato alle pari opportunità nel 1985.

2.2.2 La CEDAW e l'Equal Employment Opportunity Law

Durante la metà degli anni Settanta, il governo giapponese si pose come obiettivo quello di eliminare ogni forma di discriminazione verso la componente femminile entro il 1985, ispirato dall'Anno delle donne (1975) e dalla proclamazione della Decade delle donne (1976-1985) da parte delle Nazioni Unite, di cui era entrato a far parte nel 1956.

Il suo ingresso nell'Organizzazione Internazionale significava non solo essere riconosciuto come potenza mondiale, ma anche, secondo l'Art.1-3 della Carta delle Nazioni Unite¹¹⁶, a

¹¹⁴ *Rōdōkijunhō* 労働基準法 (Labor Standard Act),

<https://www.jil.go.jp/english/laws/documents/l.standards2012.pdf>

¹¹⁵ *Working women in Japan- discrimination, resistance, and reform*, Cornell University, 1980

¹¹⁶ <https://www.un.org/en/sections/un-charter/chapter-i/index.html>

dover cooperare a livello internazionale [...] e a promuovere ed incoraggiare al rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali di ogni individuo senza distinzioni di razza, genere, lingua o religione : in base allo Statuto, infatti, la firma della Carta impegna legalmente la nazione a cercare di realizzare quanto nella stessa riportato¹¹⁷ e ad applicare le Convenzioni Internazionali ratificate dalle Nazioni Unite .

Per questo, quando nel 1972 venne istituita la Commissione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le Donne, il Giappone partecipò all'attuazione dei suoi provvedimenti: tra questi ricordiamo la *Convention on the Elimination of All form of Discrimination against Women*, a cui si farà riferimento per mezzo della sigla CEDAW.

Il processo di elaborazione per arrivare alla Convenzione richiese diversi anni di lavoro, a partire dalla creazione della Commissione sullo Stato delle Donne (CSW) nel 1946¹¹⁸: inizialmente identificata come sottocommissione della Commissione dei Diritti Umani, ha il compito di elaborare strumenti applicativi che permettano il raggiungimento di una parità di genere.

Tra il 1949 e il 1959 la Commissione elaborò tre diversi trattati¹¹⁹, ciascuno tutelante un'area del diritto femminile richiedente immediata attenzione.

Tuttavia, ad eccezione di queste aree sensibili, i diritti femminili vennero considerati tutelati e promossi dallo Statuto generale sui diritti umani.

Resisi conto dell'inadeguatezza e della frammentarietà dell'approccio, l'Assemblea Generale richiese alla CSW di preparare una dichiarazione da presentare alle Nazioni che racchiudesse, in un unico strumento, standard internazionali per il raggiungimento dell'equità.

¹¹⁷ Nel 1966 i principi della Dichiarazione vennero trasformati in elementi legalmente vincolanti dall'International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights e dall'International Covenant on Civil and Political Rights <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm>

¹¹⁸ History of CEDAW, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm>

¹¹⁹ Convention on the Political Rights of Women, the Convention on the Nationality of Married Women, the Convention on Consent to Marriage, Minimum Age for Marriage and Registration of Marriages and the Recommendation on Consent to Marriage, Minimum Age for Marriage and Registration of Marriages

Nel 1965 venne elaborata, da una commissione scelta, la Dichiarazione per l'Eliminazione della Discriminazione contro le Donne- infine adottata due anni dopo, il 7 Novembre 1967.

Sebbene fosse considerata una bussola morale più che un trattato da rispettare internazionalmente, essa permise la creazione della *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, entrata in forza il 3 Settembre 1981¹²⁰.

Avente il testo natura coattiva, il Giappone dovette correre ai ripari per assicurare adeguate opportunità alle donne: nel 1979, per questo motivo, venne creato il primo gruppo di esperti per la parità tra i sessi-composto da donne, avvocati e docenti universitari- avente il compito di creare degli standard per la valutazione di pratiche legittime ed illegittime da parte del datore di lavoro¹²¹.

Tuttavia, il gruppo di esperti non riuscì a raggiungere un accordo, diviso tra il mantenimento di alcune pratiche volte a tutelare la lavoratrice e la restrizione dell'elenco di mansioni pericolose che le donne non potevano svolgere sul posto di lavoro.

Oltre alle problematiche sopra riportate, a livello nazionale il dibattito si concentrò su tre aspetti: la proibizione di alcune pratiche, gli obblighi del datore di lavoro e la necessità di revocare alcune misure del *Labor Standards Act* al fine, secondo l'Associazione dei datori di lavoro, di garantire una vera parità¹²².

Gli scontri tra il fronte manageriale e quello delle associazioni sindacaliste non permisero il superamento dell'impasse: da una parte l'amministrazione riteneva che, senza revisione di alcune pratiche -come la *menstrual leave*-, non ci sarebbe mai stata uguaglianza, in quanto il testo legislativo favoriva la componente femminile a discapito di quella maschile¹²³.

Dal lato opposto, invece, percepivano l'eliminazione delle stesse come una scusa per cancellare il minimo di protezione che una donna potesse, al momento, avere.

¹²⁰ History of CEDAW, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm>

¹²¹ UPHAM, *Law and social change in Postwar Japan*, Harvard University Press, 1987, pp144-155

¹²² *Ibidem*

¹²³ *Ibidem*

Inoltre, i sindacati ritenevano che l'eliminazione dei *benefit* femminili avrebbe portato ad un incremento dei contratti part-time, facendo declinare il numero delle impiegate regolari.

Ancora, secondo i rappresentanti dei datori di lavoro, la parità impiegatizia avrebbe portato alla fine dei pilastri che avevano contribuito a creare una stabilità sociale e la crescita economica- come l'impiego a vita ed il salario in base all'anzianità (di cui le donne non godevano poiché solitamente si ritiravano dal mercato del lavoro subito prima del matrimonio)¹²⁴.

Altre voci di dissenso vedevano nelle riforme economiche ed in questo scenario una ulteriore contaminazione occidentale alla cultura nipponica, per la quale la separazione dei ruoli sarebbe necessaria non solo a mantenere l'economia in moto, ma a preservare la stabilità sociale:

<< L'abbandono dei ruoli di genere porterebbe ad una libera scelta individuale del ruolo da ricoprire. Il fattore decisivo nel prendere la decisione, tuttavia, non sarebbe fondato sulla dipendenza reciproca, o sul bisogno collettivo del mantenimento dei ruoli complementari di uomo e donna. Piuttosto, le persone si classificherebbero in base al valore percepito del ruolo, trasformando la scelta in un problema di superiorità ed inferiorità. Le persone aventi successo guarderebbero agli altri con superiorità, mentre le persone forzate ad un lavoro più umile e meno gratificante guarderebbero gli altri con sentimenti di invidia. L'attuale clima di cooperazione ed amicizia si trasmuterebbe in un ambiente di competizione ed ostilità. >>¹²⁵.

Il Governo giapponese, viste le contrastanti opinioni, fu costretto a cedere il compito alla *Subcommission on Women's Employment of the Advisory Commission on Women and Minor's problems*, organo formato da sindacati, esponenti dell'associazione dei datori di lavoro e da una parte neutra¹²⁶.

Nel 1984, la parte neutrale della sottocommissione convinse le restanti due ali- site ai poli opposti- a non cercare un compromesso, quanto piuttosto a scrivere su un foglio ciò che, a loro parere, dovesse essere mantenuto, eliminato o inserito per il raggiungimento dell'uguaglianza.

¹²⁴ *Ibidem*

¹²⁵ UPHAM, *Law and Social Changes in Japan*, 1987, p151

¹²⁶ *Id*, p152

Il testo finale della *Equal Employment Opportunity Act* (EEOA) venne, quindi, redatto in base alla bozza di progetto elaborata dalla parte neutrale, varato nel 1984 e posto in attivo l'anno dopo¹²⁷.

Nonostante la sua importanza, l'emendamento venne considerato insufficiente nella gestione dei rapporti aziendali, in quanto non percepito come 'da implementare previo sanzionamento' ma, piuttosto, come 'guida amministrativa'¹²⁸; inoltre, nella sua prima stesura non poneva un obbligo di non discriminazione di genere in sede di assunzione-veto posto, invece, per le dimissioni- ma, piuttosto, chiedeva all'azienda di *fare uno sforzo*¹²⁹ nel concedere pari opportunità.

A seguito delle critiche, il testo venne revisionato nel 1997, in modo da includere nel divieto pratiche di recruiting penalizzanti il genere femminile¹³⁰.

È bene specificare, tuttavia, che nonostante la revisione del 1997 il testo venne ancora considerato vago nel determinare i comportamenti discriminatori e nello stabilire la responsabilità statale nei confronti degli stessi, tanto che nel 1999 venne emanato il *Basic Act for Gender Equal Society*, con il fine di [...] promuovere sistematicamente e in modo esaustivo la formazione di una Società per le Pari Opportunità, attraverso lo stabilimento di principi basilari e la chiarificazione delle responsabilità dello Stato, governi locali e cittadini per la formazione di suddetta società e provvedendo alla creazione di politiche sociali per la Formazione di una Gender Equal Society [...]¹³¹. (Art.1)

¹²⁷ *Ibidem*

¹²⁸ MIZUSHIMA Ikuko, *Promoting Gender Equality in Japan: An Examinaiion of Labor Law*, OSAKA UNIVERSITY LAW REVIEW, 2017, p162.

¹²⁹ Così facendo pratiche apertamente discriminatorie in sede di colloquio mantennero il loro carattere 'legittimo'.-cfr *Ibidem*

¹³⁰ Una seconda revisione si ebbe nel 2006, tramite la quale la popolazione maschile venne inclusa nelle politiche antidiscriminatorie per sesso, e inserì il divieto di licenziamento di una donna rientrante al lavoro dopo l'ottenimento del permesso maternità- cfr STARICH Megan L., *The 2006 revision to Japan's Equal Opportunity Employment Law: a narrow approach to a pervasive problem*, 2007 Pacific Rim Law & Policy Journal Association, pp558

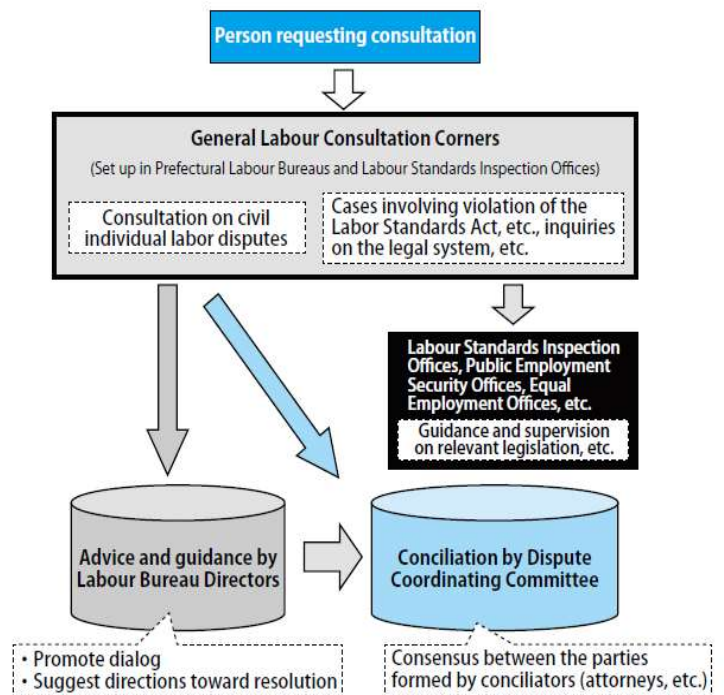
¹³¹ http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/toward/progress/index.html

2.2.3 Equal Employment Opportunity Act: tutela nominale o effettiva? Le critiche al testo

Secondo alcuni opinionisti l'EEOA rappresenterebbe una 'vittoria' per il datore di lavoro: con la revisione del 1997, infatti, diverse restrizioni imposte allo sfruttamento della manodopera femminile, come il turno di notte vietato o limitato, vennero eliminate; mentre altre, come le ore di straordinario¹³², modificate in base al modello maschile. Inoltre, per le lavoratrici in posizione di autorità o svolgenti un lavoro specializzato, le limitazioni su ferie e straordinari vennero revocate¹³³.

Persino il sistema di risoluzione dei conflitti volgeva a favore del titolare d'azienda: nel caso in cui una donna avesse sporto lamentela sul posto di lavoro, in base all' Art 13, il titolare sarebbe stato obbligato a farsi carico della segnalazione e a riferire l'incidente ad un organo appositamente creato all'interno dell'azienda- e quindi *privato*. Se richiesto la lavoratrice avrebbe potuto, in accordo con l'Art 14 e con l'Art 15, richiedere che un ufficiale del *Women and Minors Office* si recasse per condurre la mediazione e, secondo l'Art 16, per suggerire un accordo e la sua accettazione¹³⁴.

Figure IV-15 Framework of the Individual Labor Dispute Resolution System



3 Schema illustrativo del sistema di risoluzione delle controversie

¹³² per le donne in industrie non manifatturiere passarono da 6 ore a settimana a 12, e da 150 ore annuali a 300.

¹³³ COOK Alice H. and HAYASHI Hiroko, *Working women in Japan- discrimination, resistance, and reform*, Cornell University, 1980

¹³⁴ UPHAM, *Law and social change in Postwar Japan*, Harvard University Press, 1987, p198

Non prevedendo, però, l'intervento del potere giudiziario il testo non sarebbe conforme ai principi della CEDAW, di cui il Giappone è- ricordiamo- uno dei paesi firmatari: nell'Art 2 della Convenzione si stabilisce che “le parti devono stabilire una protezione legale dei diritti delle donne su basi eguali a quelle degli uomini e devono assicurare, *attraverso tribunali nazionali di competenza e altre pubbliche istituzioni*, l'effettiva protezione delle donne contro ogni forma di discriminazione”¹³⁵.

La totale assenza di misure sanzionatorie in caso di mancato adempimento delle norme sarebbe giustificata, secondo Upham, dalla convinzione nipponica per cui “La legge deve essere limitata ad una affermazione di costume e non deve portare a cambiamenti sociali o contribuire ad essi”¹³⁶.

In altre parole, la tendenza culturale alla mediazione si proporrebbe come mezzo di controllo delle interazioni sociali: una soluzione pacifica, secondo il parere dell'autore sopracitato, minimizzerebbe le possibilità del singolo (o del gruppo) di utilizzare il sistema legale per modificare le fondamenta culturali¹³⁷.

Quindi l'EEOA, lasciando che sia un funzionario del Ministero a trovare una soluzione per eventuali conflitti di genere, farebbe ricadere la definizione di gender equality nelle mani dello Stato, permettendogli, onde evitare agitazioni dello status quo, di influenzare anche le norme per la parità, arrivando a non garantire chiari diritti legali alla parte femminile e, anzi, secondo alcuni opinionisti, minando l'autorità di future querele¹³⁸.

¹³⁵ TUCKER Ricky, *Implications of Abenomics on Gender Equality in Japan and Its Conformity with CEDAW*, 95 Or. L. Rev., 2017, p556

¹³⁶ UPHAM, *Law and Social change in Postwar Japan*, 1987, p200

¹³⁷ *Ibidem*

¹³⁸ *Ibidem*

2.2.4 L'immagine pubblica della donna lavoratrice

Oltre alle contestazioni mosse alla mancata coattività della legislazione e alla effimera protezione giuridica, l'*Equal Employment Opportunity Act* fu molto criticato anche per le implicazioni sociali di cui si era fatto araldo.

Il testo, del resto, sembrerebbe fallire nel creare una parità tra uomo e donna e, anzi, livellerebbe la cornice lavorativa sulla base della sua componente androgena¹³⁹: alcune misure protettive- come i turni notturni o il limite allo straordinario- vennero eliminate, mentre altre- ad esempio il 'permesso mestruazioni'- ridotte.

L'idea alla base della legge sembrerebbe essere, quindi, che le donne debbano conformarsi ai ritmi e alle condizioni di lavoro maschili¹⁴⁰ e, contemporaneamente, riuscire ad armonizzare la loro carriera con il ruolo di madre¹⁴¹ che, visto il repentino calo demografico del Giappone, stava assumendo maggiore importanza- la stessa *menstrual leave*, d'altronde, veniva vista come un mezzo per 'proteggere la fertilità', in un riproporsi del concetto di 母性保護 *boseihogo*.¹⁴² La protezione della maternità era un punto chiave nell'agenda statale del periodo, in quanto la drastica riduzione delle nascite stava consolidandosi in quello che è l'odierno trend sociale di invecchiamento della popolazione, chiamato 高齢化 *kōreika*¹⁴³: dopo il boom di nascite nel primo periodo post-bellico, un mix di condizioni economico-sociali (come le crisi del mercato e matrimoni tardivi) aveva condotto la popolazione nipponica ad un improvviso declino.

¹³⁹ MOLONY Barbara, *Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the changing Discourse on Gender*, 1995, p270

¹⁴⁰ *Id*, p285

¹⁴¹ I ritmi di lavoro della manodopera androgena, secondo le aziende, erano stati i fattori principali del successo internazionale del Giappone. Di conseguenza, i burocrati tendevano a privilegiare quella componente della forza lavoro. -cfr MOLONY, *Ibidem*

¹⁴² Traducibile in italiano come 'protezione della maternità', il termine venne introdotto nel primo ventennio del Novecento, durante l'ascesa del nazionalismo nipponico. -cfr MOLONY, p275

¹⁴³ Il termine *Koreika* è traducibile con *Aging Population* ed indica quel fenomeno sociale per cui ad una alta aspettativa di vita si associa un ridotto numero di nascite, risultante in un aumento della popolazione senile costante nel tempo.

Con lo scopo di arginare il problema prima che si radicasse, il concetto di *Wise Motherhood* venne elevato a modello comportamentale e incoraggiato dal sistema economico, aziendale e statale nella sua forma postbellica: non più educativa ma supportante il benessere del nucleo familiare e la successiva generazione di cittadini impiegati per lo sviluppo del Paese¹⁴⁴. A questa immagine si aggiungeva, però, la necessità industriale della manodopera a buon mercato che la donna, dalla seconda metà degli anni Sessanta, rappresentava in quanto lavoratrice irregolare.

Con il duplice scopo di elogiare l'immagine della 'nuova' madre e della donna lavoratrice, nel corso degli anni vennero proposte al pubblico diverse immagini, rappresentative di quelle che, per l'epoca, erano buoni o cattivi esempi di partecipazione sociale femminile.

Come possiamo notare dalla foto a lato, l'archetipo della donna lavoratrice regolare e ricoprente posizioni manageriali venne ritratto

con atteggiamento mascolino, quasi a voler indicare la necessaria perdita della femminilità per succedere nel lavoro: il nome attribuito alla figura rappresentante il gruppo in questione è, infatti, オヤジギャル・”oyajighiaru”, il cui significato sarebbe una ‘donna che si comporta come un vecchio uomo’.¹⁴⁵



FIG 1 This caricature of an *oyaji girl* appeared in a large-circulation Japanese newspaper in 1990. The characters in the bubble above her head translate to "oyaji girl," while those in the box mean "increasing rapidly." (Reprinted from *Mainichi Shinbun*, March 13, 1990, evening edition.)

¹⁴⁴ MOLONY Barbara, *Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the changing Discourse on Gender*, 1995, p276

¹⁴⁵ In generale, il numero delle donne lavoratrici è stato fortemente influenzato dallo scoppio della bolla inflazionistica degli anni Novanta e da una politica di protezione della maternità a causa del repentino calo demografico

Una seconda rappresentazione negativa di donna impiegata è quella della madre che decide di lavorare come full timer: mentre la *oyaji* ha acquisito una rozzezza maschile, questa madre lavoratrice viene descritta come una donna egoista, priva di interesse verso la famiglia e interessata al guadagno.¹⁴⁶

Opposta a queste due controverse figure vi è, invece, quella della ‘madre moderna’, incarnante la Wise Motherhood.

La “nuova madre...deve riuscire a bilanciarsi con maestria tra il lavoro part time, gli hobbies e la vita familiare. È una cuoca versatile e un ottimo genitore; inoltre le piace socializzare con amici conosciuti durante lo svolgimento di altre attività”,¹⁴⁷.

In altre parole, la figura femminile pubblicizzata sembrerebbe reiterare la separazione delle competenze di genere e renderebbe difficoltoso per le donne nipponiche collocarsi nella sfera lavorativa o in quella familiare.

Inoltre, il fatto che siano le donne a doversi adattare alla vita lavorativa e che il datore non sia obbligato a supportare questo meccanismo di ‘fusione dei ruoli’, secondo alcuni critici del testo di legge, sarebbe la dimostrazione del fatto che l’*Equal Employment Opportunity Act* rappresenterebbe un tentativo di conciliazione degli interessi politico-industriali, più che un sentito slancio verso l’uguaglianza tra i sessi¹⁴⁸.

Se per le industrie era necessario mantenere l’esclusivo accesso maschile alla career track, per la politica aveva primaria importanza, invece, l’incentivo alla fertilità: per questo motivo, l’EEOL mancherebbe di considerare gli aspetti sociali dell’essere madri, come le ore lavorative realmente svolte o il tempo impiegato dalla stessa in caso di pendolarismo.

¹⁴⁶ MOLONY Barbara, *Japan’s 1986 Equal Employment Opportunity Law and the changing Discourse on Gender*, 1995, p270

¹⁴⁷ *Id*, p271

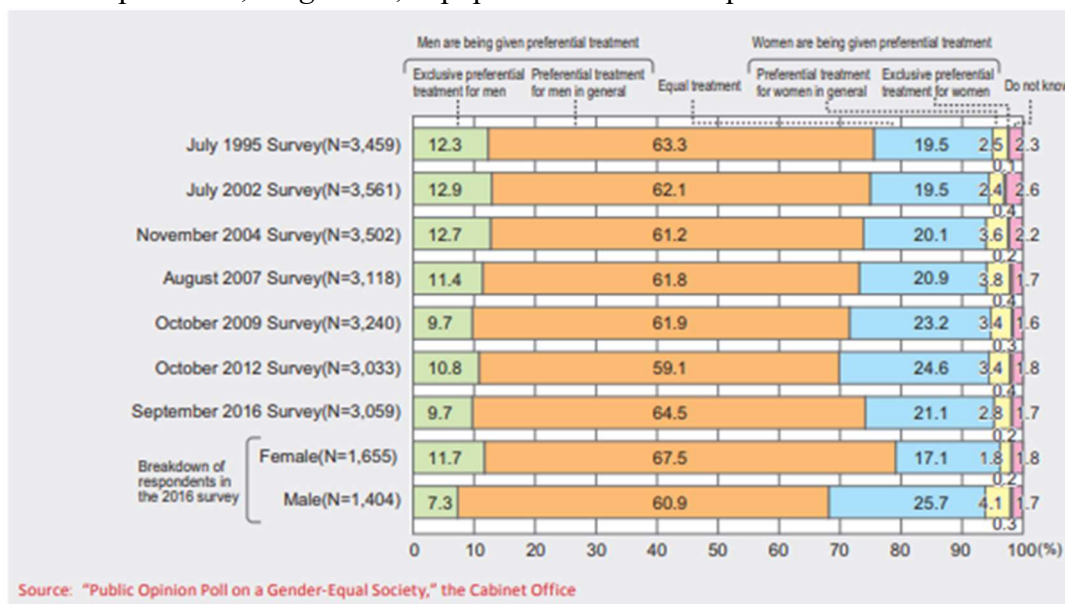
¹⁴⁸ UPHAM, *Law and social change in Postwar Japan*, Harvard University Press, 1987, p220

Nonostante le varie critiche, il testo di legge è stato fondamentale nell'offrire alle donne giapponesi non solo un'immagine di genere discostante da quella tradizionale, ma anche la concezione di cosa sia il *gender gap*¹⁴⁹.

Dall'emanazione del *Equal Employment Opportunity Act*, secondo le statistiche del 内閣府男女共同参画局 *Naikakufudanjokyōdōsankakukyoku* (il Gender Equality Bureau Cabinet Office), sarebbe mutata soprattutto la visione del ruolo femminile e fra la popolazione vi sarebbe una maggiore percezione del gender gap.

Nella prima immagine, circa il 74.2%¹⁵⁰ dei partecipanti all'indagine sulla percezione di egualitarismo tra i sessi ha risposto che, *sui generis*, la popolazione maschile può contare su un trattamento

privilegiato.



3 Sense of equality throughout the entire society, Gender Equality Bureau Cabinet Office

Nel secondo grafico

(numero 4), invece, viene rappresentato il grado di assenso e dissenso alla frase "L'uomo ha il compito di lavorare fuori casa, mentre la donna deve dedicarsi ai lavori domestici"¹⁵¹.

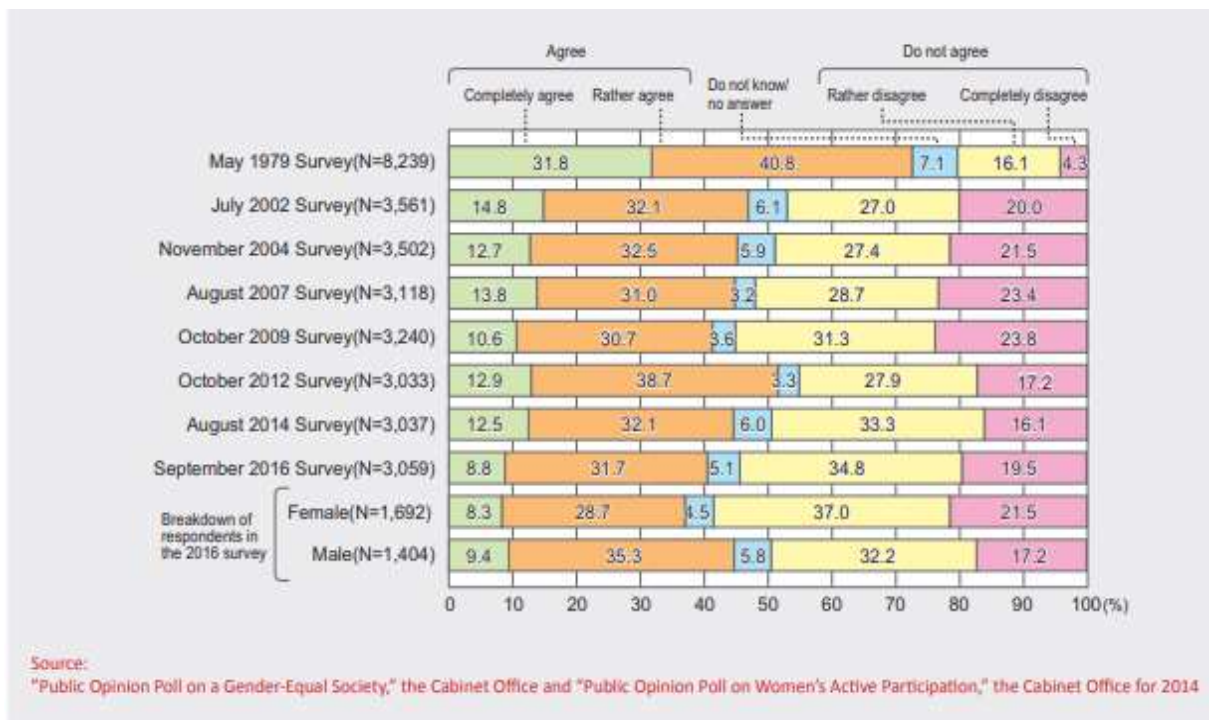
¹⁴⁹ *Id*, p293-294

¹⁵⁰ Gender Equality Bureau Cabinet Office, *Perception of Gender Equality*, 2016: http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men18/pdf/1-10.pdf

¹⁵¹ Gender Equality Bureau Cabinet Office, *Perception of Gender Equality*, 2016: http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men18/pdf/1-10.pdf

Notiamo come dal 1979- anno in cui per la prima volta venne posto il quesito- al 2004, la percentuale di popolazione in disaccordo con la tradizionale divisione dei ruoli di genere sia maggiore rispetto la controparte più ‘conservatrice’; nel 2007, persino, l’opposizione al *gender bias* raggiunse i 52.1 punti percentuali.

Dal 2012 al 2014, tuttavia, il trend di sostegno all’immagine tradizionale ritornò in auge, per poi conoscere una riduzione di consenso nel 2016.



4 Stereotyped perception for Gender roles, *Gender Equality Bureau Cabinet Office*

Dal grafico sopra analizzato, quindi, sembrerebbe essere in atto una rivalutazione del ruolo della donna, soprattutto da parte della popolazione femminile: contro il 49.4% degli uomini, il 58.5% delle donne intervistate sembrerebbe ritenere di non sentirsi rappresentate dall’immagine riportata dall’ affermazione¹⁵².

¹⁵²*Ibidem*

Sebbene non dica chiaramente quante donne, in quel 58%, si identifichino nella figura della *oyaji gyaru* e quante in quella della ‘nuova madre’, l’analisi dimostra come il testo dell’*Equal Employment Opportunity Act*, seppur inefficace dal punto di vista legale, abbia contribuito alla rianalisi dello stereotipo femminile.

2.3 La natura dicotomica del mercato del lavoro

2.3.1 Il sistema paternalistico del Lifetime Employment

Come riportato nel paragrafo 2.1, il mercato del lavoro nipponico cominciò a formarsi dai primi anni post-bellici, quando la necessità di rimettere in moto l’economia del Paese rese la regolamentazione della manodopera e la definizione delle relazioni lavorative di primaria importanza.

Tra le caratteristiche che si sono sviluppate in quel periodo e che ancora oggi rendono peculiare il mercato lavorativo vi è, sicuramente, il sistema dell’“impiego a vita”.

Nata come pratica durante il ventennio nazionalista, il 終身雇用制度-*shūshinkoyōseido*, in lingua anglosassone “*Lifetime Employment System*”, venne ripreso durante gli anni dello sviluppo economico e sistematicamente attuato nonostante non figurasse come legittima tipologia contrattuale quanto, piuttosto, come convenzione sociale¹⁵³.

Questo tipo di rapporto lavorativo prevedeva che il dipendente, assunto solitamente al termine del suo percorso scolastico, rimanesse nell’azienda fino al momento del pensionamento, dedicando la sua vita allo sviluppo e al benessere della stessa.

Nell’arco della sua attività impiegatizia, il lavoratore avrebbe dovuto mostrare totale abnegazione ed una massima disponibilità nei confronti del datore di lavoro: gli poteva essere

¹⁵³ TACHIBANAKI Toshiaki, *The New Paradox for Japanese women: Greater Choice, Greater Inequality*, International House of Japan, 2010, p13

richiesto, infatti, non solo di fare lavoro straordinario su base quotidiana, ma anche di cambiare reparto o di trasferirsi in altra regione per motivi lavorativi.

In cambio della sua fedeltà e ‘devozione’, l’impresa concedeva ai suoi dipendenti non solo strutture vacanziera e attrezzature sportive ma, in caso di trasferimento richiesto a dipendente con famiglia, avrebbe provveduto oltre che all’alloggio anche all’inserimento dei bambini nelle migliori scuole del distretto.

Inoltre, i benefici economici che il salariato riceveva erano innumerevoli: dai benefit annuali, il cui importo ammontava fino a circa 6 volte lo stipendio mensile medio¹⁵⁴, ad una somma forfettaria da riceversi al momento del pensionamento, in aggiunta alla regolare somma pensionistica.

Ma la grande particolarità del *Lifetime Employment* si trova non solo la relazione paternalistica che si viene a sviluppare tra i dipendenti e la dirigenza (che spesso partecipa a matrimoni e funerali), ma anche nella quasi totale assenza di licenziamenti-a meno che l’impiegato non avesse tenuto un comportamento incompatibile con l’immagine aziendale, o ci fosse stata una grave crisi economica.

Infatti, piuttosto che dimettere un lavoratore, l’impresa provvedeva ad un suo spostamento in un settore marginale; non solo perché un licenziamento avrebbe leso all’immagine aziendale ma anche perché al momento dell’assunzione l’impresa aveva investito nel capitale umano, preparandolo attraverso un sistema di ‘*On the job training*’ con lo scopo di servirsene *vita natural durante*- l’allontanamento, in altre parole, avrebbe rappresentato uno spreco di capitale e di risorse preparate¹⁵⁵.

Il lavoratore, d’altro canto, non era incentivato a dare le dimissioni, sia per la poca mobilità del mercato lavorativo che per il sistema di compensazione, basato sul “*seniority wage*”¹⁵⁶.

¹⁵⁴ HANAMI Tadashi, *Labor relations in Japan Today*, Kodansha international, 1979, p26

¹⁵⁵ *Id*, p28

¹⁵⁶ SHUNSHAKU Nishikawa, *The Labor Market in Japan*, University of Tōkyō Press, 1980, p160

Istituzionalizzato nei primi anni Cinquanta, il salario per anzianità (o “seniority wage”) stabiliva che la retribuzione mensile da consegnare al lavoratore aumentasse su base annua, come mezzo di ringraziamento per la fedeltà dimostrata e, in aggiunta a questo primo importo, l’impresa prevedeva l’inclusione di alcuni bonus¹⁵⁷- come quello familiare e il bonus promozione (la quale, esattamente come il salario, veniva concessa ai lavoratori di anno in anno). In caso di allontanamento, l’impiegato avrebbe quindi perso una ingente somma di denaro senza aver garanzia di poterla recuperare in futuro: come è naturale, le dimissioni volontarie erano praticamente nulle, andando ad inficiare, in questo modo la mobilità del mercato.

Fu solo dalla metà degli anni Sessanta che il sistema di compensazione, alla luce degli sviluppi industriali e sociali, verrà riformato nel “*seniority- merit wage system*”¹⁵⁸ utilizzato oggi.

Un primo accenno di cambiamento al sistema del *shūshinkoyōseido* si ebbe fine degli anni Sessanta- inizio anni Settanta, in risposta alla richiesta del mercato di una manodopera a basso costo, ma altamente produttiva: i lavoratori irregolari.

2.3.2 *La nuova forza lavoro: chi, come e perché*

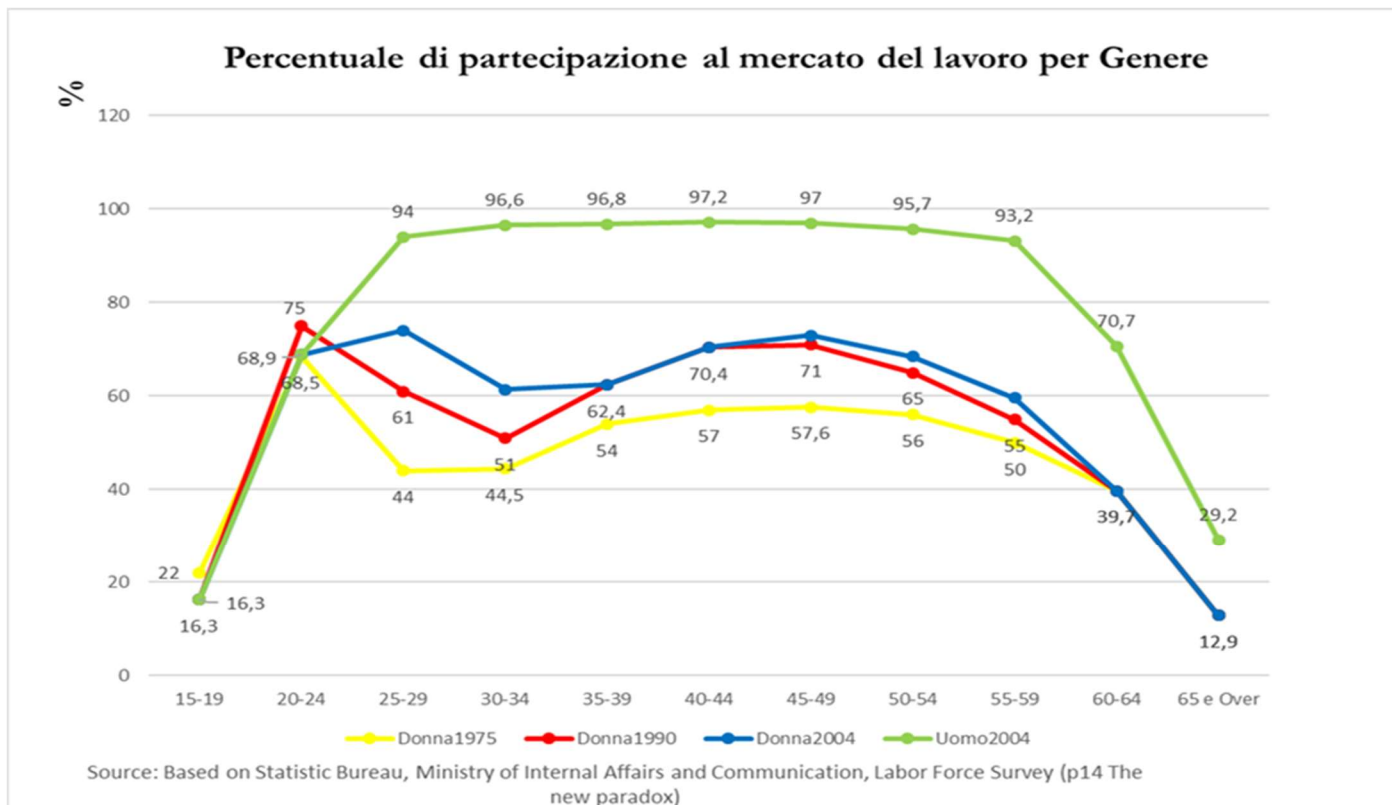
La presenza dei lavoratori “irregolari” divenne essenziale dal 1970, anno in cui si assistette ad una progressiva diminuzione della forza lavoro: la possibilità di accesso ad un’istruzione superiore, infatti, fece aumentare esponenzialmente il numero di iscritti ai corsi universitari e, come è naturale, il numero di giovani diplomati assunti si ridusse drasticamente.

È però importante fare una distinzione tra il comportamento maschile e quello femminile: se per la maggior parte degli uomini l’accesso al *Lifetime employment* era solo ritardato, per le donne gli schemi di ingresso ed uscita dal mercato del lavoro erano completamente diversi e, soprattutto, dipendenti dall’età della salariata.

¹⁵⁷ *Ibidem*

¹⁵⁸ Prevede che il salario venga calcolato non solo in base agli anni di servizio aziendale, ma anche in base alle responsabilità date dal ruolo di lavoro, il background accademico e le job skills del dipendente.-*Ibidem*

In particolare, dagli anni Settanta- come possiamo vedere dal grafico sottostante- la manodopera femminile ritarda il suo ingresso nel mondo del lavoro (circa il 68.5%) per continuare il suo percorso di studi e, a differenza della controparte maschile, vi esce con largo anticipo: circa il 30% delle donne nipponiche, infatti, abbandona il posto di lavoro tra i 25 e i 30 anni per poi ritornarvi dopo i 40 – approssimativamente il 57%¹⁵⁹.



5 TACHIBANAKI Toshiaki *The New Paradox for Japanese women: Greater Choice, Greater Inequality*, International House of Japan, 2010

Ma quali sono le ragioni per cui la componente femminile viene esclusa così presto?

Secondo Kaye Broadbent ¹⁶⁰, il periodo di servizio nelle aziende per il salariato femminile sarebbe durato un massimo di 9 anni e si sarebbe interrotto nel momento in cui l'impiegata si

¹⁵⁹ Questo schema di ingresso ed uscita crea la particolare curva ad M visibile nel grafico che caratterizza il mercato nipponico dagli anni Settanta. -cfr TACHIBANAKI Toshiaki, *The New Paradox for Japanese women: Greater Choice, Greater Inequality*, International House of Japan, 2010, p8

¹⁶⁰ Autrice di *Women's Employment in Japan: the experience of part time workers*, Australian National University, 2003

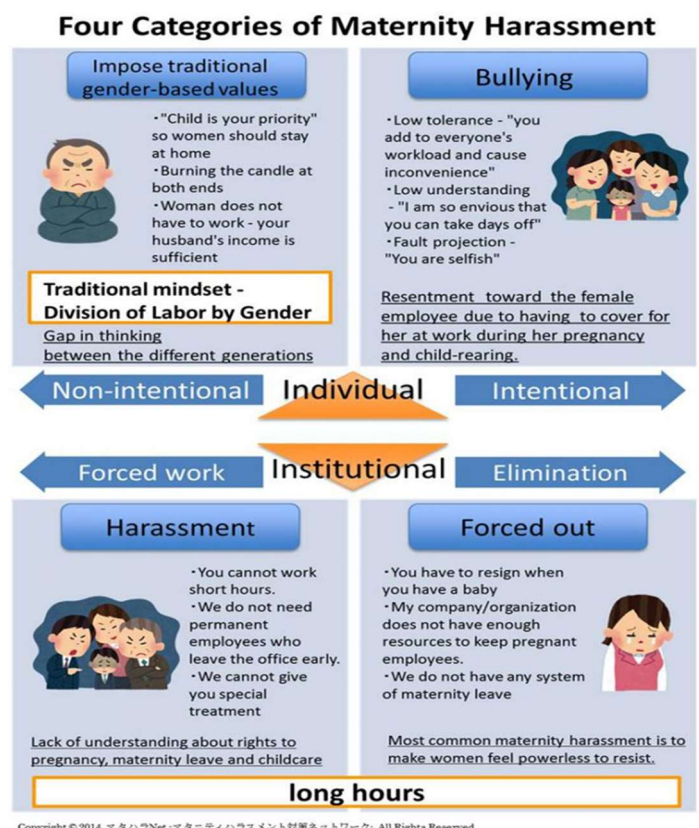
fosse sposata o fosse stata in attesa del primo figlio: le pressioni sociali, infatti, avrebbero fatto in modo da indurre la lavoratrice a dimettersi, così da poter adempiere alle sue responsabilità casalinghe¹⁶¹.

Nonostante nel *Labor Standard Act* fosse previsto il permesso maternità, poche erano le donne che se ne servivano, preferendo ad esso il licenziamento volontario: se da una parte le motivazioni erano legate alle sentite responsabilità familiari, da quella opposta risiedevano nelle pressioni psicologiche cui le gestanti- o le neomamme- dovevano sottostare¹⁶².

L'incoraggiamento alla tradizionale divisione dei lavori, infatti, permise la creazione di un sistema coercitivo il cui scopo era fare leva sul senso di colpa materno per il 'momentaneo abbandono del figlio alle cure di terzi'- sistema che, ai nostri giorni, ha preso il nome di マタハラ¹⁶³ *matahara*, dall'inglese Maternity harassment.

Un altro motivo per cui la forza lavoro femminile si trovò a dover uscire dal mercato

fu, nel 1970, il taglio dei fondi statali alle spese per il *Child Care*¹⁶⁴: vista la necessità di risparmio e il deficit delle nascite, l'allora apparato governativo ritenne di poter beneficiare, in termini economici e demografici, da un aumento della percentuale di casalinghe.



¹⁶¹ *Id.*, p9

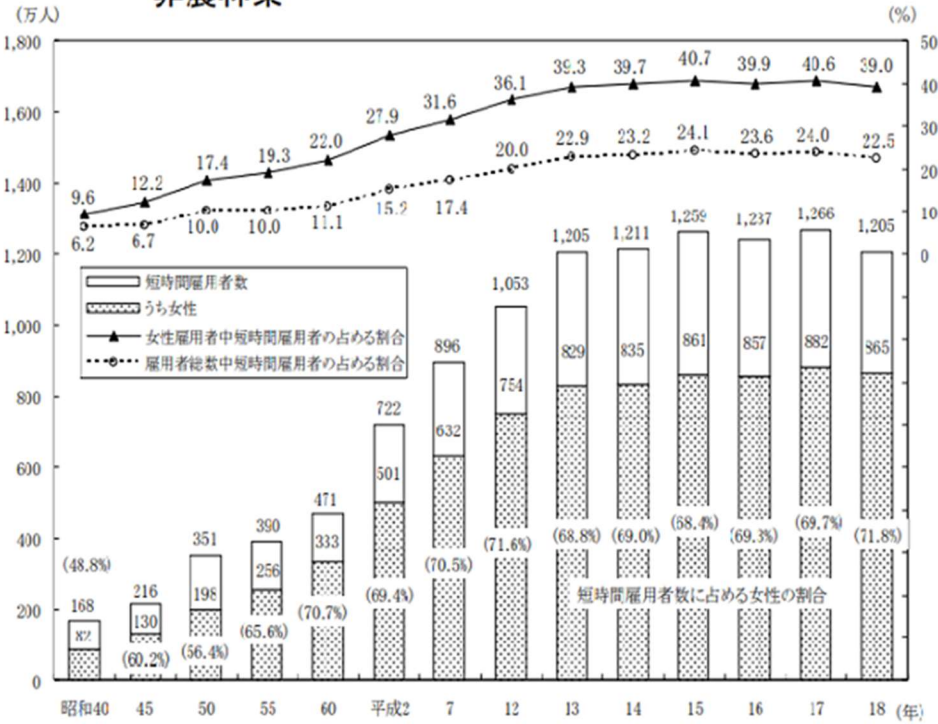
¹⁶² TACHIBANAKI Toshiaki, *The New Paradox for Japanese women: Greater Choice, Greater Inequality*, International House of Japan, 2010, p30

¹⁶³ Il matahara è una problematica ampiamente diffusa nelle aziende giapponesi, soprattutto nel settore privato (tra le cui forme rientra il *power harassment*)- fonte dell'informazione e dell'immagine: <http://www.mataharanet.org/en/what-is-matahara/>

¹⁶⁴ BROADBENT Kaye, *Women's Employment in Japan: the experience of part time workers*, Australian National University, 2003, p90

Dalla seconda metà degli anni Settanta, come visto in precedenza, la necessità di una manodopera con esperienza e a buon mercato determinò, però, una sempre maggior richiesta di part timers e le imprese si rivolsero alla parte di popolazione che, in quanto ormai parzialmente libera dai vincoli familiari, avrebbe potuto soddisfare la domanda: per questo motivo il grafico numero 6 mostra un aumento della partecipazione femminile- anche se manca di operare una effettiva divisione tra impiegate regolari e irregolari.

図表 1-23 短時間雇用者（週間就業時間 35 時間未満の者）数及び構成比の推移
— 非農林業 —



Come possiamo notare dal grafico¹⁶⁵, circa il 70% della forza lavoro chiamata 非正社員 *hiseishain* (irregolare), è composta dalla popolazione femminile: per logica conseguenza, è

¹⁶⁵ Fonte: Ministry of Health, Labour and Welfare <https://www.mhlw.go.jp/index.html>- Il grafico mostra i cambiamenti del mercato del lavoro part-time dal 40° anno del periodo Shōwa (1965) al 18° anno del periodo Heisei (2006). Le colonne puntinate rappresentano la percentuale femminile, insieme alla linea di tendenza i cui punti sono indicati con un triangolo. I restanti dati ritraggono i lavoratori irregolari in generale. <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/04/dl/h0420-2b.pdf>

inevitabile assumere che la maggioranza delle donne over quaranta rientranti nel mondo del lavoro faccia parte di quella fetta di popolazione.

Ma quali erano le motivazioni per rientrare in tarda età nel mercato?

Secondo alcune analisi condotte dal Ministry of Health, Labour and Welfare¹⁶⁶ circa il 52.4% delle donne ritornava al lavoro per contribuire alle finanze familiari, subito seguite dal 49.8% le quali affermavano di lavorare per “impiegare il loro tempo visto che i figli sono ormai autonomi”.

Una macroanalisi, invece, ci verrebbe data dal professor Tachibanaki Toshiaki, docente di economia presso la Kyōto University.

Secondo il Professore, la figura della donna part time fu ampiamente ‘pubblicizzata’ dallo Stato e dalle imprese negli anni Ottanta e Novanta, quando le condizioni economiche erano in rapido declino: la loro assunzione avrebbe infatti permesso non solo una ingente riduzione del costo della manodopera (considerando che, negli anni Ottanta, un lavoratore irregolare veniva retribuito circa 881yen all’ora¹⁶⁷) ma anche una redistribuzione del carico lavorativo (così da non sobbarcare i dipendenti regolari di incarichi e fidelizzandoli, in questo modo) e un adeguamento della spesa alle fluttuazioni economiche¹⁶⁸.

L’attuale persistenza, quindi, dell’assunzione femminile in condizioni di part time sarebbe il risultato di una sistematica attuazione di politiche di risparmio economico, addizionate al mantenimento del concetto di ‘lavori di genere’¹⁶⁹.

¹⁶⁶ Ministry of Health, Labour and Welfare, *Hataraku josei no jitsujō- 働く女性の実情*, https://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/josei/1996/dl/03.pdf

¹⁶⁷ TACHIBANAKI Toshiaki, *The New Paradox for Japanese women: Greater Choice, Greater Inequality*, International House of Japan, 2010, p15

¹⁶⁸ MOLONY Barbara, *Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender*, The University of Chicago Press, 1995, p273

¹⁶⁹ *Ibidem*

2.3.3 Le caratteristiche del lavoro irregolare

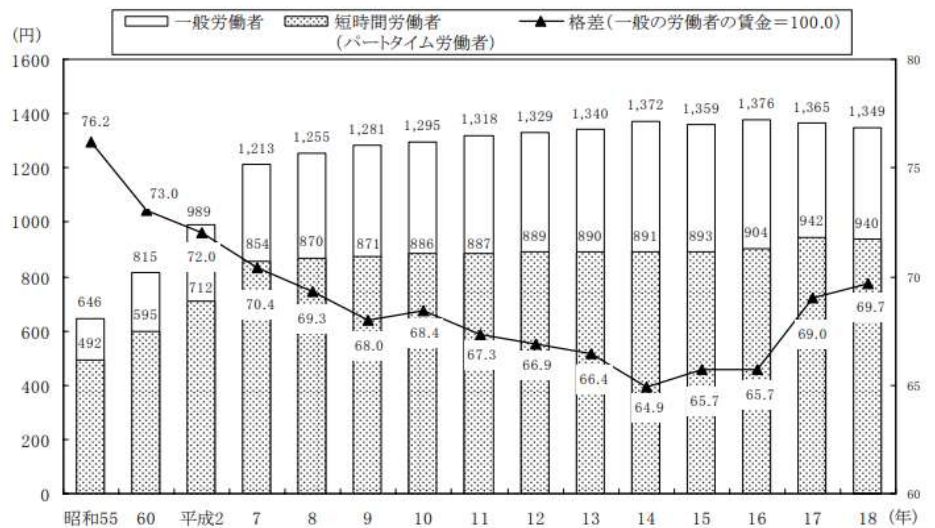
Andando ad analizzare più nel dettaglio la figura dei lavoratori irregolari, si nota come le differenze tra gli 正社員 *seishain* (regolari) e gli 非正社員 *hiseishain* (irregolari) siano prevalentemente salariali: nel caso dei primi, solitamente impiegati nel sopra citato sistema dell'impiego a vita, lo stipendio mensile era soggetto ad aumenti annui, dovuti non solo all'anzianità impiegatizia e al ruolo aziendale, ma anche ai bonus ricevuti¹⁷⁰.

Al contrario gli irregolari, ovvero i lavoratori part-time (*pato*), side-job workers (*arubaito*), impiegato a contratto (*keiyakushain* 契約社員) o il lavoratore a chiamata (派遣社員 *hakenshain*), erano

destinatari di una paga mensile calcolata su base oraria¹⁷¹ non prevedente alcun tipo di incremento: a differenza dei colleghi a tempo indeterminato, infatti, gli *hiseishain* non erano eleggibili per la ricezione di alcun tipo di bonus (compreso quello annuale) il che, ovviamente, andava a comportare

una disparità retributiva- come possiamo vedere dal grafico, illustrante il *wage gap* tra impiegate femminili regolari e irregolari (colonne puntinate)

図表 1-24 女性短時間労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

¹⁷⁰ Japan Institute for Labour Policy and Training, 2016, pp 2-4 <https://www.jil.go.jp/english/lsp/general/2015-2016/2015-2016.pdf>

¹⁷¹ nel 2015 è stato stimato che un lavoratore irregolare guadagni approssimativamente intorno ai 1258.3 yen (10 euro con attuale tasso di cambio) all'ora mentre il salario medio orario percepito da un full timers è stato stimato intorno ai 1957.9 yen (16 euro con l'attuale tasso di cambio)- fonte: Japan Institute for Labour Policy and Training <https://www.jil.go.jp/english/lsp/general/2015-2016/2015-2016.pdf>

dal 1980 al 2006¹⁷².

Oltre alla convenienza salariale, questa forza lavoro rappresentava per le imprese una forte possibilità di risparmio sulle spese destinate al Welfare, altrimenti troppo gravose.

A differenza, infatti, del lavoratore a tempo indeterminato che doveva essere sostenuto in termini di Previdenza Sociale, gli impiegati part time non ricevevano né una Assicurazione pensionistica, né potevano essere destinatari di un indennizzo: il sistema pensionistico nipponico, infatti, si divide in *National Pension* (destinato ai self employed worker, ad esempio) e in un *Employee's Pension Insurance*¹⁷³, i cui beneficiari sono i dipendenti aziendali aventi regolare contratto¹⁷⁴.

In altre parole, i lavoratori a tempo determinato, esaurito il contratto e in caso di uscita dal mercato per ragioni legate all'età, non avrebbero avuto un mezzo di sostentamento- almeno per quanto concerne la parte maschile.

Per la componente femminile, invece, venne prevista da alcuni tipi di assicurazione la possibilità di essere poste a carico del marito, rafforzando ulteriormente la dipendenza dalla figura maschile: in caso di divorzio, infatti essa non avrebbe avuto alcuna 'rete di sicurezza' in termini di Previdenza Sociale¹⁷⁵.

Lo stesso sistema fiscale, in aggiunta, incoraggerebbe le donne a ricercare lavoro come part timers: nel caso in cui, infatti, la lavoratrice risultasse a carico del coniuge in quanto ricevente un salario minore di 10.000 ¥, il Governo provvederebbe ad una assegnazione di sussidi, oltre che ad una riduzione delle tasse.

Dal punto di vista produttivo, invece, poche erano le diversità tra i due salariati.

Secondo l'analisi condotta da Broadbent, infatti, i part timers lavorerebbero- a dispetto di

¹⁷² Ministry of Health, Labour and Welfare <https://www.mhlw.go.jp/index.html>

¹⁷³ UCHIMURA Toshiko *Dawn, Women and Pensions*, 2001

¹⁷⁴ La cui pensione viene calcolata in base al loro salario e ai benefits dati dal National Pension- al quale sono registrati in aggiunta alla Employee's Pension Insurance.-cfr *Dawn, Women and Pensions*

¹⁷⁵ *Ibidem*

quanto immaginato- un quantitativo orario pari a quello dei colleghi a tempo pieno, il che -di fatto- li renderebbe “part timers nominali”¹⁷⁶, ovvero una forza lavoro destinataria di un basso salario, avente un contratto a termine, sottoponibile ad un numero modificabile di ore lavorative e basse responsabilità.

Sebbene siano diventati a tutti gli effetti dagli anni Ottanta ad oggi dei *core workers*¹⁷⁷, gli incarichi che vengono loro assegnati appartengono al settore dei servizi: molti dei lavoratori part time, ad esempio, si possono trovare nel retail o nelle segreterie degli uffici.

Avranno, in altre parole, funzione di sostegno, ma raramente mansioni di responsabilità, poiché non in possesso di adeguate *job skills*¹⁷⁸.

Gli stessi percorsi di carriera e di *On the Job Training*, quindi, sono completamente diversi da quelli di un full time e limitano la personale crescita del lavoratore, rendendo esigue le possibilità di un passaggio allo status di dipendente regolare e di un avanzamento di livello aziendale.¹⁷⁹

2.4 Il Japanese Management Style e il Glass Ceiling

2.4.1 Il percorso duale nelle aziende

Come detto precedentemente, dagli anni Settanta la partecipazione femminile nel mercato del lavoro aumentò, seguendo un particolare schema di ingresso ed uscita.

Dopo aver descritto nel precedente paragrafo le caratteristiche dei lavoratori irregolari e le motivazioni di un picco di attività lavorativa (da *hiseishain*) femminile dopo i quarant'anni, vorrei ora concentrarmi sui lavoratori regolari e sul ruolo nelle aziende delle giovani impiegate.

¹⁷⁶ BROADBENT Kaye, *Women's Employment in Japan: the experience of part time workers*, Australian National University, 2003, pp141-146

¹⁷⁷ Forza lavoro centrale, primaria

¹⁷⁸ *Ibidem*

¹⁷⁹ *Ibidem*

Dopo il raggiungimento dell'età adulta dei primi *Babyboomers*¹⁸⁰, un repentino calo demografico causò la riduzione della manodopera disponibile e costrinse le aziende a rivolgersi alla parte femminile di popolazione¹⁸¹; non solo madri ricercanti un impiego ma anche giovani che avevano rinunciato ad un prematuro ingresso nelle aziende a favore dell'ottenimento di una istruzione superiore, presso i Junior College o le regolari Università¹⁸².

Dagli anni Sessanta, infatti, il background educativo aveva acquisito estrema importanza per le aziende, tanto che la maggior parte dei recruiters si erano spostati presso i campus universitari. Le iniziative statali per l'ottenimento di una società egualitaria, iniziate nel 1975 con la Decade delle Donne, in aggiunta, avevano aumentato la consapevolezza femminile del gender gap: l'ottenimento di qualifiche parimenti quelle maschili, quindi, era diventato un mezzo per cercare di superare le barriere di genere del mondo lavorativo¹⁸³.

D'altra parte, le aziende, a causa dell'emanazione di testi legislativi che proibivano le discriminazioni per genere e vista la necessità di incrementare il proprio organico, furono costrette a modificare il loro assetto manageriale, in modo da soddisfare le norme vigenti.

Per rispondere all'appello istituzionale per l'eliminazione della discriminazione femminile e per dimostrare di aver intenzione di cooperare, quindi, crearono il *Career Track System*¹⁸⁴.

L'idea era che la nuova leva aziendale potesse, in ingresso, decidere se svolgere un lavoro prevalentemente di ufficio (一般職- *ippanshoku* o Clerical track) o se lavorare con l'idea di raggiungere in futuro posizioni di elevata responsabilità (総合職- *sōgoshoku* o Management Track).

¹⁸⁰ La fascia di popolazione nata subito dopo la Seconda Guerra Mondiale

¹⁸¹ SHUNSHAKU Nishikawa, *The Labor Market in Japan*, University of Tōkyō Press, 1980, p200

¹⁸² I Junior College sono scuole specializzanti avente una durata di 2 anni, mentre le Università hanno regolare durata di 4 anni.

¹⁸³ NEMOTO Kumiko, *When culture resists progress: masculine organizational culture and its impacts on the vertical segregation of women in Japanese companies -Work, Employment & Society*, SagePublications,Ltd.2013,p155

¹⁸⁴ MOLONY Barbara, *Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender*, The University of Chicago Press, 1995, p275

I due percorsi, tutt'ora attuati, hanno caratteristiche completamente differenti, sia in termini di impegno lavorativo che salariali.

L'*ippanshoku*, anche chiamato Clerical Track, è prevalentemente incentrato su mansioni definite di 'ufficio'- quindi lavori di supporto, come assistenza al pubblico o di segreteria (tra cui servire il tè durante le riunioni) - e non prevede né una formazione lavorativa né la richiesta di turni straordinari obbligatori: di conseguenza, anche le possibilità di avanzamento di carriera sono molto limitate (per questo motivo ci si riferisce anche con il termine di 'dead-end track')¹⁸⁵.

Al contrario, la Management Track richiede lo svolgimento di tasks ad alto profilo aziendale e comprende un sistema di promozione basato sull'anzianità¹⁸⁶.



4 Working Women Network, illustrazioni mostranti le differenze di percorso tra management e clerical track <http://wwn-net.org/category/present/cedaw>

¹⁸⁵ TACHIBANAKI Toshiaki, *The New Paradox for Japanese women: Greater Choice, Greater Inequality*, International House of Japan, 2010, p26

¹⁸⁶ *Ibidem*

Gli impiegati che richiedono in ingresso tuttavia, di far parte della *sōgoshoku* devono tener in considerazione di essere obbligati dall'azienda a trasferimenti nazionali ed internazionali *intra-company* e di dover soddisfare le richieste quasi quotidiane di lavoro straordinario (un impiegato in Management, solitamente, lavora dalle nove del mattino alla mezzanotte)¹⁸⁷.

Ma come vengono indirizzati i nuovi impiegati verso un percorso piuttosto che un altro?

Uno dei criteri di scrematura è sicuramente il “pedigree” scolastico e, nello specifico, l'Alma Mater del candidato¹⁸⁸. Concorrenti con un background educativo di livello vengono automaticamente indirizzati verso la ‘fast track’ (management), indifferentemente dal loro percorso di studi o specializzazione: per coloro che entreranno come futuri managers, infatti, sono previsti dei corsi di formazione specializzanti.

L'altro criterio è, come si può immaginare, il tempo da dedicare alla propria mansione.



A differenza del *sogoshoku*, infatti, l'*ippanshoku* richiede molte meno ore trascorse in ufficio e anche un quantitativo minore di attività extraaziendali¹⁸⁹, considerate dalla sezione manageriale un mezzo per rafforzare il legame tra superiori e “delfini”.

6 Immagine di una impiegata nella Clerical Track svolgente uno dei suoi compiti

¹⁸⁷ *Ibidem*

¹⁸⁸ NEMOTO Kumiko, *When culture resists progress: masculine organizational culture and its impacts on the vertical segregation of women in Japanese companies -Work, Employment & Society*, SagePublications,Ltd.2013,p155

¹⁸⁹ Il *nomikai* 飲み会 è un esempio di convivialità volta alla creazioni e/o al rafforzamento della relazione capo-dipendente-cfr NEMOTO, p157; KYODERA, p137

I candidati per la fast track, quindi, devono essere consapevoli dell'importante quantitativo orario da dedicare al lavoro e, soprattutto, devono essere pronti a sacrificare il proprio tempo a disposizione con la famiglia per il bene aziendale¹⁹⁰.

Con l'aumento della frequenza universitaria femminile, ovviamente, ci si aspetterebbe una pari distribuzione tra i due percorsi di carriera: invece, la maggioranza delle nuove impiegate scelgono (o vi vengono indirizzate) la Clerical Track, pur essendo in possesso di un titolo universitario di spessore e di capacità.

Come mai?

2.4.2 Il Male corporatism e la Vertical Segregation

Secondo Emily Fitzgibbons Shafer, la principale motivazione per cui le donne sceglierebbero la Clerical track invece della Management risiederebbe nella possibilità di coniugare il lavoro con le proprie responsabilità familiari: non avendo particolari obblighi aziendali, infatti, sarebbe più semplice ottenere permessi o ridurre l'orario di lavoro in modo da poter dedicare del tempo alle faccende domestiche e alla cura dei figli¹⁹¹.



Source: Re-aggregated by the author from the *National Survey of Households with Children 2012* (figures after adjustment for oversampling of lone-parent households).

Note: Aggregation targeting mothers currently not in employment. Multiple response up to a maximum of three.

7 Rappresentazione grafica dei criteri di scelta lavorativa femminile

¹⁹⁰ Kyoko Kodera, *The Reality of Equality for Japanese Female Workers: Women's Careers within the Japanese Style of Management*, 1994, p137

¹⁹¹ SIDLE Stuart D., *Career Track or Mommy Track: How Do Women Decide?*, Academy of Management,

Altri studiosi, tra cui Kumiko Nemoko¹⁹² e Nakakubo Hiroya¹⁹³, invece, ritengono che la stessa caratterizzazione dei tracks sia creata in modo da rendere la scelta per il personale femminile univoca.

Sebbene, infatti, dal 1991 la *Parental Leave* sia stata estesa anche ai mariti, il carico di lavoro maggiore-in base alla visione comune-ricade sulle spalle materne, su cui gravano non solo la crescita dei figli ma anche lo svolgimento delle faccende domestiche e la cura dei familiari anziani¹⁹⁴.

Alle aspettative sociali, inoltre, si aggiungerebbe la mancanza di Childcare facilities, condizione la cui gravità è visibile soprattutto nelle aree urbane di Tōkyō ed Osaka; secondo una ricerca del Ministry of Health, Labour and Welfare, negli anni 2000 i bambini in lista di attesa per l'inserimento negli asili nido erano 33.000¹⁹⁵.

Oltre ai lunghi tempi di attesa, un altro fattore di difficoltà è rappresentato dai requisiti di inserimento nel sistema di assistenza all'infanzia.

Sebbene il *Licensed Daycare Center*¹⁹⁶ fornisca il servizio già a bambini di 11 mesi e le quote di partecipazione siano molto basse, in quanto dipendenti dalla possibilità economica delle famiglie, la maggior parte delle madri non può usufruirne: circa l' 81% delle donne impiegate, infatti, appartiene alla categoria dei lavoratori a tempo determinato-come part timers, impiegati a progetto, inviati da agenzia interinale o self employed- per le quali, insieme alle casalinghe a

2011, p71

¹⁹² NEMOTO Kumiko, *When culture resists progress: masculine organizational culture and its impacts on the vertical segregation of women in Japanese companies -Work, Employment & Society*, SagePublications,Ltd.,2013, p165

¹⁹³ *Glass Ceiling or Iron Weight: Challenges for Female Employees on Their Path to Becoming Managers and Executives in Japan*, 39 Hastings Int'l & Comp. L. Rev., 2016, p401

¹⁹⁴ SIDLE Stuart D.,*Career Track or Mommy Track: How Do Women Decide?*, Academy of Management, 2011, p75

¹⁹⁵ ZHOU Yanfei, *Career Interruption of Japanese Women: Why Is It So Hard to Balance Work and Childcare?* The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2015,p118

¹⁹⁶ Asili statali autorizzati, finanziati con i soldi dei contribuenti

tempo pieno, il servizio di daycare non è previsto¹⁹⁷.

Se alla visione tradizionale si va a coniugare non solo il mancato aiuto da parte del compagno o della famiglia, ma anche il poco sostegno istituzionale, diventa impossibile per le donne soddisfare i requisiti d'inserimento al *sōgoshoku* che resterebbe, di conseguenza, appannaggio dei laureati uomini¹⁹⁸.

Nonostante la concessione di un trattamento eguale, infatti, le industrie sembrano voler mantenere la *vertical segregation*¹⁹⁹ facendo leva sulle responsabilità familiari femminili e sulla loro incapacità professionale: una donna manager verrebbe considerata inaffidabile non solo per i suoi impegni familiari, ma anche a causa della 'emotività'.

“Le riunioni non sono riunioni. Sono solo donne che parlottano. [...] Le loro presentazioni e le argomentazioni delle ricerche sono troppo soggettive ed emotive. Non prestano attenzione ai feedback altrui nè alla percezione dei colleghi.”²⁰⁰

Oltre agli stereotipi maschili, inoltre, le donne della career track sono soggette alla *female misogyny*, per cui una donna che si impone o che impartisce ordini ai dipendenti viene vista come *bossy*, più che come un dirigente²⁰¹.

Nonostante gli ostacoli, dal 2000 la percentuale di donne entranti nella Career Track è aumentata di 6 punti percentuali (dal' 11 al 17%).

Tuttavia, è bene specificare che la maggioranza delle donne non ottiene una qualifica superiore a 部長-*buchō* (capo dipartimento): nel 2006 circa il 10.8% delle donne ricopriva la posizione di 係長-*kakarichō* (capo dello staff), il 5.8% era giunto al grado di 課長 *kachō* (manager di

¹⁹⁷ *Ibidem*

¹⁹⁸ SIDLE Stuart D., *Career Track or Mommy Track: How Do Women Decide?*, Academy of Management, 2011 p78

¹⁹⁹ La concentrazione femminile nella *clerical track* o tra i managers di basso livello

²⁰⁰ Estratto di una intervista ad un impiegato della Daigo Life insurance, *Id*, p162

²⁰¹ NEMOTO Kumiko, *When culture resists progress: masculine organizational culture and its impacts on the vertical segregation of women in Japanese companies -Work, Employment & Society*, SagePublications,Ltd.,2013, p164

dipartimento) e solo il 3.7% era stato promosso al Capo del dipartimento²⁰².

Questo ostracismo femminile dalle alte cariche aziendali, secondo Kyoko Koderà, sarebbe causato non solo dalla reiterazione degli stereotipi di genere, ma anche dall'esistenza di 'men only rituals', aventi lo scopo di rafforzare il cameratismo tra colleghi.

Le donne, infatti, sono generalmente escluse dalle occasioni di convivialità riservate ai colleghi managers, a meno che non provino di 'essere uno dei ragazzi' - non solo facendo straordinari su base quotidiana, ma dimostrando di essere in grado, ad esempio, di sopportare un *nomikai* 飲み会²⁰³.

Ed anche nel caso in cui dimostrino di avere le capacità, non è detto che la loro posizione aziendale migliori, visto che la maggior parte delle donne a cui viene dato il titolo di 'manager' or 'capo' non hanno nulla a che fare con la reale gestione della compagnia²⁰⁴.

Il generale sistema impiegatizio elogiante la capacità di abnegazione e devozione maschile e il mancato sostegno familiare e istituzionale, in altre parole, funzionerebbero da deterrente allo sfondamento del Glass Ceiling²⁰⁵ nelle aziende nipponiche, limitando una manodopera altamente preparata ad incarichi di mera assistenza.

2.4.3 Le modifiche portate dall' Equal Employment Opportunity Act

Come detto in precedenza, quindi, la creazione del *dual track system* sarebbe stata una diretta conseguenza dell'implementazione della legge per le Pari opportunità di impiego (EEOL), anche se veri e propri miglioramenti si ebbero soltanto dalla prima riforma al testo nel 1997.

²⁰² NEMOTO Kumiko, *Id*, p155.

²⁰³ Incontro conviviale richiesto solitamente dal Capo avente lo scopo di rafforzare il legame interno attraverso l'alcool a cui, solitamente, non è possibile sottrarsi - a meno che non siano donne

²⁰⁴ KODERA Kyoko, *The Reality of Equality for Japanese Female Workers: Women's Careers within the Japanese Style of Management*, Social Justice/Global Options, 1994, p145-146

²⁰⁵ La Commissione Federale Statunitense sul soffitto di cristallo (*United States Federal Glass Ceiling Commission*) lo definisce "l'invisibile ma invalicabile barriera che impedisce alle minoranze e alle donne di salire ai gradini superiori della scala aziendale, indipendentemente dalle loro qualifiche o dai loro risultati".

L'EEOL nella sua prima versione, infatti, non aveva potere coercitivo sulle aziende, in quanto non esplicitamente impedisce forme di discriminazione; fu solo con la revisione del 1997²⁰⁶ che pratiche discriminatorie in sede di assunzione, promozione e formazione vennero definite illegali in maniera inequivocabile, forzando la pratica attuazione delle norme da parte dei datori di lavoro.

Prima di allora, come spiegato nel paragrafo dedicato al corpo normativo tutelante le lavoratrici, gli Articoli venivano introdotti dalla frase “*Obligation to make an effort*” o, persino, con “*should endeavor*”²⁰⁷.

A seguito della modifica apportata, quindi, sembrò esserci un avanzamento nelle politiche di gestione del personale femminile.

Table 3. Workplaces of Female University Graduates

1991 N=2,578 (500 people or more)					1995 N=544					
		Has an atmosphere that makes it difficult to remain						Has an atmosphere that makes it difficult to remain		
		Yes	No					Yes	No	
Has a custom of resignation	Yes	24.9	30.3	55.2	Has a custom of resignation	Yes	17.1	19.5	36.6	
	No	7.5	37.4	44.8		No	7.2	56.3	63.4	
		32.4	67.7	100.0			24.3	75.7	100.0	

Has a custom of resignation and an atmosphere that makes it difficult to remain, by scale of business establishment (1991) (Regular employees only)

8 Sondaggi del 1991 *Basic Survey on women's employment; Survey on Female workers* e del 1995 *Survey of Female workers Concerning Equal Employment Opportunity* in merito alla percezione dell' ambiente lavorativo

Dal confronto dei risultati di due sondaggi, il primo condotto nel 1991 dal *Ministry of Labour*

²⁰⁶ NAKAKUBO Hiroya, *Phase III of the Japanese Equal Employment Opportunity Act*, pp10-11

²⁰⁷ EDWARDS, Linda. N, *The status of women in Japan: Has the Equal Employment Opportunity Law Made a difference?*, Journal of Asian Economics, 1994, p2

(*Basic Survey on women's employment; Survey on Female workers*) e il secondo effettuato nel 1995 dal *Japanese Institute of worker's evolution (Survey of Female workers Concerning Equal Employment Opportunity)*²⁰⁸, possiamo notare come la percentuale di imprese attuanti politiche di gender equality sia incrementata: circa il 56.3%²⁰⁹ delle studentesse intervistate sembrerebbe considerare il luogo di lavoro 'women friendly'.

Secondo i conduttori delle indagini, il merito di questo risultato positivo sarebbe da attribuire al sistema della divisione per carriera che, dal 1990, incluse anche la possibilità di una 'conversione di percorso' per le impiegate.

In altre parole, venne data alle lavoratrici la possibilità di modificare la loro track previo superamento di un 'conversion exam', ovvero un esame che verificasse le competenze delle richiedenti il passaggio.

La concessione del trasferimento sarebbe servita, secondo Kyoko Koderà, non solo per mostrare alle istituzioni la volontà di collaborazione, ma anche per fornire un sostegno morale alle dipendenti²¹⁰, spesso insoddisfatte della loro situazione lavorativa.

Nonostante la disponibilità di una transizione, i criteri di ammissione alla *sōgoshoku* sarebbero stati resi ancor più elitari, spostando l'attenzione dal background di studi- ormai pari livello- al possesso dei requisiti per la nuova posizione- quali la mobilità- permettendo, in questo modo, il mantenimento dell'organizzazione piramidale²¹¹ già esistente.

Tuttavia, per mantenere alta la motivazione femminile, venne creata una nuova posizione

²⁰⁸I soggetti delle survey sono entrambe studentesse universitarie. I risultati, tuttavia, sono da considerare non totalmente veritieri, in quanto condotti da enti promuoventi la parità di genere sul lavoro. L'autore da cui ho estrapolato le informazioni, del resto, afferma di non aver trovato indagini in merito condotte da altre fonti o utilizzando gli stessi quesiti di indagine.

²⁰⁹ WAKISAKA Akira, *Changes in Human Resource Management of Women after the 1985 Equal Employment Opportunity Act*, Gakushuin University, 2013, p64

²¹⁰ KODERA Kyoko, *The Reality of Equality for Japanese Female Workers: Women's Careers within the Japanese Style of Management*, p143

²¹¹ *Ib*, p145

grafico sottostante²¹⁵.

Anzi, nonostante l'incremento dell'utilizzo del *Childcare leave* sia da parte maschile (dallo 0.12% del 1996 al 1.38% del 2010) che femminile (49.1% del 1996 al 70.6% nel 2004), la percentuale di donne richiedenti le dimissioni dopo il primo figlio, rispetto il 2004, ha conosciuto un lieve aumento nel 2009: la difficoltà nella fruizione dei servizi pubblici di assistenza all'infanzia, come detto in precedenza, agisce infatti da ostacolo alla coniugazione tra vita lavorativa e privata.

Inoltre, l'interruzione della carriera a seguito di una gravidanza rappresenta un forte handicap per la popolazione femminile: più lungo sarà il periodo di stop, più la donna avrà probabilità di rigetto di una candidatura a causa del 'deterioramento delle competenze'²¹⁶.

In altre parole, una lavoratrice potrebbe non essere considerata un candidato adatto per la posizione poiché non esercitante la mansione richiesta da troppo tempo e, quindi, più che risorsa rappresenterebbe un 'peso' per l'azienda²¹⁷.

L'unica alternativa possibile diventa presentarsi sul mercato del lavoro come irregolare²¹⁸, incrementando in questo modo il *wage gap* e, di conseguenza, la disparità di genere con le problematiche ad essa legate; quali progressiva diminuzione della manodopera disponibile-data dall'invecchiamento della popolazione- e il mancato incremento del Pil causato da un eccesso di lavoro non, o scarsamente²¹⁹, retribuito²²⁰ e quindi non generante transazioni di mercato. Un uso più efficiente della forza lavoro femminile, tuttavia, aiuterebbe a ridurre il *labour shortage* creato dalla *kōreika*²²¹ di 1.5 milioni di lavoratori e genererebbe un aumento del Pil pro capite

²¹⁵ WAKISAKA Akira, *Changes in Human Resource Management of Women after the 1985 Equal Employment Opportunity Act*, Gakushuin University, p73

²¹⁶ *Id.*,p75

²¹⁷ *Ibidem*

²¹⁸ *Ibidem*

²¹⁹ Da leggersi 'lavoro irregolare'

²²⁰ Per lavoro non retribuito si intendono le attività di cura dei familiari anziani e di childcare affidati tradizionalmente alla donna in aggiunta al lavoro part time o, nel caso di una casalinga, in esclusiva.

²²¹ Si veda cap I, par. 1.4 di questo elaborato

di 0.8 punti *per annum*²²².

Inoltre, migliorare il benessere nazionale significherebbe incidere sulle possibilità economiche delle famiglie, diminuendo il costo di una nascita e favorendone, di conseguenza, l'incremento. Quali sono le modifiche che, quindi, il Governo dovrebbe apportare per ridurre il *Gender Gap* e smorzare i suoi effetti?

In seguito al fallimento delle politiche neoliberali di deregolamentazione- di cui parlerò brevemente nel prossimo capitolo-, una serie di riforme istituzionali è stata avanzata nel 2012 dall' amministrazione Abe; fra queste, una in particolare si pone come obiettivo l'incremento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro attraverso il miglioramento di politiche statali preesistenti.

²²² OECD, *Japan Policy Brief- Inequality, Great Gender Equality for more inclusive growth*, Aprile 2015

CAPITOLO III

Retorica e applicazione della Womenomics

3.1 Prima della Womenomics: la deregolamentazione del mercato del lavoro

Nel precedente capitolo si è affermato che la limitata partecipazione della donna nel mercato lavorativo nipponico impedisca non solo il raggiungimento di una eguaglianza di genere a livello societario ma, soprattutto, una ripresa delle condizioni socioeconomiche del Giappone. Nonostante questa tesi fosse stata avanzata sin dalla fine degli anni Novanta, lo Stato decise di dare in un secondo momento attenzione alla problematica e di, piuttosto, dedicarsi ad una serie di riforme strutturali di stampo neoliberale, definite di ‘deregolamentazione’.²²³

Lo scopo di queste riforme era, in breve, eliminare norme legislative e procedure amministrative ritenute controproducenti per la ripresa del mercato, in modo da risolvere sia la stagnante situazione economica sia, come indiretta conseguenza, alcune problematiche sociali in essere (ad esempio, il rapido declino demografico che nel lungo periodo avrebbe ridotto la forza produttiva del Paese)²²⁴.

La prima realtà ad essere rinnovata fu, perciò, il mercato del lavoro, la cui rigidità limitava la mobilità esterna- necessaria, invece, per i fautori della riforma per mantenere elevata sia la produttività sia la competitività delle aziende.²²⁵

La causa primaria di questo immobilismo sarebbe da ritrovare, secondo Miura Mary, per “il

²²³ WAKATABE Masazumi, *Japan's great stagnation and Abenomics: lessons for the world*, PalgraveMacmillan, p57

²²⁴ MATSUI Kathy, *Women-omics: buy the Female Economy*, Goldman Sachs, 1999

²²⁵ MIURA Mari, *Welfare through work Conservative ideas, Partisan Dynamics, and Social protection in Japan*, Cornell University Press, 2012, p16

licenziamento senza giustificato motivo”, in base alla quale il rapporto lavorativo viene considerato legittimamente interrotto solo nel caso in cui sussistano determinate condizioni (altrimenti, il dipendente dovrà essere riassunto dall’ impresa).²²⁶

Questo metodo troverebbe, secondo Miura, utilità sia nel privato che nel pubblico: nel primo caso, tutelare i propri dipendenti dal rischio di licenziamento si tradurrebbe in una totale abnegazione dei salariati, rendendo possibile una certa flessibilità interna²²⁷.

Oltre a ciò, per la sfera pubblica questo meccanismo di tutela dei lavoratori regolari sostituirebbe il sistema del mantenimento del reddito, rendendo possibile ridurre l’ineguaglianza, pur avendo una bassa spesa sociale²²⁸.

Se da un lato questa pratica aiutava lo Stato a ridurre i costi di assistenza, dall’ altra implicava per le aziende una grande difficoltà nella gestione del personale, soprattutto in caso di crisi economica.

Alle imprese era comunque garantita una certa libertà di manovra, come la riduzione di *benefits* e dello stipendio o l’eliminazione degli straordinari²²⁹, ma erano delle misure che il ‘sistema di management giapponese’ applicava solamente in caso di estremo bisogno.

La crisi economica degli anni Novanta fu, tuttavia, così profonda e debilitante che questo semplice accorgimento risultò inutile, rendendo necessario un maggior sfruttamento degli impiegati irregolari²³⁰- considerati dal mercato gli ammortizzatori del ciclo economico.

L’intensificazione della concorrenza sui mercati asiatici e le pressioni interne e globali per un incremento alla produzione, infatti, urgevano le aziende nipponiche ad un miglioramento della funzionalità interna e, in risposta all’ esigenza di risparmio del settore industriale, il Liberal

²²⁶ *Id*, p20.

²²⁷ *Ibidem*

²²⁸ *Id*, p2

²²⁹ In casi estremi si incoraggiava il pensionamento anticipato- *Id*, p23

²³⁰ WATANABE Hiroki Richard, *Labour Market Dualism and diversification in Japan*, British Journal of Industrial Relations, 2018, p586

Democratic Party (LDP)²³¹, implementò una serie di riforme volte a deregolamentare il mercato del lavoro, al fine di rendere l'utilizzo degli 非正社員 *hiseishain* (irregolari) possibile.

Tra le prime leggi rinnovate ci fu la Temporary Work Agency Law del 1985, il cui testo originale prevedeva la possibilità di assumere lavoratori a tempo determinato in sole ventisei mansioni²³² e per un limite di tempo stabilito ad un anno.²³³

Viste le necessità del mercato tuttavia, il Governo decise nel 1999 di emendare il testo²³⁴ eliminando, anzi tutto, le restrizioni preesistenti per l'impiego dei lavoratori interinali; inserendo tuttavia, dietro pressione dei sindacati, una lista di settori in cui non era permesso alle aziende impiegare manodopera a tempo determinato (chiamata "lista negativa").²³⁵

In secondo luogo, venne prolungata a 3 anni la durata del contratto per le mansioni già permesse dal 1985; mentre per quelle inserite con la modifica il limite annuale venne riproposto²³⁶.

Nel 2003, in seguito alle ulteriori richieste dell'imprenditoria, sia la lista sia il termine di assunzione furono, rispettivamente, ridotti ed ampliati: venne inserita nell'elenco di lavori autorizzati l'industria manifatturiera; ed il limite contrattuale di 3 anni (1 anno di contratto + 2 rinnovi²³⁷) fu esteso ad ogni categoria lavorativa consentita.

Così facendo, ogni settore industriale avrebbe potuto utilizzare la manodopera precaria, riducendo i costi di produzione e incrementando i profitti.²³⁸

²³¹ *Id*, p 576

²³² WATANABE Hiroaki Richard, *Why and how did Japan finally change its ways? The politics of Japanese labor-market deregulation since the 1990s*, Japan Forum, 2012, p38

²³³ MIURA Mari, *Welfare through work Conservative ideas, Partisan Dynamics, and Social protection in Japan*, Cornell University Press, 2012, pp71-74

²³⁴ *Id*, p35

²³⁵ Settori come trasporti, costruzioni, guardia giurata e manifatturiero

²³⁶ WATANABE, *Ibidem*

²³⁷ Una ulteriore modifica venne apportata dal Governo Abe nel 2015. In base ad essa, il datore di lavoro non sarebbe stato più vincolato all'impiego di un 'irregular' per soli 3 anni, ma avrebbe potuto utilizzare senza limiti di tempo la suddetta manodopera, a patto che ogni 3 anni cambiasse agenzia per assumere personale in quello stesso ruolo- cfr WATANABE, p586

²³⁸ MIURA Mari, *Welfare through work Conservative ideas, Partisan Dynamics, and Social protection in Japan*, Cornell University Press, 2012, p43

Ulteriore incentivo all'uso della forza lavoro precaria venne dato dall'emendamento del 2006²³⁹ della *Labor Standard Law*: oltre all'ampliamento del lavoro discrezionale per i lavoratori soggetti al *lifetime employment system*, esso prevedeva la possibilità di proporre ai lavoratori irregolari, in possesso di abilità tecniche di alto livello, un contratto dai 3 ai 5 anni.

Inoltre, non vincolando il datore di lavoro ad un numero limite di rinnovi, rendeva di fatto possibile disporre di manodopera specializzata a basso costo per un periodo di tempo illimitato.²⁴⁰

L'aumentata presenza di una così produttiva e conveniente forza lavoro, come è naturale, ha tuttavia deteriorato le condizioni di impiego degli 正社員 *seishain* (regolari)²⁴¹, sia in termini di flessibilità oraria che di ambiente lavorativo.

Nel primo caso, la modifica alla clausola del lavoro discrezionale ha permesso al datore di lavoro di richiedere a tutti i suoi dipendenti straordinari non pagati, senza vincoli dettati dal grado di anzianità o dalla posizione intra aziendale²⁴².

Per quanto riguarda il secondo punto, invece, la possibilità di impiegare gli *outsiders* in settori della produzione a loro prima esclusi (come l'industria manifatturiera e il reparto tecnico) ha creato un forte senso di insicurezza tra i lavoratori regolari che, spesso, vengono pressati dall'azienda a svolgere straordinari non retribuiti, dietro minaccia di 'sostituzione con una manodopera più economica'²⁴³.

La deregolamentazione ha, quindi, sì permesso una maggior flessibilità e una lieve ripresa del mercato ma, d'altra parte, ha mostrato la convenienza della manodopera precaria, istituzionalizzandola come forza lavoro degli anni Duemila- in particolare le tipologie

²³⁹ *Ibidem*

²⁴⁰ *Ibidem*

²⁴¹ *Id*, pp587-588

²⁴² MIURA Mari, *Welfare through work Conservative ideas, Partisan Dynamics, and Social protection in Japan*, Cornell University Press, 2012, p134

²⁴³ *Ibidem*

maggiormente impiegate, come possiamo vedere dal grafico sottostante, sarebbero i lavoratori part timer²⁴⁴ e i lavoratori a contratto, seguiti dai lavoratori interinali²⁴⁵.

II-19 Breakdown of Non-regular Employees (Actual Figures and Composition Ratios)

	Part-time workers	Temporary agency workers	Contract/ entrusted workers	Others	Part-time workers	Temporary agency workers	Contract/ entrusted workers	Others
	(10,000 persons)				(%)			
2006	1125	128	283	141	67.1%	7.6%	16.9%	8.4%
2007	1164	133	299	137	67.2%	7.7%	17.3%	7.9%
2008	1139	140	318	142	65.5%	8.1%	18.3%	8.2%
2009	1138	108	319	131	67.1%	6.4%	18.8%	7.7%
2010	1177	96	328	129	68.0%	5.5%	19.0%	7.5%

Source: Ministry of Internal Affairs and Communication, *Labour Force Survey*

Note: The composition ratios were calculated by dividing the actual figures by the total number of non-regular workers.

9 Lavoratori irregolari dal 2006 al 2010- Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2011/2012

In altre parole, l'eliminazione delle misure restrittive per i lavoratori irregolari ha determinato una modifica alla struttura di impiego: era diventato economicamente svantaggioso utilizzare il sistema dell'impiego a vita per la maggioranza dei lavoratori, specialmente dopo aver accertato che l'impiego degli *outsiders* non implicava una ridotta produzione.²⁴⁶

Secondo le indagini di alcuni studiosi (Nemoto; Takenaka; Macnaughtan), tale cambiamento avrebbe influito differentemente sulla manodopera maschile e femminile.

Per la prima ha, infatti, significato un incremento dei lavoratori irregolari tra i 15 e i 24 anni (nel 2004 circa il 24%²⁴⁷) e una lieve diminuzione degli impiegati nel sistema del *Lifetime*

²⁴⁴ Per par timers si intendono tutti quei lavoratori che lavorano per 35h settimanali.

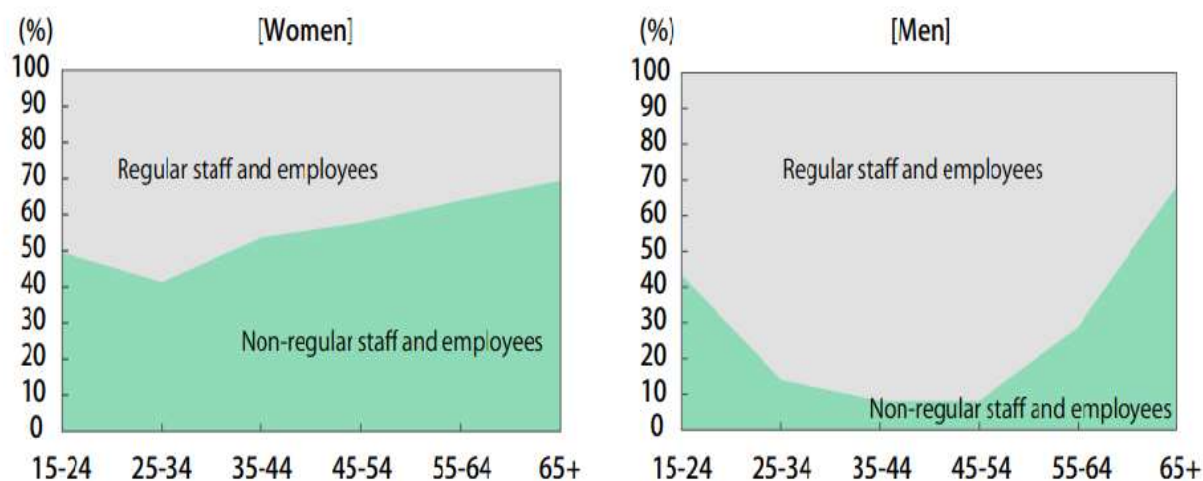
²⁴⁵ MACNAUGHTAN Helen, *From 'Post-war' to 'Post-Bubble': Contemporary Issues for Japanese Working Women*, 2006, p38

²⁴⁶ ISHIGURO Kuniko, *Japanese Employment in Transformation: The Growing Number of Non-Regular Workers*, electronic journal of contemporary Japanese studies, 2008,

²⁴⁷ *Id*, p43

employment²⁴⁸ (dal 1991 al 2010 la percentuale di regolari maschili sarebbe scesa dal 91 all' 81%²⁴⁹).

II-32 Shares of Regular and Non-regular Workers as Seen by Age Group (2010, excluding Board Members)



Source: Ministry of Internal Affairs and Communications, *Labor Force Survey*

5 Grafico illustrante il trend di impiego in base a genere ed età; Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2011/2012

Mentre per la forza lavoro femminile l'ulteriore dualizzazione del mercato avrebbe comportato, secondo Takenaka Emiko, una maggior connessione allo status di irregolare.²⁵⁰

Sebbene dall'applicazione delle riforme la percentuale di donne lavoratrici sia aumentata- tanto da arrivare, secondo le statistiche ad una partecipazione record del 60%²⁵¹-, circa la metà del mercato lavorativo femminile sarebbe composta da irregolari.²⁵²: in base alle statistiche di Matsui Kathy, dal 30% degli anni Novanta, la percentuale di donne irregolari sarebbe arrivata

²⁴⁸ NEMOTO Kumiko, *Too few Women at the top The Persistence of Inequality in Japan*, Cornell University, 2016, pp35-37

²⁴⁹ *Ibidem*

²⁵⁰ TAKENAKA Emiko, *The Restructuring of the Female Labor Force in Japan in the 1980s*, University of Hawai'i Press, 1992, p3

²⁵¹ MATSUI Kathy, *Womenomics 3.0: The Time Is Now*, Goldman Sachs, 2010, p7

²⁵² *Id*, p5

al 43% nel 2009.²⁵³

Exhibit 8: Part-timers now account for 43% of all female workers
% of total female workers



Source: MIC.

10 Trend di incremento delle lavoratrici part time- *Womenomics 3.0: The Time Is Now*

Tale aumento sarebbe dovuto soprattutto alla necessità di contribuire alle finanze familiari, e sarebbe stato reso possibile- secondo gli studiosi prima citati- dallo sviluppo dell'industria dei servizi²⁵⁴(commercio, assistenza, vendita e via discorrendo).

Tale settore non richiedeva particolari competenze specifiche, e dunque permetteva il rimpiego di donne uscite dal mercato per motivi familiari o l'entrata nel mondo del lavoro di casalinghe senza esperienza.²⁵⁵

Come è possibile immaginare, l'ingresso in numeri significativi nel mercato del lavoro di lavoratori irregolari- sia della giovane popolazione maschile che della quasi totalità della

²⁵³MATSUI Kathy, *Womenomics 3.0: The Time Is Now*, Goldman Sachs, 2010,p9

²⁵⁴SCHAD-SEIFERT Annette, *Womenomics – A Model for a New Family Policy in Japan?*, Department of Modern Japanese Studies Heinrich Heine University Düsseldorf, 2018, p6

²⁵⁵*Ibidem*

popolazione femminile-non ha risolto né il problema della stagnazione economica né quello della futura mancanza di manodopera, come invece si era preventivato.²⁵⁶

Nel tentativo di rispondere per il breve periodo a questa seconda esigenza, nel 2006 il Governo rese obbligatorio per le imprese la creazione di programmi interni volti al riutilizzo dei lavoratori over 50 che desiderino proseguire l'attività - fino ad un limite di età stabilito a massimo 70 anni.²⁵⁷

In questo modo, non solo la percentuale di popolazione improduttiva veniva a contrarsi, ma si sarebbe anche ritardato l'accesso alla quota fissa di pensione garantita dal sistema del *welfare* (dal 2013 il requisito minimo sono i 65 anni di età).²⁵⁸

Sebbene la partecipazione della popolazione anziana abbia permesso un lieve aumento della manodopera disponibile, le generali condizioni demografiche del Paese per il lungo periodo sono ancora preoccupanti: dal 2005 al 2010 il tasso di natalità avrebbe conosciuto un +0.13 punti percentuali, passando da un 1.24%²⁵⁹ ad un 1.37%.²⁶⁰

Secondo gli studi di Miura Mari, la causa di questa tendenza risiederebbe nel gap salariale tra regolari e irregolari²⁶¹, il quale comporterebbe non solo una maggior tendenza al risparmio o, in generale, ad una spesa limitata ai beni primari (quindi cibo, vestiario, educazione, sanità, tasse)²⁶², ma anche una crescente sensazione di sfiducia nei confronti del futuro.

La condizione di precariato e l'incertezza da essa derivata avrebbe, in altre parole, aggravato il problema del declino delle nascite, facendo ritardare la formazione di nuclei familiari- o non permettendone affatto la costruzione²⁶³.

²⁵⁶ MIURA Mari, *Welfare through work Conservative ideas, Partisan Dynamics, and Social protection in Japan*, Cornell University Press, 2012, pp85-88

²⁵⁷ *Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2011/2012*, p 133

²⁵⁸ *Ibidem*

²⁵⁹ MATSUI Kathy, *Womenomics: Japan's Hidden Asset*, 2005, p3

²⁶⁰ MATSUI Kathy, *Womenomics 3.0: The Time Is Now*, Goldman Sachs, 2010, p4

²⁶¹ TAKENAKA Emiko, *The Restructuring of the Female Labor Force in Japan in the 1980s*, University of Hawai'i Press, 1992, p13

²⁶² MATSUI Kathy, *Women-omics: buy the Female Economy*, Goldman Sachs, 1999, p2-3

²⁶³ *Ibidem*

In base alle analisi di Matsui Kathy, nel 2010 la popolazione femminile (tra i 25 e i 29 anni) restia l'idea del matrimonio avrebbe toccato il 59%, mentre le donne single (tra i 30 e i 34 anni) corrisponderebbero ad un terzo della popolazione²⁶⁴.

Per le donne che, invece, scelgono di sposarsi, l'età media si sarebbe spostata dai 26 ai 29 anni, in modo da sviluppare la propria carriera quanto più possibile prima di uscire dal mercato lavorativo in seguito alla nascita del primo figlio.

Lo schema di ingresso ed uscita visto nel secondo capitolo, infatti, non avrebbe subito alcuna modifica, vista l'ancora presente difficoltà di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa²⁶⁵.

Un iniziale tentativo di miglioramento del bilanciamento ci fu nel 1992, quando venne emanata la *Childcare Law* e nel 1995, con l'emanazione della *Familycare Leave Law*- rivolte, rispettivamente, alla cura dei bambini e degli anziani²⁶⁶e richiedibili da ambo i sessi.

Ciononostante, la convenzione sociale stabilisce che sia la donna a dover svolgere questi compiti e, come è possibile immaginare, costringe la popolazione femminile a dover scegliere tra l'essere una casalinga a tempo pieno o una lavoratrice (fattore che aiuta a perpetrare il circolo vizioso "precariato- sfiducia nel futuro-calo demografico").²⁶⁷

Con il rischio di un incremento del debito causato dall'aumento della spesa pubblica per scopi di assistenza sanitaria e pensionistica²⁶⁸, e con il pericolo di una futura nuova recessione (derivata da una carenza di forza lavoro)²⁶⁹, il Giappone si rese conto di dover migliorare lo sfruttamento delle risorse umane e, in particolare, volse l'attenzione ad una forza lavoro che- per quanto utilizzata- non riusciva ad esprimere il suo pieno potenziale: quella femminile.

Sebbene un primo tentativo fosse già stato effettuato da Abe nel 2006, è solo con la sua

²⁶⁴ MATSUI Kathy, *Womenomics 3.0: The Time Is Now*, Goldman Sachs, 2010, p8

²⁶⁵ *Ibidem*

²⁶⁶ MACNAUGHTAN Helen, *From 'Post-war' to 'Post-Bubble': Contemporary Issues for Japanese Working Women*, 2006, p45-46

²⁶⁷ *Ibidem*

²⁶⁸ la percentuale di dipendenza dallo Stato avrebbe toccato l'87% nel 2050- *Id*, pp49-52

²⁶⁹ MATSUI Kathy, *Women-omics: buy the Female Economy*, Goldman Sachs, 1999, p2-3

rielezione nel 2012 che il *Women Empowerment* venne riconosciuto come elemento caratterizzante della ripresa economica e presentato come uno dei principali punti nel programma di Governo.

3.2 Abe e il *Women Empowerment*:

il Childcare come strumento per un cambiamento ‘ dal basso’

Sebbene la strategia di utilizzo della manodopera femminile non costituisse una novità in campo di miglioramento delle condizioni economiche, ciò che ha reso la *Womenomics* una manovra di risonanza internazionale è che, per la prima volta, il miglioramento della condizione femminile viene posta come uno dei punti fondamentali di un programma di Governo.

Ipotizzata per la prima volta nel 1999 da Matsui Kathy, analista presso la Goldman- Sachs, la *womenomica* teorizza il miglioramento nel medio-lungo periodo delle condizioni sia economiche che demografiche del Paese grazie al pieno sfruttamento della forza lavoro femminile che, come visto in precedenza, viene utilizzata al minimo delle sue possibilità.

Secondo le previsioni del 2010 di Matsui, se la percentuale di manodopera femminile eguagliasse quella maschile, passando da un 60% all’ 80%, il PIL del Paese conoscerebbe un incremento del 15%-soprattutto considerando il potere di spesa ‘rosa’, comprendente non solo beni e servizi primari ma anche quelli di lusso (come cosmetici, vestiario, pelletteria, gioielleria e via discorrendo).²⁷⁰

Inoltre, secondo le ipotesi di Matsui, la migliorata condizione economica permetterebbe un incremento delle nascite, ponendo in questo modo un freno al repentino calo demografico giapponese.

²⁷⁰ MATSUI Kathy, *Womenomics 3.0: The Time Is Now*, Goldman Sachs, 2010, p3

Sebbene una scarsa natalità sia comune nelle Nazioni del Primo Mondo, infatti, è stato notato che la popolazione nipponica si stia riducendo con una velocità maggiore rispetto gli standard internazionali, tanto che si prevede il raggiungimento del 40% della popolazione anziana entro il 2055²⁷¹.

La prospettiva di una crescita annuale di ampie proporzioni, unita all' appello per un incremento di manodopera in vista dello "tsunami demografico"²⁷² (come viene definita la riduzione della popolazione in età da lavoro del 10% nel 2030)²⁷³, ha attirato l'attenzione della politica nipponica sulle tesi della Goldman-Sachs.

In particolare, l'attuale Primo Ministro Abe Shinzō ha inserito, nel suo programma di governo, alcune misure atte a favorire la partecipazione femminile nel mercato²⁷⁴ e che sono state collocate all'interno di un più ampio progetto di ripresa economica del Paese, chiamato *Abenomics* – il quale prevede l'attuazione di tre diverse riforme (cui ci si riferisce con il termine 'Freccie') complementari le une alle altre.

Nello specifico, le prime due misure consisterebbero nell' attuazione di una politica fiscale aggressiva e di una politica economica flessibile, in modo da permettere l'uscita dal circolo deflatorio in cui il Paese versa e determinare una ripresa economica nel breve periodo.

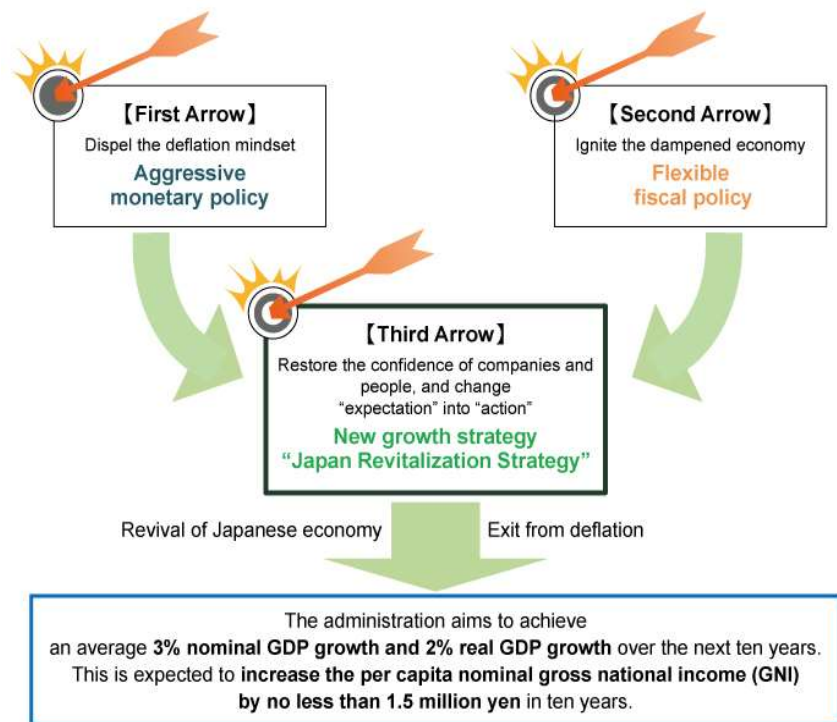
²⁷¹ *Id*, p4

²⁷² *Ibidem*

²⁷³ *Id*, p6

²⁷⁴ HIROKO Goto, *Will Prime Minister Abe's Womenomics Break Glass Ceilings in Japan*, 39 *Hastings Int'l & Comp. L. Rev.*, 2016, p448

La terza, invece, andrebbe ad agire sul medio-lungo periodo, in modo da rendere stabile la crescita dei mercati e, in quanto tale, rappresenta la chiave di volta dell'*Abenomics*: senza una sua precisa e puntuale applicazione, infatti, entrambe le politiche precedentemente implementate risulterebbero vane.²⁷⁵



6The Formulation of "Japan Revitalization Strategy-Japan is Back, Cabinet Office

https://japan.kantei.go.jp/96_abe/documents/2013/1200485_7321.html

Proprio all'interno di questa fondamentale manovra, chiamata Piano di Rivitalizzazione del Giappone, si collocherebbero le misure per il raggiungimento del *gender equality*, promosse con il nome di *womenomics*.

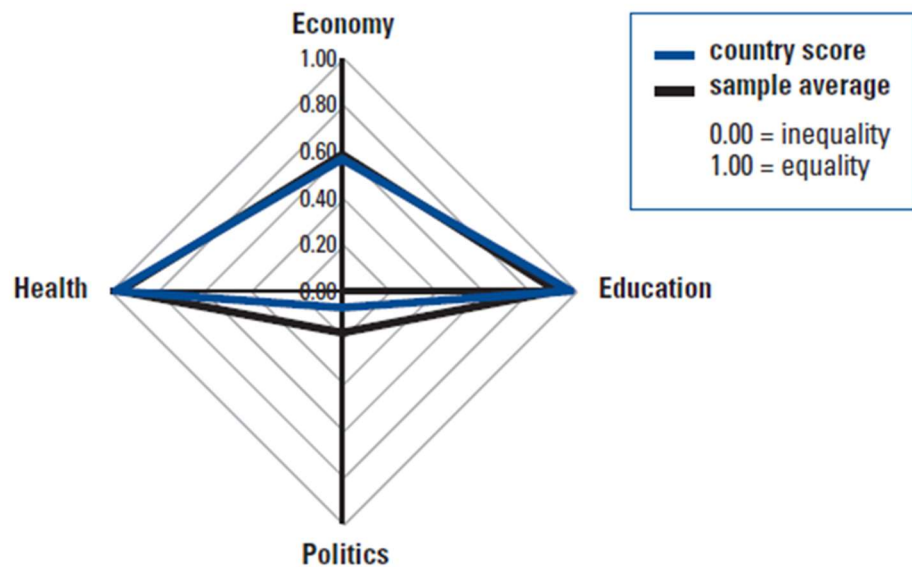
Presentato nel 2013, il Piano di Rivitalizzazione prevede uno schema tripartito per la crescita economica al cui secondo punto, facente parte del più ampio spettro della riforma dell'impiego e della gestione del capitale umano, si trova la promozione della partecipazione femminile.

Con lo scopo di ottenerla, il Governo ha stabilito una serie di interventi da applicare nel settore dell'assistenza all'infanzia e in quello industriale²⁷⁶ (nel Global Gender Gap del 2011 una delle fonti di disuguaglianza sociale è la ridotta presenza di figure femminili in posizioni manageriali).

²⁷⁵ CHANLETT-AVERY Emma, NELSON Rebecca M., *Womenomics" in Japan: In Brief*, 2014, p4

²⁷⁶Cabinet Office, *Japan Revitalization Strategy-JAPAN is BACK*,2013, p 44-46

In particolare, lo Stato dichiara di offrire supporto fiscale ai privati impegnati nella promozione dell'uguaglianza di genere; si propone di applicare misure volte a rendere possibile un bilanciamento della sfera lavorativa con quella familiare ed inoltre si propone di modificare il sistema fiscale, fino ad ora non agevolante le famiglie a



doppio reddito- ormai rappresentanti gran parte della popolazione.²⁷⁷

7 Risultato generale del Global Gender Gap 2011, pre Abenomics (98/135 Paesi)

Punto interessante del Piano di Rivitalizzazione è, in aggiunta, l'impegno preso in prima persona dal Governo per la parità di genere: dichiara infatti di voler aumentare l'organico femminile nelle sedi governative, in modo da garantire alle donne giapponesi una adeguata rappresentanza politica.²⁷⁸

Vista la natura dichiarativa del testo, nel 2014 vennero inseriti degli obiettivi numerici da perseguire ed una data limite entro cui doverli raggiungere, in modo da convincere l'opinione domestica e quella internazionale dell'impegno statale.

Sebbene il Primo Ministro abbia pubblicizzato la manovra come una politica progressista interna, la proattività in materia di *gender equality* sarebbe, invece, il risultato di pressioni internazionali: sia il World Economic Forum che il Fondo Monetario Internazionale

²⁷⁷ *Ibidem*

²⁷⁸ Nel 2011 il Paese ottenne un punteggio pari allo 0.072 alla voce 'Political Empowerment' (in base al Coefficiente di Gini 0 rappresenta la massima disuguaglianza mentre 1 la massima uguaglianza) -cfr World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2011*, p134

richiedevano al Giappone di risolvere le sue problematiche interne in materia sociale.²⁷⁹

I principali target, come sopra riportato, riguardano le misure di assistenza all'infanzia (come aumentare i posti disponibili presso gli asili nido a 400,000²⁸⁰ entro il 2017); il raggiungimento del 30% delle donne in posizioni di leadership aziendali e in sede di Governo entro il 2020 e l'aumento della partecipazione nel mercato del lavoro delle donne tra i 25 e i 34 anni al 73% entro il 2020 (da una percentuale iniziale del 63% nel 2013).²⁸¹

3.2.1 Le politiche di Childcare e i risultati ottenuti

In particolare, rispetto gli obiettivi sopra riportati, dal 2014 viene data grande attenzione alla coesistenza della sfera lavorativa con quella privata.

Secondo gli studi della Goldman- Sachs, infatti, l'impossibile connubio delle due realtà sarebbe uno dei fattori chiave che impediscono il pieno potenziale, in ambito produttivo e di consumo, della popolazione femminile.²⁸²

Secondo l'analisi effettuata dalla Sezione per l'uguaglianza di Genere del Gabinetto, infatti, nel 2010, circa il 43.9%²⁸³ delle donne deciderebbe di licenziarsi in seguito alla nascita del primo figlio- per poi rientrare come part timer verso il compimento dei 10 anni del bambino; mentre altre (corrispondenti al 24.1%) deciderebbero di lasciare il proprio posto di lavoro prima della gravidanza- probabilmente in seguito al matrimonio- per un totale del 68% di manodopera non utilizzata.

²⁷⁹ HASUNUMA Linda, *Political Targets: Womenomics as an Economic and Foreign Relations Strategy*, ifri Center for Asian Studies, 2017, p6 e MACNAUGHTAN Helen, *Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity?*, The Asia-Pacific Journal, 2015,p1

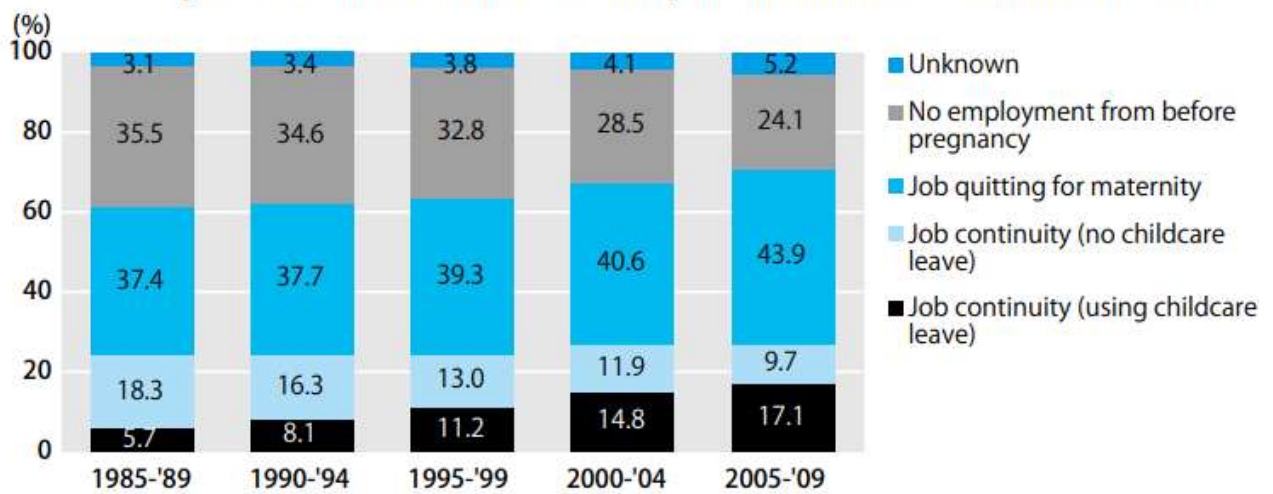
²⁸⁰ Cabinet Office, *Revision of Japan Revitalization Strategy, 10 Key Reforms*, 2014, p8

²⁸¹ CHANLETT-AVERY Emma, Rebecca M., *Womenomics" in Japan: In Brief*; 2014, pp 4-5

²⁸² MATSUI Kathy, *Women-omics: buy the Female Economy*, Goldman Sachs, 1999,p1

²⁸³ The Japan Institute for Labour Policy and Training, *Labor Situation in Japan and Its Analysis Detailed Exposition 2014/2015*, Febbraio 2015, p 102- l'analisi e i dati nel grafico riportati sono basati sul "Study on the Policy Effect of Women's Job Continuity condotto nell' anno fiscale 2011

Figure V-1 Rates of Job Continuity before and after Birth of First Child



Source: 14th Japanese National Fertility Survey (National Institute of Population and Social Security Research 2010)

8 Percentuale di donne non interrompenti la carriera lavorativa dopo la nascita del primo figlio

Secondo le analisi della Goldman- Sachs, le cause di questo modello comportamentale sarebbero da ritrovare non solo nella *corporate culture* nipponica, ma anche a livello sociale, spesso in forma di pressioni esterne al nucleo familiare, e istituzionale.

-Le cause sociali

Vorrei, per quanto brevemente possibile, dare alcune delucidazioni sulla causa sociale sopracitata, in quanto avente risonanza nazionale precisamente dall' anno di pubblicizzazione delle politiche in favore del connubio famiglia-lavoro. Seppure, infatti, la maggioranza della popolazione fosse soggetta a pressioni, come la stessa Matsui nel report del 2010 afferma, fino al 2014 l'entità e la gravità del fenomeno non era ancora ben nota.

Nonostante, secondo una analisi del *Ministry of Health, Labour and Welfare* del 2013, il 78.6% del personale femminile regolare si auspicasse di continuare a lavorare dopo il periodo di maternità²⁸⁴, circa il 63% ha rivelato di sentirsi piuttosto in ansia all'idea di una tale

²⁸⁴ Ministry of Health, Labour and Welfare, *Survey regarding the consciousness about Maternity Harassment (matahara)*- マタニティ・ハラスメント (マタハラ) に関する意識調査, 2013,p7

prospettiva²⁸⁵, soprattutto a causa dei disagi interni subiti da, secondo la stessa ricerca, il 25.6% del personale femminile (di queste, il 13% fa parte della *Clerical Track*)²⁸⁶.

Secondo *Matahara*²⁸⁷ *Net*, un'organizzazione no profit (NPO) nata nel 2014 a sostegno delle vittime di tali abusi, espressioni come “sei egoista, ci fai lavorare anche per te” o “adesso dovresti pensare al bambino, dovresti licenziarti” o imposizioni come “non puoi lavorare con un orario inferiore”, rappresenterebbero una comune forma di pressione psicologica- insieme ad altre pratiche come il confinamento in una stanza dell'impiegata, ad esempio- che le madri dovrebbero subire sul posto di lavoro.

Infatti tale problematica non coinvolge solamente donne in stato interessante, ma anche coloro che in seguito ad una gravidanza, si trovano a dover ridurre l'orario lavorativo o a chiedere permessi per la cura del bambino²⁸⁸: in seguito a pressioni simili, circa la metà delle donne deciderebbe di ritirarsi dal mercato del lavoro, mentre altre sarebbero costrette a modificare il proprio status in quello di *part-timer*, in modo sia da non subire ulteriori pressioni che da riuscire a far coesistere il ruolo di madre con quello di lavoratrice.

Diverse vittime, tuttavia, non hanno il coraggio di denunciare i soprusi, in quanto non sostenute né legalmente²⁸⁹ (nello specifico, vengono vietati trattamenti discriminatori in due testi di legge²⁹⁰ ma non contengono alcun obbligo di azione pratica e preventiva per il datore di lavoro) né socialmente: nel 2015 Sono Ayako, scrittrice conservatrice nipponica ed ex host di un programma governativo sull'educazione, ha pubblicamente dichiarato di considerare le denunce di questi abusi come ‘reazioni esagerate per un piccolo disagio sociale’.²⁹¹

²⁸⁵ *Id*, p6

²⁸⁶ *Matahara jisho zen deta*, マタハラ自書全データ, 2015 , p4

²⁸⁷ Cfr Capitolo II di questo elaborato

²⁸⁸ Matahara.net, <http://www.mataharanet.org/>

²⁸⁹ The Japan Times, *Stamp out maternity harassment*, 2017

²⁹⁰ Equal Employment Opportunity Act e il Child Care Leave and Family Care Leave Law, rispettivamente Art. 9-3 e Art 10

²⁹¹ The Economist, *We're busy. Get an abortion, Pregnant women are furious about how they are treated at the*

Solo dal 2014, con il caso di Okasabe Sayaka, il *matahara* ha conosciuto una certa risonanza mediatica.²⁹² L'anno successivo, circa il 26.3%²⁹³ delle donne ha denunciato casi di molestie, e la generale consapevolezza in termine di *maternity harassment* è passata dal 20.5% del 2013 al 62.3%, secondo le indagini del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare.

Solo nel 2015, in base ad una indagine di *Matahara Net*, circa il 47.8% delle donne avrebbero lasciato il posto di lavoro a causa delle pressioni.

Vista la necessità di aumentare la partecipazione femminile e le appena annunciate politiche pro-maternità, nel 2016 vennero emendati sia l' *Equal Employment Opportunity Act* che il *Child Care and Family Care Leave law*: entrambi vennero muniti dell'obbligo aziendale di creazione di misure preventive trattamenti discriminatori da parte di colleghi o superiori e, in aggiunta, sono state rilasciate linee guida sui tipi di abuso necessari da porre sotto misura precauzionale²⁹⁴, con particolare menzione a quelli verbali.

Entrambe le normative sono entrate in vigore da Gennaio 2017, ma il fenomeno del *matahara* sembrerebbe essere una realtà persistente.

-Le cause istituzionali

Come precedentemente affermato, oltre alle cause sociali, altre problematiche di natura istituzionale limiterebbero la partecipazione al mercato; per questo motivo tra gli obiettivi più ambiziosi del Governo, vi sarebbe l'espansione dei posti nelle strutture di *childcare* per un totale di 400,000 entro il 2017.

La mancanza di posti disponibili nelle pubbliche²⁹⁵ strutture di assistenza all'infanzia, infatti,

office, 2015

²⁹²The Diplomat, *Maternity Harassment in Japan*, 2015- portò in tribunale il suo capo accusandolo di abuso: il caso, grazie alla registrazione dei fatti fornita dalla donna, si concluse con un accordo confidenziale. lo stesso anno la donna creò il Matahara Net, la NPO sopra citata

²⁹³ *Ibidem*

²⁹⁴ Nishimura e Asahi Law Firm, *Labor & Employment Law, Implementation of Obligations to Take Preventive Measures Against Maternity Harassment*, 2017, pp1-5

²⁹⁵ dovuta sia alla insufficienza di terreno edificabile che alla impossibilità del settore privato di inserirsi nel

rappresenterebbe uno degli ostacoli al ritorno delle donne a lavorare: nel 2010, i bambini da 0 a 3 anni in lista di attesa sarebbero stati più di 20,000²⁹⁶.

La difficoltà, tuttavia, non consiste solamente nelle strutture ospitanti, ma nella carenza di personale certificato da porvi all'interno: sia le condizioni di lavoro che la retribuzione dello stesso, del resto, rapportati al costo degli studi necessari, non incentivano la popolazione ad assumere il ruolo di puericultrice (basti pensare che lo stipendio di una *caregiver* con orario di lavoro 8am-5pm nel 2007 ammontava al 60% dello stipendio medio giapponese).²⁹⁷

Allo scopo di raggiungere l'espansione dei posti nelle strutture- e contemporaneamente perseguire il 73% di partecipazione femminile - nel 2014 Abe lancia il progetto *Zero Children Waiting List* e annuncia di voler stanziare circa 2 trilioni di yen²⁹⁸ per educazione e *childcare*, da ricavarsi attraverso un aumento della tassa di consumo.

In base alla strategia, una parte di questi fondi dovrebbero ossigenare le limitate finanze pubbliche in materia di assistenza all'infanzia, permettendo la costruzione di nuove strutture ad esempio; mentre l'altra dovrebbe essere destinata alla promozione del ruolo di puericoltrice- in forma di aumento salariale e aiuto fiscale in caso di scelta del percorso formativo finalizzato all'ottenimento della certificazione²⁹⁹.

Dopo l'annuncio della strategia dello *Zero Children Waiting List*, tuttavia, il numero di iscrizioni agli asili è aumentato: dal 2013 al 2017 il Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare avrebbe registrato un incremento di richiedenti l'inserimento del figlio nei centri di *day care*, tanto che nell'aprile del 2017 le liste di attesa hanno registrato 26,081³⁰⁰ bambini in attesa di ammissione (+2.528 rispetto all'aprile 2016).

contesto dell'assistenza pubblica: dai concorsi per l'ottenimento del terreno al rilascio dei certificati di legittimità della struttura e del servizio offerto-cfr MATSUI, p15

²⁹⁶ MATSUI Kathy, *Womenomics 3.0: The Time Is Now*, Goldman Sachs, 2010, pp12-15

²⁹⁷ Circa ¥194,000 al mese- un impiegato di una catena di fast food giapponese ha una retribuzione di circa ¥160,000-¥200,000 al mese-cfr MATSUI, p16

²⁹⁸ MCBRIDE James, XU Beina, *Abenomics and the Japanese Economy*, Council on Foreign Relation, 2018

²⁹⁹ Ministry of Health, Labour and Welfare, *For Achievement of the Zero Children Waiting List*, 2013, p7

³⁰⁰ The Japan Times, *Robotics makes baby steps toward solving Japan's childcare shortage*, 2016

Naturalmente, questa situazione ha dettato uno slittamento della scadenza entro la quale si sarebbero dovute azzerare le liste di attesa, fissata ora per il 2020.

Uno dei più grandi impedimenti alla realizzazione dell'obiettivo sarebbe, secondo il Japan Times, la mancanza di un numero adeguato di assistenti all'infanzia: nonostante l'incremento della compensazione mensile, infatti, questa resta inferiore alla media annuale nazionale, disincentivando il possibile personale.

Tra le ipotesi risolutive avanzate nel 2016, figurerebbe la possibilità di sopperire alla mancanza umana con la robotica: sia un centro di ricerca in Abiko (prefettura di Chiba)³⁰¹, che la Global Bridge Holdings (in collaborazione con la Gunma University)³⁰² avrebbero infatti realizzato delle intelligenze artificiali (AI) appositamente per il settore dell'assistenza all'infanzia.

Le due AI sarebbero dotate di un software di riconoscimento facciale, che permetterebbe loro di memorizzare i nomi e riconoscere i bambini. Non solo, sarebbero anche in grado di leggere favole e cambiare colore in base al contesto diventando, per esempio, blu durante il momento di nanna³⁰³.

I genitori, in aggiunta, potrebbero controllare il loro bambino anche dall'ufficio: i robot infatti, avrebbero delle webcam nei visori, a cui il parente avrebbe accesso tramite una applicazione smartphone³⁰⁴.

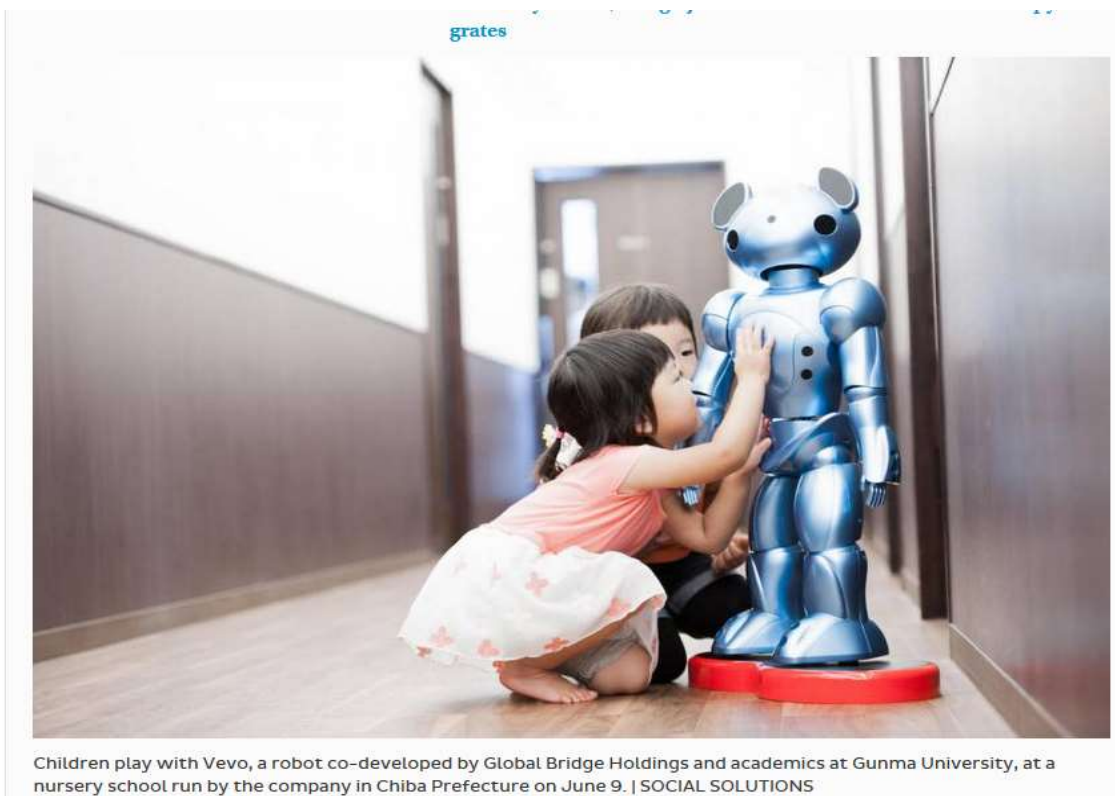
Naturalmente non andrebbero a sostituire completamente il personale umano, che resterebbe comunque presente nelle strutture, ma potrebbero rappresentare una misura di emergenza nel caso in cui il problema della mancanza di puericultrici persista (un primo trial su larga scala sarebbe programmato per il 2018: bisognerà attendere allora per verificare il loro corretto funzionamento)

³⁰¹ *Ibidem*

³⁰² The Japan Times, *Day care facilities test robots as high-tech solution to alleviate staffing shortages*, 2017

³⁰³ *Ibidem*

³⁰⁴ *Ibidem*



Children play with Vevo, a robot co-developed by Global Bridge Holdings and academics at Gunma University, at a nursery school run by the company in Chiba Prefecture on June 9. | SOCIAL SOLUTIONS

9 In figura l'AI Vevo, elaborato dalla Gunma University

Viste le problematiche riscontrate nel settore pubblico, diversi opinionisti- tra cui Matsui Kathy³⁰⁵ - starebbero consigliando al Governo, che al momento detiene il monopolio, di concedere una porzione del settore dell'assistenza all'infanzia ai privati, le cui disponibilità economiche potrebbero rappresentare una possibile soluzione al problema del finanziamento della costruzione di nuovi siti.

Il Primo Ministro Abe, infatti, non è stato in grado di rispettare tutte le promesse fatte sia in materia di agevolazione fiscale che di costruzione di infrastrutture, non solo a causa delle voci contrarie ad un aumento della tassa di consumo, ma anche a causa dell'ingente debito pubblico: aumentare le spese sociali, come è naturale, comporterebbe un suo inasprimento.

Al momento una possibile deregolamentazione in materia di assistenza sociale sarebbe sul

³⁰⁵ MATSUI Kathy, *Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk*, 2014, p17

tavolo per la negoziazione, ma i tempi per il raggiungimento degli obiettivi sono ristretti e richiedono delle immediate risoluzioni; motivo per cui il Governo avrebbe richiesto al settore industriale la sua collaborazione.

3.3 Una ‘Society where women shine’.

Ma il cambiamento dall’alto è possibile?

3.3.1 Il contributo delle imprese

Per aumentare la percentuale di lavoratrici entro i tempi prefissati, infatti, il Primo Ministro Abe aveva ricercato il sostegno aziendale, dichiarando di voler concedere aiuto fiscale a quelle imprese che avessero deciso di collaborare in materia di *women empowerment*.

Nello specifico, nel Piano di Rivitalizzazione del Giappone veniva richiesto alle aziende di elaborare delle misure atte a facilitare la coesistenza della sfera familiare con quella lavorativa e di incrementare la percentuale delle lavoratrici in posizione di *leadership*.

In base alle analisi di mercato della Goldman-Sachs, infatti, era risultato che una cospicua parte delle donne nipponiche preferisse restare al di fuori del mercato lavorativo sia a causa della mancanza di un adeguato sistema di *childcare* sia poiché scoraggiate dalla *corporate culture*³⁰⁶.

Ciononostante, se fosse stata loro fornita la dimostrazione pratica di una possibilità di carriera, secondo Matsui, sarebbe stato possibile invogliare le lavoratrici a riconsiderare la loro inattività.

Tra le prime istituzioni a decidere di partecipare attivamente alla nuova politica di Governo, il *Ministry of Economy, Trade and Industry* (METI o, in giapponese 経済産業省 *keizaisangyōshō*) che nel 2013 creò due certificazioni da attribuire alle aziende che si fossero distinte per i risultati ottenuti grazie alle misure per l’uguaglianza di genere: la *Nadeshiko Brand*

³⁰⁶ MATSUI Kathy, *Womenomics 4.0: time to walk the talk*, 2014, p25- per corporate culture si intende un insieme di valori, atteggiamenti e comportamenti che caratterizzano i membri di una organizzazione e la natura della stessa.

e la *Diversity Management Selection 100*.³⁰⁷

Sebbene entrambe, come sopra riferito, mirino a identificare e premiare le compagnie promuoventi la partecipazione femminile, i criteri utilizzati sono differenti: la *Nadeshiko Brand*, per esempio, analizza le compagnie presenti nella *Tokyo Stock Exchange* in base al loro impegno nel rendere il posto di lavoro agevole per le impiegate.

In altre parole, la commissione del *Nadeshiko* deve, delle imprese iscritte al concorso, analizzare le politiche e le misure favorevoli al bilanciamento della sfera privata e lavorativa; le politiche atte a rendere possibile un proseguimento di carriera post maternità³⁰⁸ e, infine, selezionare le 40 migliori imprese da inserire nella Top List -pubblicata sul sito del METI.



La *Diversity Management Selection 100*, invece, premia le aziende che riescono ad ottenere un miglioramento nella produzione o che aumentino la propria competitività sul mercato grazie all' utilizzo di un capitale umano diversificato (donne, bambini,

10 Loghi delle due Certificazioni- Ministry of Economy, Trade and Industry anziani, stranieri³⁰⁹) posto in posizioni manageriali.³¹⁰

Inoltre, dal 2013 l'Ufficio del Gabinetto aveva richiesto la volontaria comunicazione dei dati interni alle aziende circa la partecipazione femminile, in modo da renderli pubblici: nel 2013

³⁰⁷ SONG Jiyeoun, *Economic Empowerment of Women as the Third Arrow of Abenomics*, Institute of International Affairs, Graduate School of International Studies, Seoul National University, 2015, pp 122-123

³⁰⁸ *Ibidem*

³⁰⁹ SONG Jiyeoun, *Economic Empowerment of Women as the Third Arrow of Abenomics*, Institute of International Affairs, Graduate School of International Studies, Seoul National University, 2015, pp 122-123

³¹⁰ Ministry of Economy, Trade and Industry 経済産業省, *Announcement of Nadeshiko Brand as Examples of Enterprises that Encourage Women's Success* https://www.meti.go.jp/english/press/2015/0318_02.html

solamente il 17% delle corporazioni decise di collaborare³¹¹.

La restante percentuale, viceversa, criticò fortemente le suddette iniziative, sostenendo che fossero poco utili, in quanto non ci sarebbero state donne sufficientemente preparate per una carica manageriale o che volessero rientrare a lavorare a tempo pieno dopo la gravidanza.³¹²

Come è possibile immaginare, la titubanza delle imprese aveva ragioni soprattutto economiche: il rientro da regolari o la prosecuzione di carriera delle impiegate, difatti, avrebbe significato un numero maggiore di salari- con annessi benefit- da dover retribuire e la conseguente riduzione di quella parte di manodopera produttiva e a basso costo da cui fino ad ora avevano tratto vantaggio.³¹³

Ad ogni modo, la loro collaborazione veniva considerata fondamentale per la corretta ed efficace attuazione della *Japan Revitalization Strategy*, ragion per cui nel 2014 venne presentato l'aumento della quota rosa tra il personale - ai vertici e non- come una strategia di business.

In base alle ricerche della Goldman Sachs³¹⁴, infatti, la presenza di organico femminile sarebbe risultata redditizia per l'azienda, determinando un incremento più che proporzionale sia dei profitti che della competitività sul mercato³¹⁵- come principali agenti di consumo, difatti, avrebbero potuto fornire idee per rinnovare la produzione aziendale e renderla più redditizia.

La nuova prospettiva avrebbe contribuito al cambiamento nella posizione delle corporazioni che dal 2014, in seguito ad un comunicato ufficiale della *Keidanren*, avrebbero deciso di

³¹¹ *Id*, p125

³¹² Come riportato precedentemente, in realtà più del 60% del personale femminile era desideroso di un reintegro da regolare, ma la cultura maschile del lavoro (intesa come totale abnegazione e lunghe ore lavorative) associata ad un basso salario (una lavoratrice regolare guadagna il 73% di un salario maschile, mentre le lavoratrici part time ne guadagnano il 50%) e alla mancanza di strutture di *childcare* non lo rendeva possibile -cfr Nikkei Asian Review, *Japan's gender wage gap persists despite progress*, 2017

³¹³ *Id*, p119

³¹⁴ MATSUI Kathy, *Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk*, Goldman Sachs, 2014, p21

³¹⁵ MATSUI Kathy, *Womenomics 3.0: The Time Is Now*, Goldman Sachs, 2010, p21.

implementare misure per il raggiungimento del *women empowerment*.

Sebbene la collaborazione sia iniziata nel 2014, è solo dal 2016³¹⁶ che il Governo ha posto in attivo la *Promotion of Active Participation of Women in their working life* (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)³¹⁷, legislazione in base alla quale le imprese sono obbligate a:

-provvedere alla possibilità di impiego e promozione femminile e a considerare l'impatto che le pratiche tradizionali lavorative e la stereotipata percezione dei ruoli di genere hanno sulle stesse possibilità;

-devono promuovere la coesistenza della sfera familiare con la vita lavorativa e devono rispettare la volontà dell'individuo riguardo la suddetta.

In aggiunta, le corporazioni sono obbligate a raccogliere ed analizzare i dati sulla situazione interna ed a creare dei report al riguardo; devono stabilire un piano di azione aziendale al cui interno siano presenti dei target numerici (da elaborare in base ai risultati dell'analisi di cui sopra) e, in ultimo, sono obbligate a dichiarare il numero totale delle donne attive in azienda e devono specificare quante di queste ricoprono posizioni manageriali.³¹⁸

Per quanto riguarda le politiche di bilanciamento della sfera privata con quella lavorativa, molte imprese starebbero collaborando con lo Stato nel ricercare un maggior coinvolgimento maschile nella sfera domestica, liberando- in questo modo- la manodopera femminile da un ampio carico

³¹⁶ Il motivo del ritardo nella creazione della normativa sarebbe stato una disputa circa la percentuale di donne da inserire: mentre le aziende richiedevano la sua eliminazione, lo Stato ribadiva la necessità della sua presenza, in modo da raggiungere gli obiettivi di Governo. La versione finale del testo, in effetti, fa riferimento ad una percentuale, ma lasciando che siano le imprese a stabilirla concedono loro un margine di azione maggiore. – cfr SONG Jiyeoun, *Economic Empowerment of Women as the Third Arrow of Abenomics*, Institute of International Affairs, Graduate School of International Studies, Seoul National University, 2015, p123

³¹⁷ *Ibidem*

³¹⁸ Gender Bureau Cabinet Office, *The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*, 2016, p31

di lavoro non retribuito e limitante la sua produttività sociale (cura degli anziani, faccende domestiche, crescita dei bambini e via discorrendo).

Secondo una analisi del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare, infatti, gli uomini avrebbero fino ad allora contribuito per una sola ora al giorno alle faccende domestiche, di cui 30 minuti dedicati al proprio bambino.³¹⁹

Naturalmente, un così grande carico di lavoro sulle spalle femminili, associato alla mancanza di strutture adeguate, riduce enormemente il quantitativo orario da dedicare all'attività lavorativa.

Al fine di redistribuire gli oneri familiari ed invogliare la componente maschile a richiedere la *Paternity leave*, le iniziative statali sarebbero state incentrate sia sull'aumento dei *childcare benefits* (dal +57% al 67³²⁰ sul salario) che sulla pubblicizzazione positiva della figura paterna coinvolta nella sfera domestica- progetto che assume il nome di *ikumen* 育メン.



I risultati tuttavia sono stati esigui: dal 2014 al 2016 vi sarebbe stato un incremento solo dello +0.51% (da 2.65%³²¹ al 3.16%³²²) nella richiesta del Permesso Paternità, mentre circa il 53.2% degli uomini sarebbe contrario alla nuova figura maschile proposta.³²³

Nonostante i frutti non siano stati incoraggianti, sembra che la percezione maschile della tradizionale divisione dei generi stia in qualche misura mutando: nel 2016 all'affermazione “La donna deve occuparsi della casa mentre l'uomo deve lavorare” circa il 49.7% dei soggetti

³¹⁹ *Labor Situation in Japan and Its Analysis: Detailed Exposition 2016/2017*, 2017, p167

³²⁰ EastAsianForum, *Is Abe's womenomics working?*, 2015-per i primi 6 mesi di permesso, per gli altri sei mesi si profilerebbe la retribuzione del 50%.

³²¹ Ministry of Health, Labour and Welfare, *Riguardo il tema e la situazione degli uomini che prendono il permesso paternità-男性の育児休業取得状況と課題について*, 2016, p1

³²² Ministry of Health, Labour and Welfare, *Valutazione del 2016; 2016 年度評価シート*, 2016

³²³ TAKEDA Hiroko, *Between Reproduction and Production: Womenomics and the Japanese Government's Approach to Women and Gender Policies*, ジェンダー研究, 2018, p29

maschili intervistati dal Ministero della Salute avrebbe risposto negando la correttezza dell'enunciato, mentre il 44.7% avrebbe invece sostenuto la sua esattezza.³²⁴

Malgrado il 32.2% della popolazione maschile intervistata abbia selezionato l'opzione 'discorda in certa misura', l'indagine statistica mostra che qualche cambiamento 'dal basso' in materia di *gender equality* starebbe avvenendo³²⁵.

Altri due punti che le imprese starebbero trattando riguarderebbero il reinserimento nell'ambiente lavorativo in seguito ad una prolungata interruzione e il rientro in ufficio nel periodo post maternità.

Per quanto concerne il primo punto, esso sarebbe stato elaborato per permettere il riutilizzo di capitale umano altamente preparato ma sfruttato poco o nulla. Le donne che ritornano sul mercato del lavoro dopo lungo periodo, infatti, sebbene in possesso di abilità ed esperienza, sono spesso costrette ad accettare contratti a *part time*, a causa del concetto di 'erosione delle capacità'.³²⁶

Secondo i datori di lavoro, difatti, un impiegato che non eserciti, per un periodo di tempo più o meno lungo, le abilità apprese nel corso della propria carriera lavorativa non sarebbe più in grado, una volta rientrato, di svolgerle in maniera efficiente, divenendo un peso per l'intero settore. Onde evitare di sprecare risorse preparate, sarebbero stati quindi creati sia da pubblici che privati dei corsi per il 'recupero delle competenze' atti a favore il reinserimento ma, ad oggi non si hanno dati sul loro effettivo utilizzo³²⁷.

Il rientro dal *maternity leave*, invece, verrebbe promosso per garantire una prosecuzione della carriera delle impiegate, rendendo- in teoria- possibile il raggiungimento di posizioni

³²⁴ Gender Equality Bureau Cabinet Office, *Perception of gender Equality*, 2017 http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men18/pdf/1-10.pdf

³²⁵ Ad oggi il progetto *ikumen* è ancora attivo e incoraggiato da istituti privati e statali ma la sua efficacia sarà da stabilirsi nei prossimi anni.

³²⁶ TUCKER Ricky, *Implications of Abenomics on Gender Equality in Japan and Its Conformity with CEDAW*, 2017, p563

³²⁷ *Ibidem*

manageriali: secondo una indagine del *Ministry of Health, Labour and welfare*, infatti, la discontinuità lavorativa sarebbe tra le motivazioni per cui il personale femminile non riuscirebbe a raggiungere i vertici aziendali³²⁸.

Vi è però da tenere in considerazione che, come visto precedentemente, fattori indipendenti dalla volontà della lavoratrice (come il *matahara*, le poche strutture disponibili per l'infanzia e il mancato sostegno del compagno) causerebbero l'allontanamento volontario della stessa, e il conseguente ritorno come irregolare³²⁹.

Nonostante le sopracitate iniziative siano in atto da due anni sia a livello privato che Statale, la percentuale di donne in posizioni di *leadership* è ben lontana dal target fissato, tanto che nel 2015 il Governo Abe si sarebbe visto costretto a ridurre la quota di donne manager nel settore dei privati, stabilita al 30%, ad un più realistico 15% entro il 2020.³³⁰

Dal 2010 ad oggi, del resto, la percentuale di donne in posizione di *leadership* sarebbe passata dal 10.6%³³¹ al 12.5³³²% del 2016- una delle più basse tra i Paesi dell'OCSE, come possiamo vedere dal grafico nella pagina successiva-, segno che poche impiegate siano effettivamente riuscite a superare lo “spesso strato di uomini”³³³ che forma il loro *glass ceiling*.

³²⁸ SONG Jiyeoun, *Economic Empowerment of Women as the Third Arrow of Abenomics*, Institute of International Affairs, Graduate School of International Studies, Seoul National University, 2015, p118

³²⁹ ³²⁹ TUCKER Ricky, *Implications of Abenomics on Gender Equality in Japan and Its Conformity with CEDAW*, 2017, p 561

³³⁰ QUARTZ, *Japan cut its target for women in leadership positions from 30% to 7%*, 2015

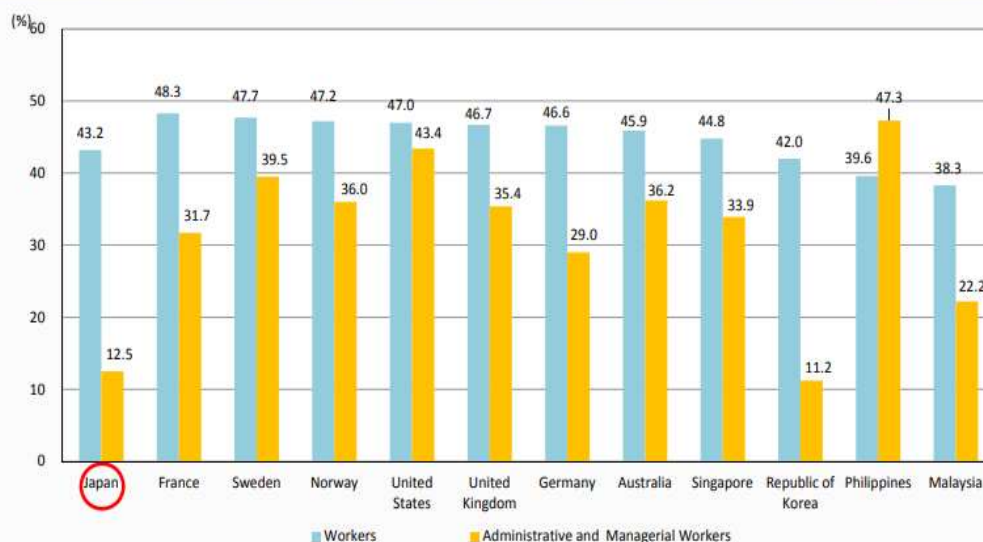
³³¹ MATSUI Kathy, *Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk*, 2014, p13

³³² Gender Bureau Cabinet Office, *Gender Equality Policy in Japan*, 2016, p6

³³³ MATSUI, TEDx Tōkyō, 2011, <https://www.youtube.com/watch?v=GOrRAoI37Ls-minuto> 13:34

Proportion of Female Workers and Female Administrative/ Managerial Workers

The proportion of female administrative and managerial workers in Japan is lower than other countries.



11 Percentuale di donne in posizione di *leadership* in Giappone; cfr scena internazionale

3.3.2 Risultati ed osservazioni

Nel complesso la *Womenomics* non ha, nel corso di questi quattro anni, comportato grandi cambiamenti nell'impiego femminile: dal 2012 al 2016, secondo la Labour Survey del 2016/2017³³⁴, le donne che avrebbero deciso di lasciare il lavoro per dedicarsi alla crescita del bambino sarebbero passate dal 43.9 al 39.1%, mentre il personale femminile licenziatosi prima della gravidanza sarebbe sceso a quota 15.4%³³⁵ (dal 24.1%).

La stessa percentuale di partecipazione nel mercato del lavoro sarebbe incrementata di soli 3 punti percentuali dal 2013 al 2016³³⁶ (dal 63 al 66%); proporzione che farebbe ben sperare il

³³⁴ JILPT *Labor Situation in Japan and Its Analysis: Detailed Exposition 2016/2017*, 2017, p161

³³⁵ Basato sulle ricerche del National Survey of Household with Children (NSHC) del 2014- analisi ogni 4 anni fiscali

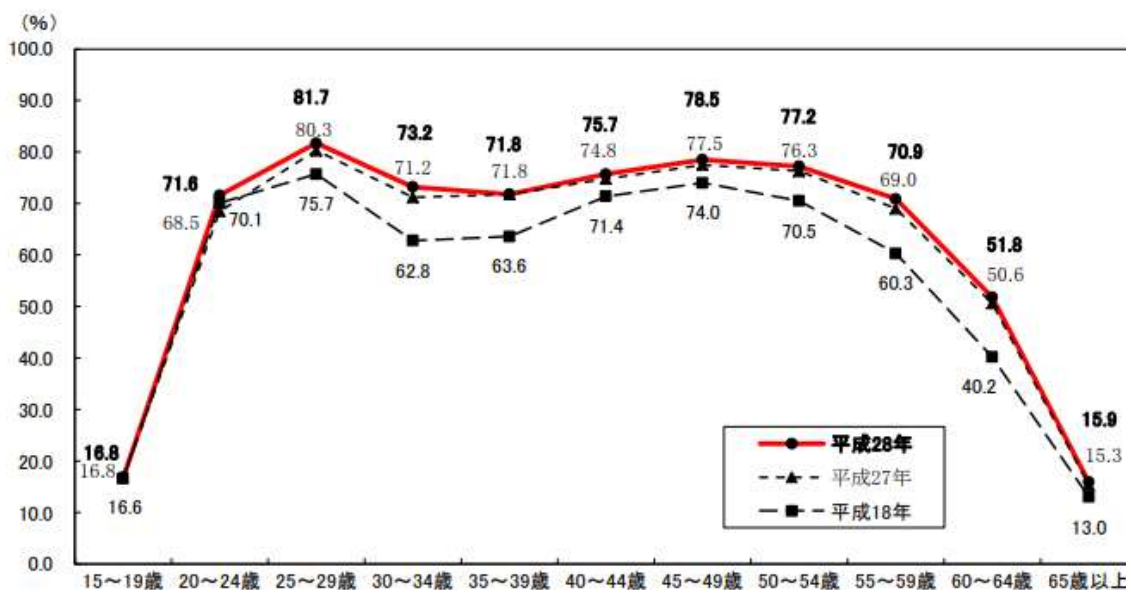
³³⁶ Japan Today, *Kathy Matsui takes stock of Abe's 'womenomics' reforms*, 2016

Governo per il raggiungimento del target (fissato al 73% entro il 2020) di donne impegnate nell'attività lavorativa.

Nonostante l'entusiasmo con cui la percentuale viene presentata, come fatto notare da Matsui Kathy in un articolo scritto per il Japan Times, circa il 57% delle donne impiegate corrisponderebbe a lavoratrici irregolari non ricoprenti alcuna carica manageriale.³³⁷

Da un punto di vista quantitativo questo ha naturalmente comportato un incremento della manodopera disponibile ma, qualitativamente parlando, ha cambiato di poco gli schemi comportamentali preesistenti: a dispetto dei dieci anni passati, infatti, la curva ad 'M' persiste, seppure sia leggermente meno evidente- fattore che il Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare attribuisce ad una sempre maggiore necessità economica per le famiglie, ormai divenute tutte a doppio reddito.³³⁸

図表 1 - 2 - 2 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省「労働力調査」(平成18、27、28年)

12 Schema di ingresso ed uscita dal mercato del lavoro femminile, dal 2006 (Heisei 18) al 2016 (Heisei 26)

³³⁷ Japan Times, 'Womenomics' continues as a work in progress, 2016

³³⁸ Ministry of Health, Labour, and Welfare, *Situazione lavorativa delle donne nel 2016* 平成28年版働く女性の実情, 2016, p3

Malgrado il suddetto incremento sia stato pubblicizzato come un passo ulteriore verso l'uguaglianza di genere, l'ancora scarsa partecipazione femminile nel mercato dei regolari dai trent'anni di età (periodo post maternità, solitamente) rende necessaria una analisi sull'effettivo impatto delle misure fino ad ora applicate, e porta a chiedersi quanto, in termini reali, le industrie e il Governo abbiano lavorato in termini di qualità, più che di quantità.

Secondo il Global Gender Gap del 2016 il Paese, inoltre, verserebbe in condizioni peggiori sia del 2015 che dell'inizio della *Womenomics* stessa: sarebbe infatti passato dall'essere centunesimo, su 135 Paesi, nel 2013 alla 111 posizione del ranking nel 2016.

Sebbene sia possibile che tale perdita di posizioni sia dovuta ad un miglioramento delle condizioni nelle altre Nazioni, diversi studiosi³³⁹ hanno notato come la *Womenomics* applicata da Abe sia limitata non soltanto dalla scarsa conoscenza della reale situazione della popolazione femminile, ma anche dalla linea ideologica tradizionalista dello stesso Partito Liberal Democratico.³⁴⁰

Vi è da dire che la linea conservatrice del Partito è stata spesso manifestata pubblicamente, attraverso frasi sottolineanti la natura e il ruolo riproduttivo femminile; un primo caso risale al 2007, quando l'allora Ministro della Sanità Yanagisawa Hakuo richiese alle donne di espletare la loro funzione di “macchine sforna bambini” e le esortò a “dare il massimo nel prestare servizio alla Nazione³⁴¹”.

Un caso più recente risale al 2015, quando il Segretario di Gabinetto Yoshihide Suga, durante il matrimonio di due personaggi pubblici, disse che si auspicava che le donne giapponesi si sentissero ispirate dalla cerimonia a dare il proprio contributo per fermare il calo demografico,

³³⁹ studiosi come Takenobu, Tsuji e Horie ritengono che il recente cambio di rotta del Primo Ministro sia dovuto ad un tentativo di rafforzare il suo potere politico, specialmente dopo le rielezioni del 2014

³⁴⁰ TAKEDA Hiroko, *Between Reproduction and Production: Womenomics and the Japanese Government's Approach to Women and Gender Policies*, ジェンダー研究, 2018, p51

³⁴¹ The Guardian, *Japanese minister wants 'birth-giving machines', aka women, to have more babies*, 2007

concludendo il discorso con un sentito “*Please, have more children*”³⁴².

Naturalmente, il Ministro si è difeso dalle accuse di sessismo, asserendo che la sua frase fosse in linea con le politiche di Governo; affermazione che, secondo studiosi come Macnaughtan, Takeda e Goto, non si discosterebbe dalla realtà della situazione sociale nipponica.

Secondo una loro analisi, infatti, le misure fino ad ora implementate dal Governo Abe, più che volte al ricercare l’uguaglianza di genere, tenderebbero a sottolineare il ruolo materno della donna, in quanto consideranti il bilanciamento della maternità con il lavoro come un problema prioritario e mancherebbero di considerare sia la vaghezza delle legislazioni per il *gender equality* che la struttura divisiva del mercato.³⁴³

Del resto, la *corporate culture* nipponica è ancora molto forte e il fatto che la popolazione femminile, al momento, riesca a unire la sfera familiare con quella lavorativa non comporta un automatico supporto interno alle aziende per lo sviluppo della carriera³⁴⁴: molte infatti operano ancora applicando il sistema organizzativo del *career track*, all’interno del quale episodi di abusi verbali sono piuttosto frequenti- nonostante l’ultima legislazione in materia.

Inserendo la forza lavoro femminile in questa struttura, la *Womenomics*³⁴⁵ agirebbe sul piano orizzontale, piuttosto che su quello verticale, rinforzando il ciclo di vita lavorativa tradizionale: prima regolari, poi madri e, infine, part timer.³⁴⁶

³⁴² The Guardian, *Japanese politician in sexism row after call for women to have more babies*, 2015

³⁴³ TAKEDA Hiroko, *Between Reproduction and Production: Womenomics and the Japanese Government's Approach to Women and Gender Policies*, ジェンダー研究, 2018, p65

³⁴⁴ EastAsianForum, *Is Abe's womenomics working?*, 2015

³⁴⁵ *Ibidem*

³⁴⁶ Cfr Capitolo 2; SCHAD-SEIFERT Annette, *Womenomics – A Model for a New Family Policy in Japan?*, Department of Modern Japanese Studies Heinrich Heine University Düsseldorf, 2018, p13

CONCLUSIONI

Con questo mio elaborato ho cercato di presentare, nel modo più completo ed esaustivo possibile, il ruolo della donna nel mercato lavorativo nipponico e, nello specifico, ho tentato di tracciarne l'evoluzione attraverso lo studio del contesto legale e strutturale del mercato.

Per quanto concerne il primo ambito, nel corso delle mie ricerche sul testo normativo per l'eguaglianza lavorativa (*Equal Employment Opportunity Law*, EEOL), ho potuto osservare come, secondo diversi studiosi, questo sia stato strutturato negli anni Ottanta attorno al concetto di protezione della maternità, più che alla creazione di pari opportunità.

Inoltre, è stato riscontrato che il linguaggio esortativo in esso utilizzato, unito alla mancanza di misure sanzionatorie, non rende vincolante il testo per il settore industriale e lascia la possibilità di determinare percorsi aziendali solo apparentemente equi: un esempio è la *career track*, ancora oggi caratterizzante il mercato del lavoro nipponico.

Creata dopo la formazione dell'*Equal Employment Opportunity Law*, la *career track* rende possibile continuare ad utilizzare la forza lavoro femminile in base alle condizioni economiche, pur mostrandosi inclini alla concessione di pari opportunità. Utilizzando questo metodo di assunzione, gli impiegati vengono divisi a seconda del genere e posti in due percorsi aziendali completamente differenti: le impiegate ad esempio, in prospettiva di una possibile gravidanza, vengono inserite nella *clerical track*, un settore aziendale comprendente mansioni di segreteria e privo di possibilità di carriera.

Attraverso le mie ricerche ho, inoltre, constatato come anche a livello istituzionale la presenza di questa forza lavoro dispensabile rappresenti un vantaggio, specialmente in termini di spesa sociale. La possibilità di assumere e licenziare le lavoratrici in base al contesto economico nazionale si traduce, infatti, in una riduzione delle dimissioni dei lavoratori regolari e, quindi, in una bassissima percentuale di sussidi di disoccupazione richiesti. In aggiunta, una lavoratrice

irregolare può adempiere a quei compiti di assistenza che, culturalmente parlando, vengono considerati obblighi femminili – come la crescita del proprio bambino e l’assistenza agli anziani della famiglia - che determinano una ulteriore riduzione di spesa pubblica nel contesto dell’assistenza alla persona. Secondo i miei studi, lo stesso sistema fiscale sembrerebbe rinforzare l’utilizzo irregolare della manodopera, in quanto sostenente finanziariamente (sia attraverso riduzioni sia tramite sussidi economici in forma di bonus) le famiglie a doppio reddito in cui il secondo stipendiato abbia una compensazione annua al di sotto degli 1.03 milioni di yen. Come è possibile immaginare, diverse donne, in vista dell’ingente riduzione, scelgono di inserirsi sul mercato come irregolari per ragioni di economia familiare.

La validità di questo modello di mercato è stata, però, messa in discussione dalla crisi economica degli anni Novanta, tanto che in anni recenti il Governo nipponico ha dato inizio ad una serie di riforme atte alla sua riorganizzazione.

In particolare, l’insieme di misure istituzionali, chiamate *womenomics*, sono state pubblicizzate a livello nazionale ed internazionale come manovre che avrebbero portato ad un totale ed equo utilizzo delle donne nel mercato del lavoro, allontanandole, di conseguenza, dal modello creatosi negli anni Settanta.

Ciononostante, come ho potuto constatare a seguito di alcune ricerche, le sue riforme sembrano incentrate sulla sfera materna e vanno a colpire poco o per nulla la struttura discriminatoria e divisiva della *career track*.

Secondo la mia ipotesi iniziale, le riforme sia in ambito legale (con gli emendamenti dell’EEOL) sia nel mercato del lavoro (con la *womenomics*) avrebbero dovuto portare allo sviluppo di pari opportunità lavorative e all’ allontanamento delle lavoratrici dall’ istituzionalizzata posizione di 非正社員 *hiseishain* (irregolare).

Al contrario, per quanto dall’ anno di attuazione ad oggi la partecipazione della manodopera femminile sia effettivamente aumentata, in termini qualitativi le normative fino ad ora emendate

- o implementate *ex novo* - sembrano non aver fatto altro che legare ancor più stabilmente le lavoratrici al settore irregolare del mercato.

Secondo alcuni studiosi, per ottenere la traslazione della forza lavoro rosa sul mercato regolare, sarebbe necessario introdurre all'interno dei testi legislativi un sistema sanzionatorio efficace, che si discosti dalla tradizionale tendenza alla mediazione: in questo modo si andrebbe anche a colpire l'organizzazione di genere del mercato, forzandone la sua eliminazione.

Da un punto di vista socioculturale, invece, sarebbe necessario discostare l'immagine della donna dal ruolo di madre e moglie che tradizionalmente le viene assegnato e che, invece, sembra venire sottolineato dalle istituzioni attraverso dichiarazioni discriminatorie o in forma di ammissioni universitarie truccate in favore dei candidati di sesso maschile.

In altre parole, la concezione nipponica del genere dovrebbe subire dei profondi mutamenti ma, affinché avvengano, è necessario un lungo periodo di tempo, anche se le recenti indagini di mercato mostrano come gran parte della popolazione giovanile si stia distanziando dal tradizionale concetto dei ruoli di genere.

In conclusione, ritengo sia possibile asserire che le riforme al testo legislativo per le pari opportunità e, soprattutto, la *womenomics* abbiano innescato un processo di cambiamento culturale che porterà alla modifica strutturale del mercato e, per mezzo di quella, al raggiungimento dell'uguaglianza di genere.

Nonostante, infatti, fino ad ora i risultati siano stati mediocri, credo che sia necessario considerare, prima di dichiarare l'iniziativa *womenomics* fallimentare, che a differenza della normativa, la manovra del Primo Ministro Abe sia di recente implementazione e perciò richiedente un periodo di applicazione più ampio per produrre risultati concreti e duraturi.

Non resta altro, per l'opinione internazionale, che concedere al Giappone tempo e beneficio del dubbio.

BIBLIOGRAFIA

Libri

ARTHUR Alexander, *The Arc of Japan's economic development*, Routledge, 2008

BOUISSOU Jean Marie, *Storia del Giappone contemporaneo*, Il Mulino, 2003

CAROLI Rosa, GATTI Francesco, *Storia del Giappone*, Laterza, 2011

COOK Alice H. and HAYASHI Hiroko, *Working women in Japan- discrimination, resistance, and reform*, Cornell University, 1980

DORE, *Aspect and Social Change in Modern Japan*, Princeton University Press, 1967 – part Seven, pp411-453

HAMADA Koichi HIROMI Kato, *Ageing and the Labour Market in Japan*, Edward Elgar Publishing Limited, 2007

HANAMI Tadashi, *Labour relations in Japan Today*, Kodansha International LTD, 1979

KAYE Broadbent, *Women's Employment in Japan: the experience of part time workers*, Australian National University, 2003

MACNAUGHTAN Helen, *Women, Work and the Japanese Economic miracle- the case of the cotton textile industry, 1945-1975*, Routledge Curzon, 2005

MASAZUMI Wakatabe, *Japan's Great Stagnation and Abenomics- lesson for the world*, Palgrave Macmillan, 2015

MIURA Mari, *Welfare Through Work- conservative ideas, partisan dynamics and social protection in Japan*, Cornell University Press, 2012

NEMOTO Kumiko, *Too few Women at the top The Persistence of Inequality in Japan*, Cornell University, 2016

SHUNSAKU Nishikawa, *The Labour Market in Japan*, The Japan Foundation, 1980

TACHIBANAKI Toshiaki, *The New Paradox for Japanese women: Greater Choice, Greater Inequality*, International House of Japan, 2010

UCHIMURA Toshiko Dawn, *Women and Pensions*, 2001

UPHAM, *Law and social change in Post-war Japan*, Harvard University Press, 1987

SITOGRAFIA

Saggi online e studi Ministeriali

CHANLETT-AVERY Emma, Rebecca M., *Womenomics” in Japan: In Brief*; 2014, <https://fas.org/sgp/crs/row/R43668.pdf>

CWIERTKA Katarzyna J., MACHOTKA Ewa, *Consuming Life in Post-Bubble Japan: A Transdisciplinary Perspective*, Amsterdam University Press, 2018
<https://www.jstor.org/stable/j.ctv56fgjm>

FELTRI F.M, *Il Giappone nel Dopoguerra*, SEI Editrice, 2010 pp 1-5
https://seieditrice.com/chiaroscuro/files/2010/03/V3_U12-ipertestoA.pdf

HASUNUMA Linda, *Political Targets: Womenomics as an Economic and Foreign Relations Strategy*, ifri Center for Asian Studies, 2017, https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/hasunuma_political_targets_womenomics_2017.pdf

HIROKO Goto, *Will Prime Minister Abe's Womenomics Break Glass Ceilings in Japan*, 2016

ISHIDA Kyoko, *Why Female Lawyers Get less – Multiple Glass Ceiling for Japanese Female Lawyers*, 39 *Hastings Int'l & Comp. L. Rev.* 2016

JONES H. J., *Japanese Women and the Dual-Track Employment System*, Pacific Affairs, University of British Columbia, 1976-1977, https://www.jstor.org/stable/2756670?read-now=1&refreqid=excelsior%3Aac13dd65a1f22f3ea550625ae9878314&seq=1#page_scan_tab_contents

KODERA Kyoko, *The Reality of Equality for Japanese Female Workers: Women's Careers within the Japanese Style of Management*, 1994, <http://www.jstor.org/stable/29766811>

LAM Alice, *The Japanese Equal Employment Opportunity Law: Its effects on personnel management policies and women's attitude*, University of Kent, 1992
https://mpr.ub.uni-muenchen.de/11559/1/MPRA_paper_11559.pdf

MACNAUGHTAN Helen, *From 'Post-war' to 'Post-Bubble': Contemporary Issues for Japanese Working Women*, 2006- <https://core.ac.uk/download/pdf/19597295.pdf>

MASLAND Jhon W., *Post-War Government and Politics of Japan*, The Journal of Politics, The University of Chicago Press, 1947
https://www.jstor.org/stable/2125732?seq=1#page_scan_tab_contents

MATSUI Kathy, *Women-omics: buy the Female Economy*, Goldman Sachs, 1999
<https://annazavaritt.blog.ilsole24ore.com/wp-content/uploads/sites/54/files/womenomics2-pdf.pdf>

MATSUI Kathy, *Womenomics: Japan's Hidden Asset*, Goldman Sachs, 2005
<https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf>

MATSUI Kathy, *Womenomics 3.0: The Time Is Now*, Goldman Sachs, 2010
https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics3_the_time_is_now_pdf.pdf

MATSUI Kathy, *Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk*, Goldman Sachs, 2014
<https://www.goldmansachs.com/insights/pages/macro-economic-insights-folder/womenomics4-folder/womenomics4-time-to-walk-the-talk.pdf>

MELCHIONNI Maria Grazia, *Le condizioni economiche e sociali in Giappone*, Rivista di Studi Politici Internazionali, 1949, https://www.jstor.org/stable/43784824?read-now=1&seq=2#page_scan_tab_contents

MIZUSHIMA Ikuko, *Promoting Gender Equality in Japan: An Examination of Labor Law*, OSAKA UNIVERSITY LAW REVIEW, 2017
<http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2017/03/oulr064-161.pdf>

MOLONY Barbara, *Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender*, The University of Chicago Press, 1995
<https://scholarcommons.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1100&context=history>

NAKAKUBO Hiroya, *Glass Ceiling or Iron Weight: Challenges for Female Employees on Their Path to Becoming Managers and Executives in Japan*, 39 *Hastings Int'l & Comp. L. Rev.*, 2016

NAKAKUBO Hiroya, *Phase III of the Japanese Equal Employment Opportunity Act*, 2009
http://interacunio.org/wp-content/uploads/2009/09/JLR15_nakakubo.pdf

NEMOTO Kumiko, *When culture resists progress: masculine organizational culture and its impacts on the vertical segregation of women in Japanese companies -Work, Employment & Society*, Sage Publications, Ltd. 2013, <http://www.jstor.org/stable/24442541>

OSAWA Machiko, *Working Mothers: Changing Patterns of Employment and Fertility in Japan*, The University of Chicago Press, 1988
https://www.jstor.org/stable/1153787?readnow=1&refreqid=excelsior%3A6ea02fc8615d2ecac4aaed2b3335a696&seq=2#page_scan_tab_contents

SAYPOFF Talia *Breeding Incentives: Parental Leave in Japan and the United States*, 23 *Hastings Women's L.J.* 2012

SCHAD-SEIFERT Annette, *Womenomics – A Model for a New Family Policy in Japan?*, Department of Modern Japanese Studies Heinrich Heine University Düsseldorf, 2018
https://www.researchgate.net/publication/322807481_Womenomics_A_Model_for_a_New_Family_Policy_in_Japan

SHINGOU Ikeda, TAKAMI Tomohiro, *Women's Ways of Working and Job Continuation at the Stage of Childbirth/childcare —the Problems of Supporting the Continuation Process and Building Workplaces that Encourage Women to Continue Working—*, FY 2007-2011;
<https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-research/no.122.pdf>

SIDLE Stuart D., *Career Track or Mommy Track: How Do Women Decide?*, Academy of Management, 2011
https://www.jstor.org/stable/2756670?readnow=1&refreqid=excelsior%3Aac13dd65a1f22f3ea550625ae9878314&seq=1#page_scan_tab

contents

SONG Jiyeoun, *Economic Empowerment of Women as the Third Arrow of Abenomics*, Institute of International Affairs, Graduate School of International Studies, Seoul National University, 2015 http://s-space.snu.ac.kr/bitstream/10371/96599/1/7.Economic-Empowerment-of-Japan%e2%80%99s-Women-as-the-Third-Arrow-of-Abenomics_Jiyeoun-Song.pdf

STARICH Megan L., *The 2006 revision to Japan's Equal Opportunity Employment Law: a narrow approach to a pervasive problem*, 2007 Pacific Rim Law & Policy Journal Association <https://digital.lib.washington.edu/dspace-law/bitstream/handle/1773.1/599/16PacRimLPolyJ551.pdf?sequence=1>

TAMOTSU Nagata, *Industry and Female manager: Insights for Promoting Women's Active Participation in the Workplace*, Japan Labor Issues, 2018; <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2018/009-02.pdf>

TAKEDA Hiroko, *Between Reproduction and Production: Womenomics and the Japanese Government's Approach to Women and Gender Policies*, ジェンダー研究, 2018, <http://www2.igs.ocha.ac.jp/wp-content/uploads/2018/07/5-Takeda.pdf>

TAKENAKA Emiko, *The Restructuring of the Female Labor Force in Japan in the 1980s*, University of Hawai'i Press, 1992 https://www.jstor.org/stable/42772031?read-now=1&seq=1#page_scan_tab_contents

TSUNEKI Atsushi, MATSUNAKA Manabu, *Labour Relations and Labour Law in Japan*, 20 Pac. Rim L. & Pol'y J., 2011

TUCKER Ricky, *Implications of Abenomics on Gender Equality in Japan and Its Conformity with CEDAW*, 2017

WALDENBERGER Franz, *The Japanese Economy an Overview*, Il Politico, 2011 <http://www.jstor.org/stable/24006636>

WATANABE Hiroaki Richard, *Why and how did Japan finally change its ways? The politics of Japanese labour-market deregulation since the 1990s*, Japan Forum, 2012

ZHOU Yanfei, *Career Interruption of Japanese Women: Why Is It So Hard to*

Balance Work and Childcare?, The Japan Institute for Labour Policy and Training;
https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2015/JLR46_zhou.pdf

Japan Institute for Labour Policy and Training, *Labor Situation in Japan and Its Analysis: Detailed Exposition 2016/2017*, 2017 <https://www.jil.go.jp/english/ljsj/detailed/2016-2017/all.pdf>

Gender Equality Bureau Cabinet Office, *Accelerating Actions towards Gender Equality in Japan beyond 2015*, 2014
http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_acw3/pdf/contry_presentation_japan_06.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office, *Paper of Japan for the 3rd Meeting of the ASEAN+3 Committee on Women*;
http://www.gender.go.jp/english_contents/international/acw3/pdf/country_paper_japan_03.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office *Strengthening Economic Empowerment of women- Request to the Three Economic Association by Prime minister Abe*, 2013,
http://www.gender.go.jp/english_contents/international/acw3/pdf/contry_presentation_japan_05.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office, *Basic Act for Gender equal society*;
http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/lbp/laws/pdf/laws_01.pdf

World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report*, 2016,
<http://reports.weforum.org/feature-demonstration/files/2016/10/JPN.pdf>

Cabinet Office, *Revision of Japan Revitalization Strategy, 10 Key Reforms*, 2014
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/10challenge02shousaiEN.pdf>

Cabinet Office, *Japan Revitalization Strategy-JAPAN is BACK*, 2013
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/en_saikou_jpn_hon.pdf

Cabinet Office, *The Third Basic Plan for Gender Equality*, 2010
http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men13/pdf/2-3.pdf

OECD, *Inequality: Greater gender equality for more inclusive growth*, 2015

<http://www.oecd.org/employment/japan--greater-gender-equality-for-more-inclusive-growth.pdf>

Akira Wakisaka, *Changes in Human Resource Management of Women after the 1985 Equal Employment Opportunity Act*, Japan Institute for Labor Policy and Training, 2013
https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2013/JLR38_wakisaka.pdf

Japanese Law Translation, *Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment*, (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)

<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?vm=04&re=02&id=60&lvm=01>

Ministry of Health, Labour and Welfare, *Il contesto dell'epoca* (どのような時代背景だったのか), 2011 <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/11/dl/01-01.pdf>

Japan Institute for Labor Policy and Training, *Labour Standards Act* (労働基準法)
<https://www.jil.go.jp/english/laws/documents/l.standards2012.pdf>

Japan Institute for Labor Policy and Training, *Japan Labor Bulletin 2003*,
<https://www.jil.go.jp/english/archives/bulletin/documents/200309.pdf>

Japan Institute for Labor Policy and Training, *Japanese Working Life Profile 2011/2012*-
<https://www.jil.go.jp/english/jwl/2011-2012/all.pdf>

Japan Institute for Labor Policy and Training, *Labour Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2011/2012*, <https://www.jil.go.jp/english/lsg/general/2011-2012/all.pdf>

Gender Equality Bureau Cabinet Office, *Toward Active Participation of Women as the Core of Growth Strategies from the "White Paper on Gender Equality 2013"*, 2013
http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/2013-01.pdf

Ministry of Health, Labour and Welfare, *For Achievement of the Zero Children Waiting List*, 2013
<https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-03.pdf>

International Labour Organization, *Employment Security Act* (職業安定法), 1947,
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=27781

Japan Institute for Labour Policy and Training, *Labor Situation in Japan and Its Analysis Detailed Exposition 2014/2015*, Febbraio 2015
<https://www.jil.go.jp/english/lpj/detailed/2014-2015/all.pdf>

Ministry of Health, Labour and Welfare, *Survey regarding the consciousness about Maternity Harassment (matahara)* (マタニティ・ハラスメント (マタハラ) に関する意識調査), 2013
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000035c9j-att/2r98520000035cm0_1.pdf

Gender Bureau Cabinet Office, *The Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace*, 2016,
http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men18/pdf/2-5.pdf

Ministry of Health, Labour and Welfare, *Riguardo il tema e la situazione degli uomini che prendono il permesso paternità* (男性の育児休業取得状況と課題について), 2016,
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/0000166600.pdf>

Gender Bureau Cabinet Office, *Gender Equality Policy in Japan*, 2016
http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_acw3/pdf/contry_presentation_japan_08.pdf

Gender Bureau Cabinet Office, *The Fourth Basic Plan for Gender Equality*, 2015
http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men18/pdf/2-3.pdf

Ministry of Health, Labour, and Welfare, *Situazione lavorativa delle donne nel 2016* (平成 28 年版働く女性の実情), 2016
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/16.html>

Ministry of Health, Labour and Welfare, *Valutazione del 2016; 2016 (年度評価シート)*, 2016

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000199489.pdf

Gender Equality Bureau Cabinet Office, *Promotion of Gender Equality in Japan Country Paper of Japan for the 3rd meeting of ASEAN+3 Committee on Women*, 2013,

http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_acw3/pdf/contry_presentation_japan_06.pdf

Matahara Net, *Matahara jisho zen deta*, マタハラ自書全デー, 2015

<http://mataharanet.org/wp-c-ontent/uploads/2016/01/whitepaper1all.pdf>

Quotidiani

MIZUHO Aoki, *Japan drastically lowers its goal for female managers in government and private sector*, The Japan Times, 25 Dicembre 2015

https://www.japantimes.co.jp/news/2015/12/25/national/japan-dramatically-lowers-its-goal-for-female-managers-in-government-and-private-sector/#.W_0zDOLSLIX

Japan's efforts to make it easier for women to work are faltering Women's participation in the workforce is high but their status is low, The Economist, 24 Novembre 2016;

<https://www.economist.com/asia/2016/11/24/japans-efforts-to-make-it-easier-for-women-to-work-are-faltering>

SUDO Yoko, *Goldman Sachs' Matsui Challenges 'Myths' of Womenomics*, The Wall Street Journal, 10 Luglio 2014

<https://blogs.wsj.com/japanrealtime/2014/07/10/goldman-sachs-matsui-challenges-myths-of-womenomics/>

LEWIS Leo, *Japan's Womenomics resists the sceptics*, Financial Times, 8 Marzo 2017

<https://www.ft.com/content/2fd5378a-e7c8-11e6-967b-c88452263daf>

LANDRY Annabelle, *Kathy Matsui takes stock of Abe's 'womenomics' reforms*, Japan Today, 4 Febbraio 2016

<https://japantoday.com/category/features/lifestyle/kathy-matsui-takes-stock-of-abes-womenomics-reforms>

RAFFERTY Kevin, *So much for Shinzo Abe's Womenomics. Japan Inc still has no place for women*, South China Morning Post, 22 Settembre 2018

<https://www.scmp.com/comment/insight-opinion/united-states/article/2165140/so-much-shinzo-abes-womenomics-japan-inc-still>

ROWLEY Anthony, *Abenomics is dead. Japan's economy needs a more fundamental solution*, SCMP (South China Morning Post), 22 Giugno 2018

<https://www.scmp.com/comment/insight-opinion/article/2151988/abenomics-dead-japans-economy-needs-more-fundamental>

MCCURRY Justin, *Tokyo medical school admits changing results to exclude women*, The Guardian, 8 Agosto 2018

<https://www.theguardian.com/world/2018/aug/08/tokyo-medical-school-admits-changing-results-to-exclude-women>

MACNAUGHTAN Helen, *Is Abe's womenomics working?*, EastAsiaForum, 27 Agosto 2015

<https://www.eastasiaforum.org/2015/08/27/is-abes-womenomics-working/>

Holding back half the nation, The Economist, 29 Marzo 2014

<https://www.economist.com/briefing/2014/03/29/holding-back-half-the-nation>

MCBRIDE James, XU Beina, *Abenomics and the Japanese Economy*, Council on Foreign Relation, 2018

<https://www.cfr.org/background/abenomics-and-japanese-economy>

OKUNUKI Hifumi, *Tokyo Medical University scandal is a throwback to when discrimination against women was the norm*, The Japan Times, 26 Agosto 2018,

https://www.japantimes.co.jp/community/2018/08/26/issues/tokyo-medical-university-scandal-throwback-discrimination-women-norm/#.W_3ZfmhKjIU

MCCURRY Justin, *Japanese politician in sexism row after call for women to have more babies*, The Guardian, 30 Settembre 2015

<https://www.theguardian.com/world/2015/sep/30/japanese-politician-yoshihide-suga-in->

sexism-row-after-call-for-women-to-have-more-babies

MCCURRY Justin, *Japanese minister wants 'birth-giving machines', aka women, to have more babies*, The Guardian, 29 Gennaio 2007
<https://www.theguardian.com/world/2007/jan/29/japan.justinmccurry>

MACNAUGHTAN Helen, *Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity?*, The Asia-Pacific Journal, 20 Marzo 2015
<https://eprints.soas.ac.uk/19702/1/HM%20womenomics%20APJ%20Final%20March%202015.pdf>

LDP agrees to raise income cap for spousal tax deduction to yen 1.5million, The Japan Times 24 Novembre 2016 http://www.japantimes.co.jp/news/2016/11/24/business/ldp-agrees-raise-income-cap-spousal-tax-deduction-%c2%a51-5-million/#.XN_nvR6pWNw

Japan plans spousal tax breaks based on income- scheid designed to encourage homemakers, part time to work more, Nikkei Asian Review, 7 Dicembre 2016
<http://asia.nikkei.com/Economy/Japan-plans-spousal-tax-breaks-based-on-income>

BISHOP Roy, *Robotics makes baby steps toward solving Japan's childcare shortage*, The Japan Times, 1 Aprile 2016
<https://www.japantimes.co.jp/news/2016/04/01/national/social-issues/robotics-makes-baby-steps-toward-solving-japans-child-care-shortage/#.XOAK9qLOPIU>

OTAKE Tomoko, *Prime Minister Abe unveils government push to solve day care crunch*, The Japan Times, 31 Maggio 2017
https://www.japantimes.co.jp/news/2017/05/31/national/prime-minister-abe-unveils-government-push-solve-day-care-crunch/#.XOK_HcgzbIV

MARTIN Alex, *Day care facilities test robots as high-tech solution to alleviate staffing shortages*, The Japan Times, 7 Settembre 2017
<https://www.japantimes.co.jp/news/2017/09/07/national/day-care-facilities-turn-to-robots-as-high-tech-solution-to-alleviate-staffing-shortages/#.XOAmyqLOPIU>

We're busy. Get an abortion, Pregnant women are furious about how they are treated at the office, The Economist, 3 Settembre 2015, <https://www.economist.com/asia/2015/09/03/were-busy-get-an-abortion>

Implementation of Obligations to Take Preventive Measures Against Maternity Harassment, Nishimura e Asahi Law Firm, Labor& Employment Law, 2017
https://www.jurists.co.jp/sites/default/files/newsletter_pdf/en/newsletter_1702_labor_employment_law.pdf

BRASOR Philip, *Japan's female politicians showing the way forward on maternity harassment*, The Japan Times, 26 Agosto 2017
<https://www.japantimes.co.jp/news/2017/08/26/national/media-national/japans-female-politicians-showing-the-way-forward-on-maternity-harassment/#.XOUm1sgzbIU>

WARD Minato, *Stamp out maternity harassment*, The Japan Times, 10 Giugno 2017
<https://www.japantimes.co.jp/opinion/2017/10/06/reader-mail/stamp-maternity-harassment/#.XOUjkmGzbIU>

WHITE Stanley, *Japan to tackle maternity harassment, day care to slow population decline*, REUTERS, 26 Novembre 2015
<https://www.reuters.com/article/us-japan-economy-population/japan-to-tackle-maternity-harassment-day-care-to-slow-population-decline-idUSKBN0TF0OY20151126>

RYAN Kyla, *Maternity Harassment in Japan*, The Diplomat, 11 Febbraio 2015
<https://thediplomat.com/2015/02/maternity-harassment-in-japan/>

MATSUI Kathy, *'Womenomics' continues as a work in progress*, Japan Times, 2016
<https://www.japantimes.co.jp/news/2016/05/25/business/economy-business/womenomics-continues-work-progress/#.XOa9mYgzbIU>

Reality Check: Has Shinzo Abe's 'womenomics' worked in Japan?, BBC News, 17 Febbraio 2018
<https://www.bbc.com/news/world-asia-42993519>

MOLLMAN Steve, *Japan cut its target for women in leadership positions from 30% to 7%*, QUARTZ, 7 Dicembre 2015
<https://qz.com/567026/japan-cut-its-target-for-women-in-leadership-positions-from-30-to-7/>

Japan's gender wage gap persists despite progress, Nikkei Asian Review, 23 Febbraio 2017
<https://asia.nikkei.com/Economy/Japan-s-gender-wage-gap-persists-despite-progress2>

WORKING WOMEN'S NETWORK <http://wwn-net.org/category/present/cedaw>

RINGRAZIAMENTI

Vorrei spendere, in conclusione di questo elaborato, due righe di ringraziamento per chi, in un modo o nell'altro, ha contribuito non solo alla stesura di questa tesi ma anche alla mia crescita didattica e personale.

Gradirei, anzitutto, ringraziare il prof. Colombo, relatore di questa tesi di laurea, oltre che per l'aiuto e i preziosi consigli fornitemi, per la disponibilità e gentilezza dimostratemi durante tutto il periodo di stesura. La ringrazio per la fiducia, senza di lei questo elaborato non avrebbe preso vita.

Ringrazio poi tutta la mia famiglia, per l'immane sostegno e per il loro continuo incoraggiamento. In particolar modo, vorrei ringraziare i miei genitori, i cui sacrifici hanno reso possibile il mio percorso fino ad ora. Grazie per avermi mostrato cosa un animo determinato sia in grado di fare, per aver reso possibile questa mia esperienza di vita, per avermi incoraggiata quando io stessa non ci credevo.

Grazie perché mi avete insegnato l'importanza della resilienza.

Particolare menzione va alle mie amiche, Martina e Valeria, per il loro supporto emotivo, non solo durante tutto il periodo di elaborazione, ma anche per gli anni precedenti.

Marty, grazie per le ospitate, per le chiacchiere, per le risate e per la convivenza. Sono contenta di averti incontrata e di averti poi ritrovata.

Vale, grazie per la tua dolcezza, la tua presenza e per il sostegno emotivo che mi dai da due anni a questa parte.

Grazie per questi due – facciamo tre, con la speranza di altri a venire – anni di affetto e di sostegno: sarò sempre il vostro cactus con l'ansia.

Il mio percorso accademico è stato ricco di vita, di affetti, di crescita personale e sì, anche di spritz. Spesso mi sono chiesta se ce l'avrei fatta a concluderlo in maniera gratificante e se, a dispetto delle difficoltà, ci sono riuscita è anche grazie a tutti voi.

Ad maiora.

Eleonora Bellani

Roma, 7 giugno 2019

