



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea
magistrale

in Lingue, economie
e istituzioni dell'Asia
e dell'Africa
mediterranea

Tesi di Laurea

L'influenza dell'occupazione femminile sul ristagno demografico giapponese.

Relatore

Ch.mo Prof. Andrea Revelant

Correlatore

Ch.mo Prof. Marco Zappa

Laureanda

Anna Capuzzo
Matricola 858767

Anno Accademico

2020 / 2021

Sommario

L'andamento demografico in Giappone: dal dopoguerra fino ai giorni nostri.	5
1.1 Demografia e tasso di natalità.....	5
1.2 I fattori che hanno determinato il calo della natalità.....	7
1.2.1 Le politiche anti-natalità del dopoguerra.....	8
1.2.2 Il matrimonio e la maternità giapponese.....	15
1.2.3 Il comportamento riproduttivo in Giappone.....	25
1.3 Le conseguenze del cambiamento demografico.....	29
1.3.1 L'invecchiamento della popolazione.....	29
1.3.2 Lo Stato sociale giapponese.....	31
1.3.3 Il sistema sanitario e pensionistico giapponese.....	34
L'occupazione femminile in Giappone.....	39
2.1 Il Giappone e il mondo del lavoro.....	39
2.1.1 I cambiamenti del sistema occupazionale giapponese.....	39
2.1.2 Il sistema amministrativo giapponese.....	43
2.1.3 Il lavoro non regolare.....	46
2.2 Donne e lavoro in Giappone.....	48
2.2.1 Breve storia del lavoro delle donne.....	49
2.2.2 La forza lavoro femminile.....	50
2.2.3 Lo Status occupazionale femminile.....	57
2.3 Le difficoltà dell'occupazione femminile.....	59
2.3.1 La carriera aziendale delle donne giapponesi.....	59
2.3.2 La conciliazione tra lavoro e vita privata.....	65
La correlazione tra tasso di occupazione femminile e tasso di natalità.	76
3.1 Le iniziative per frenare il declino della natalità.....	76
3.1.1 Nuove generazioni e matrimonio.....	77
3.1.2 L'assistenza all'infanzia.....	77
3.1.3 Il congedo parentale.....	78
3.1.4 Mamme che lavorano.....	79
3.1.5 Il progetto Ikumen.....	80
3.1.6 Work-life balance.....	83
3.2 La rilevanza dell'infertilità giapponese sul tasso di natalità.....	84
3.2.1 Il trattamento dell'infertilità in Giappone.....	84
3.2.2 Confronto internazionale.....	88
3.3 Fertilità e occupazione: confronto internazionale.....	91

3.3.1 Svezia.....	92
3.3.2 Francia.....	94
3.4 La promozione della partecipazione attiva delle donne.....	98
3.4.1 La legge per la promozione della partecipazione attiva delle donne.....	100
3.4.2 Le iniziative delle aziende.....	101
Conclusioni	105
Bibliografia	107
Sitografia.....	110
Ringraziamenti.....	112

要旨

この論文の主題は少子高齢化の対策であり、特別に、女性の雇用状態は少子高齢化の問題にどのように、そしてどの程度影響を及ぼしているかと説明することを目的としている。大学院の日本語の授業中に先生から練習として総裁選挙の議論を翻訳させられた時をきっかけに、このテーマについて書くことにしたのである。議論の際に、その時の将来の首相の菅義偉は少子化対策について聞かれたら「子供を産むことのできるハードルを下げるべきだと思います。出産を希望する世帯を広く支援するために不妊治療の保険適用を実現をしたいと思います」と答えた。この宣言を聞いた時、私は、どうして菅が不妊のようなことだけについて話したのであるか。どうして菅のような重要な政治代表者は女性の労働状態などについて一言も言わなかったのであるか。その考えを念頭に置いて、少子高齢化の原因を見つけ、女性に敵対する労働市場とのその関係の可能性の程度を特定する試みとしてこの論文を書いた。

方法論については、さまざまな歴史的状況では一部のデータが信頼できないことを念頭に政府の公式統計の分析になった。さらに、これまでに作成された理論は、公開されたエッセイやレポートを読むことによって検討され、深められた。しかも、これまでに実施された政府と企業の両方の解決策を調べ、出生率が最も高い国の解決策と比較した。

本論文は三つの章に分かれている。第一章では、総務省や厚生労働省等が長年にわたって収集してきたデータを分析し、日本の近現代の人口変動の傾向史を振り返り、その構造に関連する問題が深められる。現在よく知られているように、日本は何十年もの間、とりわけ少子高齢化の現象のため、脱却に苦勞している経済停滞の状況に直面してきている。統計によると、出生率が減少を続けており、日本人口の28.9%が65歳以上で、14歳以下は11.7%に過ぎなく、結婚率や出産率の低下といった主な原因が詳しく研究される。そして、日本の福祉制度全体を支える労働力の不足をはじめ、出生率の減少のいくつかの問題が説明される。

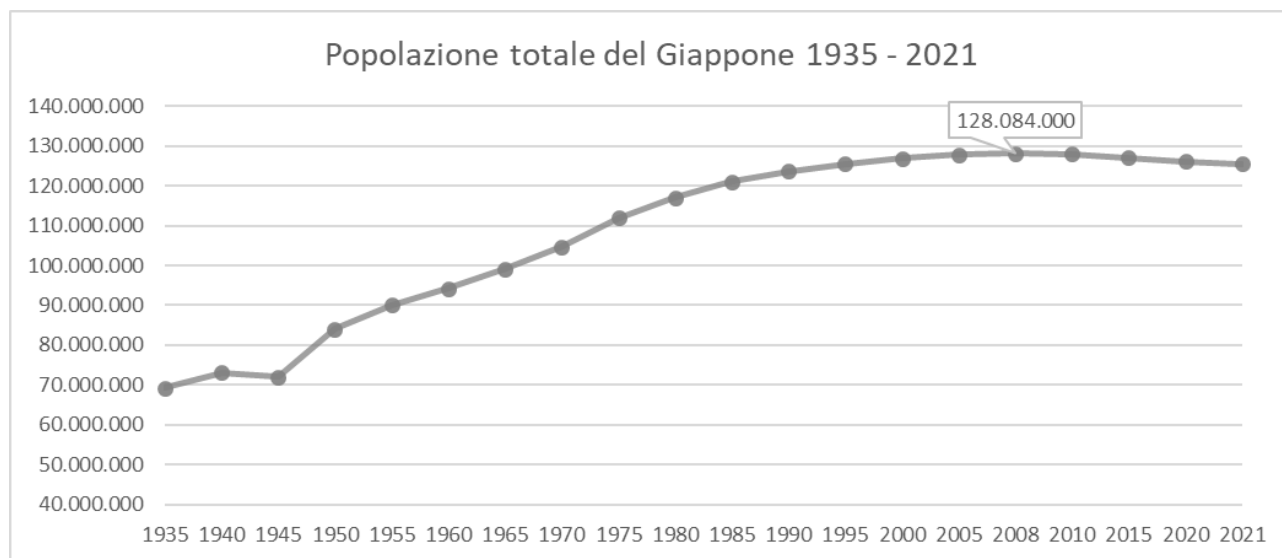
第二章では、日本の雇用制度の変化を要約し、主に正規社員と非正規社員で構成される日本の雇用構造について話す。労働力調査と雇用平等調査に関する結果の分析を通じて、女性が過半数を占める不規則な労働に関連する不利な点を明らかにする。しかし、非正規雇用だけでなく、正規雇用の中でも労働者が平等ではないようだ。女性労働の状態を中心として、「メンバーシップ型」という日本的な雇用や「コース別人事制度」を考究することで、特に女性の場合は働き続けながら母性や育児を管理することは難しいことを示したいと思う。

最後の章では、出生数の減少に対するための政府の戦略計画が検討される。特に、不妊治療を保険適用される戦略が分析され、それが日本の出生率に影響を与える可能性があるかどうかを理解してみる。それから、日本の育児制度を、出生率の高いフランスやスウェーデンなどの国々と比較していく。そうすることで、ギャップを見つけ、これらの国々が実際に従うべきモデルになることができるかどうかを理解しようとする。最後に、出産後の女性の復職、女性のキャリアの向上、およびキャリアと母性の調和を促進するためのさまざまな法案が検討される。政治的な試みに加えて、離職率を消し、高度に専門化された女性の人物を訓練するための個々の企業のイニシアチブも報告される。女性労働の活躍推進の成功した結果を示すことにより、日本の政治階級は女性に対する「敵対的」な働き方が人口変動に与える影響をまだ正しく考慮していないことが示される。

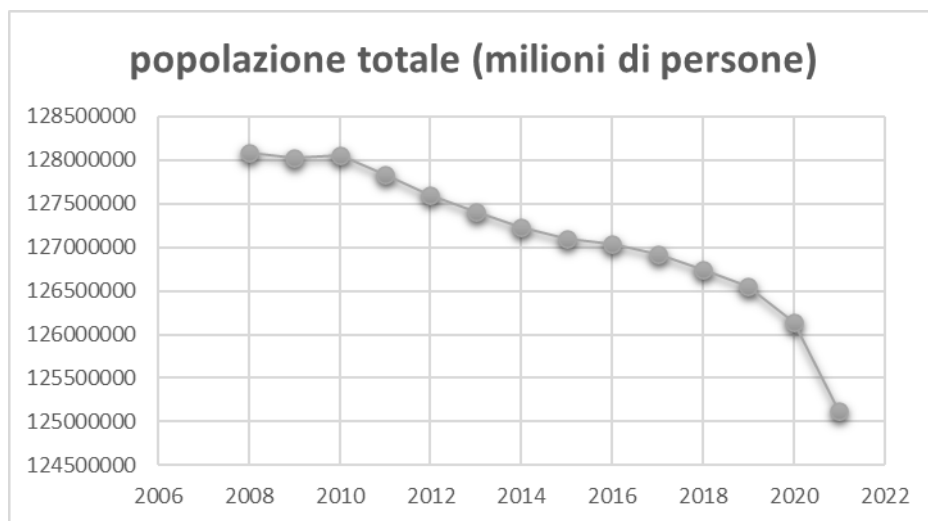
L'andamento demografico in Giappone: dal dopoguerra fino ai giorni nostri.

1.1 Demografia e tasso di natalità.

Secondo l'ultimo censimento effettuato nel 2021 dal Ministero degli Affari interni e delle Comunicazioni, il Giappone conta una popolazione totale di 125.120.000 abitanti e con un indice pari a 335 persone per chilometro quadrato si piazza al 38° posto al mondo per densità della popolazione¹. Sebbene questi dati richiamino l'immagine di una nazione fertile, ormai da anni il Giappone è protagonista di diversi preoccupanti fenomeni, tutti collegati fra loro, che ne influenzano significativamente l'andamento demografico.



Grafici 1.1 e 1.2. Popolazione totale del Giappone (2021).



I grafici 1.1 e 1.2 rappresentano l'andamento demografico del Giappone da prima della Seconda guerra mondiale al 2021. Dai dati ricavati si evince che a partire dal dopoguerra ha luogo un progressivo aumento della popolazione che raggiunge il suo picco nel 2008 con 128,084,000 abitanti. Da allora prende forma un costante declino che si intensifica a partire

dall'anno 2010. In questo capitolo si cercherà di spiegare quali sono le cause responsabili degli sbalzi demografici che hanno caratterizzato il Giappone nel periodo post-bellico e il motivo del costante declino che lo caratterizza ormai da decenni.

¹ World Bank, *World Bank Open Data*, "Population Density", <https://data.worldbank.org/indicator/EN.POP.DNST?view=chart>

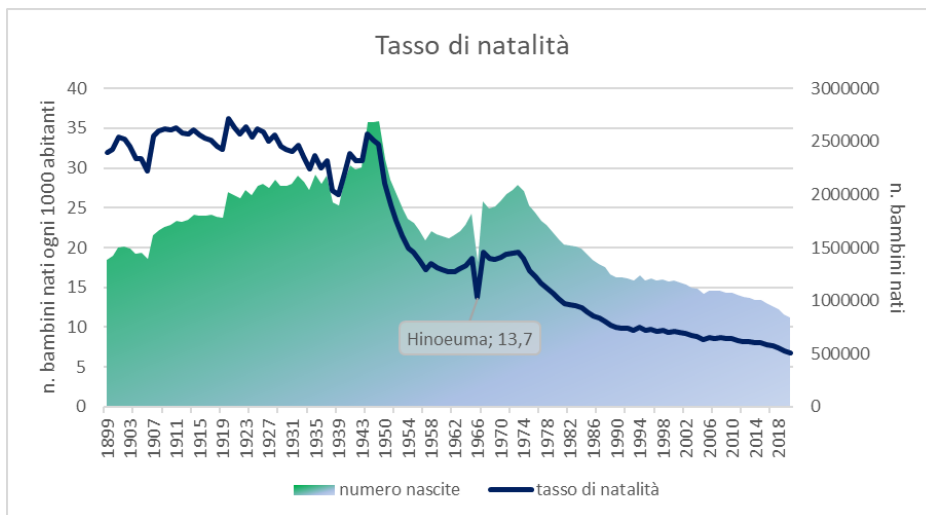


Grafico 1.3. Numero di nascite e tasso di natalità dal 1899 al 2020.

Per spiegare l'andamento della curva demografica è necessario prendere in considerazione fattori quali il tasso di natalità, il tasso di fertilità, il tasso di matrimonio e il tasso di mortalità. Il tasso di natalità è il rapporto tra il numero dei nati vivi e l'ammontare numerico dell'intera popolazione². Solitamente tiene conto soltanto dei nati e sopravvissuti al parto e l'indice rappresenta il

numero di bambini nati ogni mille abitanti. È importante precisare che il tasso di natalità, per quanto riguarda il Giappone in particolare, è determinato da due fattori. Uno di questi è il comportamento delle persone verso il matrimonio, ovvero il tasso di matrimonio, poiché in passato comunemente il primo figlio giungeva solo dopo sposati. L'altro elemento da considerare è il tasso di fertilità, ovvero il numero di figli generati in media da una donna, sposata o meno.³ Se il numero di coppie sposate rimane invariato ma il numero di figli generati tende a diminuire, così farà anche il tasso di natalità e, di conseguenza, il numero di abitanti. Se si osserva il tasso di natalità (**grafico 1.3**) durante il periodo di nostro interesse si nota un andamento altalenante: durante il periodo prebellico questo tende ad abbassarsi con brevi interruzioni per poi risollevarsi repentinamente passando, tra il 1939 e il 1947 da un indice di 26,6 a 34,4 bambini nati ogni mille persone, determinando il primo cosiddetto "baby-boom". Sono cifre che si ritrovano solo negli anni Venti e si possono spiegare in parte con la promozione di politiche pro-natalità portate avanti dal governo giapponese, la cui intensità raggiunse il picco tra il 1941 e il 1943⁴. A causa di questo improvviso boom delle nascite e dei rimpatri dall'estero in seguito alla fine del secondo conflitto mondiale, il governo dell'epoca ha riflettuto sul compito urgente di contrastare l'aumento demografico. In questa situazione, sono state richieste come misure per contenere l'aumento la diffusione della pianificazione familiare e ricerche e preparativi per l'emigrazione all'estero dei cittadini giapponesi. Al picco delle nascite del 1947 segue un drastico calo che si va a stabilizzare a metà degli anni Cinquanta. Questo è dovuto anche alla promulgazione della Legge per la protezione eugenetica, che rientra nelle politiche di controllo delle nascite messe in atto dal governo per contrastare il rischio di sovrappopolazione e realizzare un "arresto della popolazione", ovvero una situazione in cui il numero delle nascite e il numero delle morti è uguale e il tasso di crescita della popolazione è pari a zero.⁵ La legge entra in vigore nel 1949, ma i suoi effetti si rendono visibili solo a partire dal 1952, a seguito della revisione, che libera le donne che vogliono praticare l'aborto dal vincolo di doversi presentare davanti a una commissione garantendo una minore esposizione. Il tasso di natalità passa da un indice di 34,3 nel 1947 a 17,2 nel 1957, dimezzandosi in soli dieci anni. Il cambio demografico di questo periodo, tuttavia, è principalmente attribuibile ad un cambiamento del comportamento dei cittadini verso le nascite: diminuiscono le coppie di coniugi che hanno più di tre figli e divengono numerose quelle con due figli.

Dal 1957 avviene un secondo baby-boom che trova il culmine nel 1973. In questo lasso di tempo il tasso di natalità è rimasto stabile al livello di sostituzione della popolazione, il che fa sembrare che il Giappone sia

² Treccani.

³ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 51

⁴ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001.

⁵ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 53-54.

riuscito a realizzare la stabilità demografica.⁶ Tra l'anno 1965, 1966 e 1967 si registra un singolare movimento verso il basso e una immediata risalita dovute a un indice del tasso di natalità rispettivamente di 18,6, 13,7 e 19,4. Il fenomeno si può facilmente spiegare considerando che il 1966 era l'anno dell'*hinoeuma*, l'ultimo di un ciclo di sessant'anni considerato infausto per mettere al mondo delle figlie femmine. Alle donne nate sotto questo segno veniva attribuito un carattere ribelle, indipendente ed ambizioso che mal si addice ad una buona moglie.⁷ Questo curioso episodio mette in evidenza come i fenomeni demografici possano in alcuni casi essere influenzati da fattori contingenti, legati a un singolo evento storico o a caratteristiche culturali autoctone.

Nonostante si credesse che il Giappone avesse realizzato la stabilità demografica, dalla metà degli anni Settanta si inizia a delineare un graduale e prolungato calo delle nascite, tanto che nel 1980 si tocca un indice di natalità inferiore a quello raggiunto del 1966. In seguito, a partire dagli anni Novanta il governo inizia finalmente a prendere delle misure per contrastare il fenomeno del calo delle nascite. Tra queste vi è il cosiddetto "Angel Plan" del 1994, in cui vengono delineate delle misure di assistenza all'infanzia. Oltre a questo, nel 2003 furono emanate la Legge a sostegno della formazione delle generazioni successive⁸ e la Legge fondamentale per il contrasto del calo delle nascite.^{9,10} Tuttavia, queste misure si rivelano inefficaci e il tasso di nascita continua drasticamente a scendere fino al 2020, in cui è registrato un indice di 6,8 bambini nati ogni mille abitanti, il più basso mai riportato nella storia moderna e contemporanea nipponica.

1.2 I fattori che hanno determinato il calo della natalità.

Come detto nel paragrafo precedente, il tasso di natalità è influenzato da altri due fattori: l'approccio dei cittadini nei confronti del matrimonio e quella nei confronti del concepimento, che determinano rispettivamente il tasso di matrimonio e il tasso di fecondità (o fertilità) totale. A partire dal dopoguerra queste attitudini hanno subito grandi cambiamenti nei paesi sviluppati, ma le cause in Giappone sono ancora da chiarire. Secondo gli studiosi, questi possono dipendere da due tipi di fattori, quelli economici e quelli ideologici. Particolare attenzione è stata data alla relazione causale tra concepire un figlio e i costi del suo mantenimento, ma è stata investigata anche la capacità di guadagno dei giovani adulti, che influisce sia sulla scelta di avere figli e di quanti averne, sia sulla scelta di sposarsi o meno. Nel dopoguerra il Giappone ha sperimentato una crescita economica mai vista prima, che ha portato a una straordinaria trasformazione della sua struttura socioeconomica. Quindi, nel caso del Giappone, l'attenzione è stata attirata maggiormente dai fattori economici che da quelli ideologici.¹¹ Alcuni ritengono che i cambiamenti ideologici non abbiano avuto alcun impatto¹², ma è assai probabile che lo sviluppo economico abbia causato cambiamenti nella mentalità in paesi come il Giappone e arrivare alla conclusione che i fattori attitudinali non abbiano avuto alcun ruolo potrebbe essere prematuro. D'altra parte, di fatto ci sono studiosi che ritengono che fattori ideologici e attitudinali influenzino il modello matrimoniale e di fertilità¹³; molte indagini dimostrano come la mentalità verso il genere, la convivenza e relazioni famigliari sono cambiate in Giappone¹⁴. Questo prova che il cambiamento di valori ha un peso nel comportamento matrimoniale e di fertilità nel Giappone contemporaneo e che guardando solo al fattore economico non si potrà avere una visione completa. Non deve mancare anche uno sguardo sulle circostanze storiche in cui era coinvolto il Paese e le politiche adottate dai burocrati per affrontarle. Gli studiosi concordano che le politiche sull'aborto abbiano svolto un ruolo significativo nel determinare l'andamento del tasso di nascita negli anni Cinquanta, anche se il declino più

⁶ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru, Chūō Kōron Shinsha*, Tōkyō, 2017. Pag. 53-54

⁷ Janis CORTESE, "Onna no Hinoeuma: what it means to be a Fire Horse Woman", 2004, <http://www.prismnet.com/~cortese/hinoeuma/index.html>.

⁸ 次世代育成支援対策推進、 legge n. 20/2003, https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=415AC0000000120_20220331_504AC0000000012.

⁹ 少子化社会対策基本法、 legge n. 33/2003, <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=415AC1000000133>.

¹⁰ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru, Chūō Kōron Shinsha*, Tōkyō, 2017. Pag. 55

¹¹ Fukuda NOBUTAKA, *Marriage and Fertility Behaviour in Japan. Economic Status and Value Orientation*. Springer Publications, Singapore, 2016. Pag. 41

¹² Retherford 1996; Retherford e Ogawa 2006.

¹³ Atoh 2008, Hodge e Ogawa 1991.

¹⁴ Choe et al. 2014, Rindfuss et al. 2004; Tsuya e Bumpass 2004; Tsuya e Mason 1995.

recente è attribuibile all'attitudine matrimoniale e all'uso dei contraccettivi.¹⁵ Ed è proprio sull'indagine del ruolo di queste politiche che si concentra il primo paragrafo di questo capitolo.

1.2.1 Le politiche anti-natalità del dopoguerra.

La Legge sull'Aborto Criminale.

Per riuscire a comprendere il decremento demografico che anticipa il secondo conflitto mondiale, bisogna fare un passo indietro fino a prima dell'epoca Tokugawa (1603-1868). A quei tempi l'aborto e l'infanticidio erano comunemente praticati sia dalle classi sociali più povere che da quelle più elevate. Tuttavia, questa pratica viene vista dai governatori locali con diffidenza in quanto minaccia il ricambio di forza lavoro e le entrate delle imposte.¹⁶ Per prevenire la diffusione di queste pratiche e salvaguardare gli interessi locali e nazionali, vengono implementati degli incentivi sia negativi che positivi per scoraggiarle, finché si giunge al loro divieto nel 1842 da parte dello shogun. Nell'epoca Meiji (1868-1912) queste politiche proseguono e si consolidano ulteriormente con il decreto imperiale del 1868, in cui viene vietato alle ostetriche, principali praticanti, di eseguire aborti. E con il primo Codice penale giapponese del 1880 e la sua successiva revisione del 1907 l'aborto viene definitivamente considerato un crimine, la cui pena prevede fino a un anno di carcere per la madre e sette anni per il praticante.

I motivi per cui fu approvata la Legge sull'Aborto Criminale sono peculiari, perché in Giappone, vista la concezione buddista della reincarnazione, risiede una base culturale non avversa all'aborto. Oltre ai motivi economici sopracitati è importante considerare anche il desiderio del Giappone di essere riconosciuto come un paese moderno e civile dalla comunità internazionale per poter rinegoziare i termini dei cosiddetti "trattati ineguali" imposti al paese dal 1854¹⁷. La legge fu infatti modellata su quella tedesca e francese, basate a loro volta sulla dottrina cristiana, e rappresentava per l'élite giapponese l'allontanamento dalle abitudini barbare e un passo avanti nel processo di civilizzazione e trasformazione in un paese conforme agli standard occidentali, considerati modello di civiltà a cui aspirare.

I movimenti per il controllo delle nascite.

La popolazione giapponese continua a crescere fino al 1920, dove inizia un primo leggerissimo decremento, che procede gradualmente ma non privo di grandi interruzioni. Nel 1919 il governo manifesta in un documento la necessità di studiare delle politiche per il controllo della demografia e l'anno seguente viene eseguito il primo censimento nazionale ufficiale. Gli anni Trenta sono caratterizzati dal dibattito sulla popolazione, tema protagonista di questo decennio e di quelli avvenire: da una parte c'è chi teme un sovrappopolamento e una scarsità delle risorse (o l'inadeguatezza del metodo di distribuzione di queste ultime); dall'altra c'è chi invece teme una carenza demografica e una conseguente insufficienza di forza lavoro, che comprometterebbe il potenziale economico del Paese. È proprio in questi anni che nascono i primi movimenti per il controllo delle nascite, le cui origini non sono però legate solamente al timore della sovrappopolazione. A giocare un ruolo importante è anche la depressione economica a livello globale scaturita alla fine degli anni Venti. I media giapponesi riportano in continuazione notizie preoccupanti riguardanti il tasso di abbandono infantile e le difficoltà lavorative che si affacciano sul Paese. Non è quindi certo il momento ideale per crescere bambini numerosi o potersi permettere di portare avanti gravidanze inaspettate. Un altro fattore determinante è la nascita dei primi movimenti femministi. Nel 1931 Abe Isō, Ishimoto Shizue, Majima Yutaka, Hiratsuka Raichō fondano la Lega Giapponese per la Contraccezione, dove invocano il controllo delle nascite in quanto mezzo per rafforzare il controllo delle donne sul proprio corpo, che spetta loro di diritto. Infine, uno degli elementi più importanti da considerare è la nascita, negli anni Trenta, del filone eugenetico. Visto

¹⁵ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 5

¹⁶ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 23

¹⁷ Con il termine "Trattati ineguali" o anche "diseguali" vengono definiti gli accordi a cui il Giappone, insieme a molti altri paesi orientali, fu costretto a aderire per evitare l'invasione delle potenze occidentali, che volevano a tutti i costi intrattenere con lui dei rapporti commerciali. Questi accordi, tuttavia, erano basati su premesse inique, che svantaggiavano considerevolmente la nazione al momento più vulnerabile, ovvero quella orientale. Uno dei principali obiettivi del Giappone durante la Restaurazione Meiji, infatti, fu quello di raggiungere lo standard occidentale di civiltà e ottenere il rispetto sufficiente per una rinegoziazione dei trattati.

il numero sempre in aumento della popolazione, l'élite giapponese, insieme a quella occidentale, inizia a temere che si possa realizzare una condizione di "selezione inversa", ovvero il fenomeno per cui a riprodursi maggiormente sono le classi povere e meno istruite o le minoranze etniche, rispetto alle classi agiate e più colte, considerate più adatte a ripopolare la nazione. Attraverso una selezione eugenetica è possibile prevenire questo fenomeno e filtrare le caratteristiche ereditarie della popolazione per creare una prole sempre più spoglia di imperfezioni, con caratteristiche vantaggiose per il proliferare della nazione. L'obiettivo dell'eugenetica è invero quello di "migliorare la razza" e richiede quindi metodi di setacciamento per cui si rende necessaria la legalizzazione dell'aborto o addirittura la sterilizzazione forzata di categorie fragili come quelle delle persone con malattie fisiche, mentali o portatrici di disabilità. Bisogna puntualizzare che tra le femministe a sostegno dell'aborto ce ne sono alcune che lo fanno per motivi eugenetici e che l'obiettivo dichiarato della Lega Giapponese per la Contraccezione è quello di razionalizzare la gravidanza in funzione della sicurezza della salute delle donne *secondo i principi eugenetici*. Non si può escludere però che queste associazioni facciano leva sulla retorica dell'eugenetica per legittimare le rivendicazioni sul controllo della capacità riproduttiva femminile. La sicurezza della nazione e il miglioramento della razza giapponese sono di fatto temi che, più del diritto delle donne, smuovono l'opinione pubblica.¹⁸

La Legge Nazionale sull'Eugenetica.

Come accennato prima il dibattito sulle politiche demografiche procede indisturbato fino alla fine degli anni Venti, ma la tolleranza del governo nei confronti dei movimenti pro-natalità, di cui fanno parte medici, femministe e attivisti sindacali, si esaurisce, mentre cresce la convinzione sempre più diffusa tra i burocrati giapponesi e occidentali che la prosperità demografica sia la base di una nazione forte. Così, con una giustificazione sanitaria nel 1930 il Ministero degli Interni mette al bando la vendita di "dispositivi contraccettivi che possono causare danni", come i dispositivi intrauterini. Per quanto riguarda i preservativi, questi non vengono banditi in quanto viene riconosciuto loro il merito di prevenire il contagio di malattie veneree. In aggiunta a questi provvedimenti, il governo inizia a delineare manovre di setacciamento della popolazione, per scoraggiare la nascita di individui le cui caratteristiche non erano desiderabili in funzione della creazione di una nazione forte e allo stesso tempo incentivare la procreazione di individui considerati idonei allo scopo. Dopotutto, come osserva Mussolini, ci si trova «nel mezzo di una guerra di popolazione». Questa mentalità è già diffusa da anni in Occidente e il Giappone subisce ancora una volta l'influenza delle politiche estere, in particolare di quelle tedesche.¹⁹

Nel 1940 dopo alcune difficoltà passa il disegno di legge sulla protezione eugenica nazionale, il cui obiettivo era di *"migliorare il carattere nazionale attraverso la prevenzione dell'aumento di persone con la predisposizione a disturbi ereditari, e promuovere l'aumento di persone con una sana costituzione"*. Il Ministero della Salute e del Welfare spiega che la legge si rende necessaria per evitare che si verifichi il fenomeno della già citata selezione inversa. La Legge Nazionale sull' Eugenetica, infatti, permette la sterilizzazione volontaria o involontaria in caso di malattie mentali o deficit ereditari, deformità fisiche gravi ereditarie, disordini gravi della personalità. La bozza contiene anche disposizioni riguardo il permesso di abortire per ragioni eugeniche, ma ai tempi sono considerate troppo controverse e quindi non vengono inserite nella legge. Vengono chiarite piuttosto le procedure che un dottore deve seguire prima di praticare un aborto, che non viene però legalizzato, anche se questa disposizione implica che esistano delle circostanze in cui sia concesso. Queste procedure sono complesse e richiedono molto tempo, tanto che il numero di aborti riportati tra il 1941 e il 1944 diminuisce. Ma l'effetto più importante è che questa legge ha fissato un

¹⁸ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 25-27

¹⁹ Nel 1933 la Germania avvia una politica di sterilizzazione forzata per prevenire la nascita di cittadini la cui vita non sia ritenuta degna di essere vissuta, che toglie la capacità di riprodursi a un milione e mezzo di persone nel decennio successivo. Due anni dopo il regime nazista legalizza l'aborto per ragioni eugeniche. Queste sistemi sono accompagnati da un approccio pro-natalità, che è ormai diffuso in tutta l'Europa. Gli incentivi pro-natalità possono essere sia positivi che negativi e comprendono la negazione della sterilizzazione a coloro i cui geni da tramandare siano considerati allettanti, il divieto di importazione, produzione e vendita di contraccettivi e strumenti per l'aborto e prestiti, agevolazioni fiscali per famiglie con bambini, assegni familiari mensili statali e altri vantaggi, riservati a coloro il cui patrimonio genetico è considerato desiderabile.

precedente che riconosce ufficialmente la legittimità dell'aborto e ne facilita la legalizzazione dopo la guerra. È importante precisare che la sterilizzazione involontaria, sebbene prevista dall'art. 6, non viene mai applicata.²⁰

Tra il 1940 e il 1945 sotto la Legge Eugenic Nazionale vengono eseguiti "solo" 454 sterilizzazioni volontarie e molte richieste non vengono accettate. Il motivo è che le autorità giapponesi abbracciano le politiche pro-natalità più di quelle anti-natalità. Come già detto, infatti, in tempo di guerra è comune l'idea che una nazione con una popolazione numerosa corrisponda ad una nazione forte e prosperosa e l'obiettivo dei governi è quello di aumentare non solo il numero della popolazione ma anche la qualità, ovvero la forza fisica e la salute dei cittadini. Lo scopo della Legge Nazionale sull'Eugenetica non è solo quello di sterilizzare gli "inadeguati", ma piuttosto impedire agli "adeguati" di limitare le nascite. Come successo negli altri paesi, vengono implementati incentivi finanziari per coppie sposate e viene istituito il premio "Casolare Florido" (Healthy and Abundant Household) per le famiglie che allevano dai dieci ai venti bambini. Le agevolazioni però non influiscono in modo incisivo sul comportamento matrimoniale: se prima le persone tendono a non registrare il proprio status civile fino alla nascita del primo figlio, tra il 1941 e il 1943 grazie agli incentivi governativi aumenta il tasso di registrazione di matrimoni. Il tasso di matrimoni del medesimo periodo, tuttavia, resta invariato e addirittura scende del 25% tra il 1944 e il 1945. Le politiche antinataliste fanno più fatica a penetrare in Giappone rispetto a paesi come la Germania o gli Stati Uniti, e i motivi sono sia economici che politici. Il governo vuole sicuramente aumentare la qualità e la quantità della popolazione con politiche pro-natalità, ma non favorisce allo stesso modo le politiche anti-natalità. Limitare le nascite di soggetti non desiderabili non è tanto importante quanto favorire il tasso di nascita. In questi anni infatti sono le iniziative pro-natalità come l'istituzione di centri per la maternità e la cura infantile e l'espansione del sistema assicurativo sanitario nazionale che introducono il Giappone alla trasformazione in un moderno stato sociale. Non di meno, procurare incentivi finanziari è costoso per lo Stato e gli incentivi non sono comunque sufficienti ad affrontare le spese che comporta per i cittadini avere una famiglia numerosa. Lo sforzo di aumentare la riproduzione crea dunque un divario tra gli interessi dei privati e quelli della Nazione. In una società industrializzata e consumistica avere molti bambini non produce benefici per la singola famiglia, ma solo per lo Stato. E il governo non può provvedere a incentivi sufficienti per influenzare il comportamenti individuale a un grado significativo.²¹

La Legge per la protezione eugenica.

La legalizzazione dell'aborto passa attraverso diverse fasi: il disegno di legge sulla protezione eugenetica del 1947, la Legge per la Protezione Eugenetica del 1948 e le sue revisioni nel 1949, 1952 e nel 1996, quando prende il nome di Legge per la Protezione della Maternità. Il primo passo viene compiuto grazie alle circostanze storiche particolari, in quanto il governo e i parlamentari credono che l'economia giapponese, devastata dalla guerra, non possa riprendersi a meno che la curva democratica non sia contenuta. A queste circostanze, inoltre, si intersecano gli interessi governativi con quelli di gruppi privati.

Alla fine della Seconda Guerra Mondiale il 20% delle abitazioni giapponesi è distrutto dai bombardamenti e nel 1947 quattro milioni di famiglie sono ancora senza casa. Il paese è economicamente sul lastrico e l'inflazione dilaga. Il Giappone è occupato dalle Forze Alleate, ha perso la sua influenza coloniale e milioni di soldati e civili vengono rimpatriati dalle precedenti colonie. Tra i rimpatri e il baby-boom la popolazione subisce un incremento di 12 milioni di persone in cinque anni: da 71,9 milioni di abitanti nel 1945 a 84,1 milioni nel 1950 (vedi **grafico 1.1**). I burocrati giapponesi temono che l'aumento della popolazione impedisca la ripresa economica, cosa che ostacolerebbe la democratizzazione proprio nel periodo in cui il Giappone sente l'urgenza di farsi riconoscere come uno stato democratico civilmente avanzato per liberarsi dell'occupazione americana. Pertanto, un gruppo di attivisti socialisti per il controllo delle nascite presenta

²⁰ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 28-32

²¹ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 33-35

al parlamento nel 1947 un disegno di legge per la protezione eugenetica che prevede la legalizzazione della contraccezione, la sterilizzazione eugenica e la legalizzazione dell'aborto, con una certa enfasi sulla supervisione di un medico nel caso della contraccezione. La proposta consente la legalizzazione dell'aborto sotto un ampio spettro di circostanze, tra cui l'aggravamento della salute della madre, malattie, povertà o numerosi figli, gravidanza conseguente allo stupro, alcolismo, malattia mentale, deformità fisica o malattia ereditaria della madre o di un parente. D'altro canto, c'è una stretta più severa sulle sterilizzazioni obbligatorie che, sebbene inserite, non sono mai state attuate dalla Legge Nazionale sull'Eugenetica. Rispetto alle norme vigenti negli altri paesi in materia di aborto e contraccezione, la legge è considerata progressista e radicale e viene dunque respinta dalla SCAP^{22, 23}. Ed è qui che entra in gioco Taniguchi Yasaburō, ostetrico-ginecologo membro della Camera Alta, che propone una collaborazione con gli attivisti socialisti per far passare la legge. Egli riconosce che alcune parti della legge sono troppo radicali e ha intenzione di condurre una revisione. Pensa inoltre che la legge otterrebbe l'approvazione del Parlamento più facilmente se la sponsorizzasse lui, in quanto membro della Camera Alta. Nella fase di revisione Taniguchi elimina il fulcro della proposta dei socialisti, ovvero la disposizione sulla contraccezione sotto la supervisione dei medici. La ritiene infatti troppo progressista e vuole concentrare strategicamente la legge più sull'aborto e la sterilizzazione eugenica. Rimuove anche la clausola che permette l'aborto per ragioni di difficoltà economica, dato che i conservatori insistono sul non voler essere il "primo tra i paesi civilizzati" a introdurla. In aggiunta propone due clausole: una per cui solo i medici designati possano praticare l'aborto e l'altra per cui la procedura debba essere approvata da una Commissione per la Protezione Eugenetica. Da un certo punto di vista la legge si può considerare progressista in quanto decriminalizza l'aborto, ma allo stesso tempo ciò avviene in un contesto di ideologia eugenetica potenzialmente repressiva.

I motivi per cui un medico come Taniguchi ha interesse nel promuovere tale legge sono molteplici. In primo luogo, c'è il sostegno degli obiettivi nazionali che prevedono il contenimento della curva demografica e un miglioramento quantitativo e qualitativo della popolazione. Inoltre, Taniguchi ha interesse anche nel salvaguardare la salute delle donne, che non avendo la possibilità di abortire legalmente ricorrono spesso a canali illegali e pericolosi. Ma la ragione più importante è che il passaggio della Legge per la protezione eugenetica permetterebbe alla categoria dei ginecologi e degli ostetrici di promuovere i propri interessi personali monopolizzando l'economia dietro il controllo delle nascite. La nuova legge infatti esclude i medici "non designati" dalla possibilità di praticare l'aborto e convoglia verso la categoria di Taniguchi tutte le donne che ricorrono a metodi illegali per abortire. Gli ostetrici e i ginecologi non risulterebbero più perseguibili penalmente secondo la Legge dell'Aborto Criminale e stabilirebbero un monopolio sui servizi per l'aborto.²⁴ Chiaramente quando Taniguchi propone la legge alla Camera dei Consiglieri pone enfasi quasi esclusivamente sugli interessi nazionali, sia in termini di eugenetica che di democrazia, che sarebbero stati perseguiti entrambi promuovendo allo stesso tempo la salute delle donne.²⁵

Nonostante non manchino anche stavolta le obiezioni sui contenuti eugenici, la legge viene approvata dalla SCAP.²⁶ Gli Stati Uniti, infatti, oltre ad avere delle leggi, vigenti in alcuni stati, che prevedono la sterilizzazione obbligatoria, condividono la visione dell'élite giapponese riguardo al pericolo del sovrappopolamento e dei metodi per contrastarlo, ovvero aborto e sterilizzazione, per far ripartire l'economia giapponese.²⁷

La legge è piuttosto contraddittoria/incoerente, in quanto nella prima parte indica come scopo principale quello di "prevenire la nascita di prole eugenicamente inferiore", basandosi su principi eugenetici, illiberali.

²² Supreme Commander of the Allied Powers (lett. Comandante Supremo delle Forze Alleate). È il titolo ufficiale del generale Douglas MacArthur che presiedeva l'occupazione americana in Giappone iniziata nel 1945 e andata avanti fino al 1952. Il termine si riferisce in senso più ampio agli uffici dell'occupazione, che comprendevano uno staff di molte centinaia di impiegati civili oltre che di militari statunitensi.

²³ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 36-39

²⁴ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 41

²⁵ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 40

²⁶ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 39-44

²⁷ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 43

La seconda parte invece è dedicata allo scopo di “salvaguardare la salute e la vita della madre”, predicando il rispetto per i diritti umani insieme all’obbligo di sterilizzazione, che ne è una evidente violazione.²⁸

Questa legge potenzia notevolmente la categoria dei ginecologi e degli ostetrici, che avevano dunque un grande interesse a mantenere questa loro crescente influenza e ricchezza. Si crea così un gruppo intorno alla figura di Taniguchi, un vero e proprio *kōenkai* che nel 1949 sponsorizza una revisione che introduce la stessa clausola economica rimossa dalla legge del 1948. Con la nuova clausola l’aborto può essere richiesto in caso “la continuazione della gravidanza o il parto compromettano presumibilmente la salute della madre per ragioni fisiche o economiche”.²⁹ L’aggiunta della clausola apre l’accesso alla pratica a un numero elevatissimo di donne, dato che erano pochissime quelle che corrispondevano alle casistiche concesse finora. Tecnicamente, il criterio della “ragione economica” è applicabile solo alle donne qualificate per ricevere pubblica assistenza o che dovrebbero riceverla in caso avessero un altro figlio, ma la clausola è soggetta alla libera interpretazione dei medici designati. In realtà quindi il criterio economico non viene applicato con severità e, secondo quanto riportato dai documenti di richiesta per l’aborto, 99 donne su 100 lo richiedono per ragioni economiche.³⁰ Bisogna infine specificare che il criterio economico non può essere applicato a quelle donne i cui geni sono considerati “desiderabili” in quanto obbligate a contribuire patriotticamente a infoltire la nazione con la loro degna prole.

Anno	Tasso di aborto indotto (n. aborti indotti ogni 1000 gravidanze)	Tasso di natalità
1948 (LEGGE PER LA PROTEZIONE EUGENICA)	10,9	4.40
1949 (1ª revisione)	25,9	4.32
1950	43,2	3.65
1951	49,3	3.26
1952 (2ª revisione)	49,5	2.98
1953	50,2	2.69
1954	51,1	2.48
1955	51,3	2.37
1956	50,1	2.22
1957	51,3	2.04
1958	50,5	2.11
1959	49,3	2.04
1960	48,1	2

Tabella 1.1. L’impatto delle revisioni della Legge per la protezione eugenica sul tasso di aborto indotto e il tasso di natalità. Fonte: Statistiche vitali, mortalità fetale (2020)

Nel 1952 Taniguchi sponsorizza un’ulteriore revisione della legge che libera le donne dall’obbligo di presentarsi davanti a una commissione per il permesso di abortire. Secondo lui, infatti, ancora un gran numero di donne evitava la pratica o procedeva per vie illegali a causa della procedura di richiesta complicata e della barriera della Commissione che violava la privacy personale. Questa revisione incrementa ancor più della revisione precedente il numero di donne che hanno accesso al sistema. Molte donne che prima erano riluttanti ad apparire davanti a persone che non conoscevano adesso possono tentare di accedere al servizio mantenendo un po’ più di privacy e in modo più semplice.³¹

Secondo Kozy Amemiya, le revisioni successive all’introduzione della legge del

1948 furono solamente il consolidarsi di una pratica già diffusa e non contribuirono all’aumento del tasso di aborto, ma solamente all’aumento delle registrazioni di aborto. Nel 1950 si annota un incremento dell’85% nelle richieste di aborto registrate e nel 1953 un incremento del 33%.³² Il tasso di aborto, nel periodo che va dal passaggio dalla Legge per la protezione eugenica alla sua prima revisione, che introduce la clausola economica, aumenta di 17,1 punti. L’aumento tra 1948 e il 1953, l’anno dopo la seconda revisione, è di 39,3 punti (tabella 1.1). Ma fu un vero incremento di aborti o il passaggio delle donne dall’accesso tramite metodi

²⁸ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 41

²⁹ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 44

³⁰ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 46

³¹ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 48

³² Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 49

illegali all'accesso per vie legali? Sappiamo che in genere le statistiche governative sono inaffidabili a causa della mancanza di rapporti dei medici designati, che hanno tutto l'interesse a non registrare gli aborti per pagare meno tasse o per proteggere pazienti minorenni o donne non sposate. Impossibile quindi determinare il numero esatto di aborti effettuati tra il 1950 e il 1960, anche se la cifra stimata è altissima dato che si trattava dell' "era dell'aborto profittevole".³³ Unico indizio riguardo all'aumento del tasso di aborto è il parallelo decremento del tasso di natalità, che tra il 1948 e il 1953 subisce un drastico calo passando da 4.40 a un indice di 2.69. Quello che è certo è che a metà degli anni '50 la popolarità dell'aborto cresce tantissimo³⁴ e non è raro per le donne avere due, tre, dieci aborti. Le donne lo fanno con leggerezza, "come farebbero una permanente"³⁵. Tuttavia, dato che la legalizzazione ha avuto luogo per motivi di interessi personali delle lobby mediche e per necessità di recupero economico, le femministe hanno un ruolo molto marginale e praticamente nullo nel policy making e tutti questi fattori hanno contribuito al ritardo di dieci anni nella promozione delle tecniche e dei metodi contraccettivi.³⁶

La revisione della Legge per la protezione eugenica.

Tra la fine degli anni Cinquanta e l'inizio degli anni Sessanta il Giappone sperimenta la crescita economica e il rapido declino del tasso di natalità, che tra il 1947 e il 1957 passa da 34.3 a 17.2. Secondo la stima del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare, il numero di aborti arriva al doppio di quanto riportato, che è 900.000 all'anno³⁷. Segue il diffuso timore di una possibile futura carenza di manodopera e il governo fa marcia indietro rispetto alla promozione della pianificazione familiare³⁸. Inoltre, il Giappone aveva ottenuto la fama internazionale di "paradiso dell'aborto" (*datai tengoku*) e ciò crea imbarazzo tra i burocrati. Queste circostanze economiche, demografiche e politiche creano un'apertura di finestra per i movimenti antiabortisti. Nelle decadi successive vengono fatti diversi tentativi di revisione, prima negli anni Settanta e poi Ottanta ma per la nuova legge si dovrà aspettare fino al 1996, con l'introduzione della Legge per la Protezione della Maternità.

Durante il primo tentativo di revisione negli anni Settanta a fronteggiare la fazione abortista, il cui massimo esponente è l'associazione di ostetrici e ginecologi nata intorno a Taniguchi, la *Nichibo*, è il Movimento di Pianificazione Familiare Giapponese, che già dagli anni Cinquanta dichiara le sue posizioni antiabortiste. Il movimento accusa i ginecologi e gli ostetrici di manipolare la Legge per la protezione eugenica per ottenere profitto dagli aborti. Al suo fianco parteggia la *Seichō no ie* (lett. *La casa della vita infinita*), una nuova religione di destra, nazionalista, che conta circa un milione e mezzo di affiliati tra gli anni Cinquanta e Sessanta. Considera questa legge il risultato di una politica di "controllo della popolazione" imposta dagli americani, che ha eroso i valori tradizionali del Giappone e causato numerose malattie sociali tra cui omicidi, suicidi, disprezzo della vita, delinquenza minorile, divorzio, declino della morale sessuale, declino del tasso di natalità, carenza di forza lavoro.³⁹ L'organizzazione sostiene che, dato che gli introiti nazionali sono aumentati, il governo deve considerare una possibile eliminazione della clausola di ragione economica dalla Legge per la protezione eugenica. Il Giappone non è più in uno stato di emergenza come quando l'aborto è stato legalizzato e le condizioni economiche attuali rendono inappropriata la clausola. La *Nichibo* è costretta ad organizzare una strategia di difesa e pone l'enfasi sul fatto che la Legge per la protezione eugenica contribuisce a prevenire il ricorso a vie pericolose e illegali per ottenere l'aborto e addirittura a prevenire il suicidio delle donne in attesa di un bambino indesiderato. Più che una revisione della legge, ritiene necessaria al massimo un'interpretazione più rigida della stessa e la promozione della pianificazione familiare.⁴⁰ Sebbene nel 1955 l'aborto sia il responsabile del 70% del declino nel tasso di nascita e la contraccezione solo

³³ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 49

³⁴ The women's magazine *Fujiki Kōron*

³⁵ Dichiarazione di una funzionaria della Federazione delle Casalinghe.

³⁶ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 50

³⁷ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 57

³⁸ *Kazoku keikaku*, ottobre 1956

³⁹ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 55-56

⁴⁰ *Bōsei hogo i hō*, novembre 1961; agosto 1962; novembre 1962.

del 30%, i due dati si invertono intorno al 1965, quando la conoscenza e l'accesso alla contraccezione diventano più comuni. Secondo la Nichibo restringere l'accesso all'aborto non avrebbe grande effetto sul tasso di natalità ed è meglio migliorare le condizioni per le famiglie con bambini.⁴¹

Un altro confronto tra gruppi per la politica dell'aborto avviene all'inizio degli anni Ottanta, con al fulcro l'idea di eliminare o meno la clausola della ragione economica dalla Legge per la protezione eugenica, già presa di mira in un primo tentativo nei primi anni Settanta. Questa volta, sul fronte dell'opposizione alla revisione regnano i gruppi femminili e femministi, accompagnati dai pianificatori famigliari, politici d'opposizione e medici.⁴²

I tentativi di revisionare la Legge per la protezione eugenica falliscono per diversi motivi. Inizialmente il Partito Liberaldemocratico non si vuole esporre appoggiando un'iniziativa politica che comporterebbe degli importanti cambiamenti sociali e che riguarda la tipica questione delicata che i politici cercano di evitare in periodo di campagna elettorale. Inoltre, la pressione dell'associazione medica di Taniguchi e della Japan Medical Association esercita il suo effetto. Con il tempo anche la *Seicho no ie* acquista una certa influenza politica, ma, nonostante ciò, pur quando sembra che la proposta di revisione abbia il sostegno necessario da parte del partito di maggioranza, questa viene sempre accantonata alla votazione decisiva per mancanza di un accordo tra le parti. Le iniziative di revisione negli anni Ottanta vengono contrastate anche dalle proteste di donne, pianificatori familiari e dottori. La Nichibo fa notare che in Romania, dove l'aborto è stato vietato nel 1966, il tasso di nascite non è cresciuto quanto previsto dal governo, mentre il tasso di mortalità materna è aumentato di sette volte.⁴³ Quasi ogni giorno le autorità del Ministero della Salute e del Lavoro ricevono delegazioni di protesta da parte di associazioni femminili. La maggior parte delle donne che si mobilitano non hanno esperienza politica pregressa, ma sono studentesse universitarie, lavoratrici di ufficio e casalinghe coinvolte in questioni della comunità. Questa mobilitazione di persone non politiche rende i parlamentari consapevoli del fatto che le elettrici non tollererebbero una drastica riduzione al loro accesso all'aborto⁴⁴ ed evidenzia che una revisione della legge comporterebbe la perdita dell'appoggio elettorale femminile.

Solo negli anni '90 il movimento per la revisione ha successo, risultando nel 1996 nel Disegno di Legge per Emendare una Parte della Legge per la Protezione Eugenetica e nella conseguente promulgazione della Legge per la Protezione della Maternità (*Botai Hogo Hō*) il 26 settembre dello stesso anno. Mentre i movimenti revisionisti degli anni Settanta e Ottanta sono condotti da gruppi religiosi con forti connessioni politiche e mirano a restringere l'accesso all'aborto, questa volta l'impeto viene da un piccolo e politicamente debole gruppo di attivisti con disabilità che mirano ad eliminare l'essenza eugenetica della legge. Da tempo, infatti, gruppi rappresentanti le persone con disabilità, con malattie o ritardi mentali si opponevano alla Legge per la protezione eugenica, in particolare all'Articolo 1 e all'Articolo 4. Il primo recita che uno degli obiettivi della è la prevenzione della nascita di persone "eugeneticamente inferiori", mentre il secondo stabilisce la sterilizzazione involontaria di persone con disabilità o malattia mentale. Il numero di sterilizzazioni involontarie ai sensi della disposizione su iniziativa dei medici è relativamente basso e decresce da 1.362 casi nel 1955 a 82 nel 1975, a 11 nel 1985 a 0 nel 1991. Tra il 1949 e il 1994 vengono eseguite un totale di 16.520 sterilizzazioni involontarie.⁴⁵ Nonostante ciò gli attivisti per le persone con disabilità sostengono che la legge apra la possibilità a una sterilizzazione di massa in stile nazista a sfavore di coloro che sono considerati "non adatti" e riportano episodi documentati di abusi. Alle statistiche ufficiali, infatti, sfuggono molti casi non riportati, che secondo alcune stime sarebbero oltre 80.000. Gli attivisti hanno successo grazie a una strategica mobilitazione di "pressione esterna" (*gaiatsu*) nei forum internazionali e da larghe iniziative politiche interne, più precisamente dalla Legge Standard per i Disabili del 1993.⁴⁶

⁴¹ Capo dell'Istituto per i Problemi della Polazione del MHW.

⁴² Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 69

⁴³ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 73

⁴⁴ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 74

⁴⁵ *Kōseishō Daijin Kanbō Tōkei Hōkokoku*, ed. and pub., *Yūsei Hogo tōkei hōkoku*, Tokyo, 1993, p. 31.

⁴⁶ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 77

Quest'ultimo tentativo revisionista riesce nell'intento e la componente eugenetica della legge viene eliminata. Una volta rimossa quest'ultima sparisce anche la pressione internazionale esercitata sul governo giapponese. Con grande delusione sia da parte dei gruppi revisionisti che da quelli antirevisionisti non si riescono ad effettuare ulteriori cambiamenti. Permettere l'aborto su richiesta sarebbe molto difficile perché richiederebbe l'archiviazione della Legge sull'Aborto Criminale del 1907, di cui la Legge per la protezione eugenica indica le eccezioni e che è ancora in vigore attualmente. La sua abrogazione viene tutt'oggi considerata una mossa politica controversa che non si attirerebbe il beneficio di molti sostenitori.⁴⁷

Pur considerando tutto quanto analizzato finora, è estremamente difficile calcolare in quale misura le politiche sull'aborto in Giappone abbiano contribuito a frenare il tasso di natalità. Le statistiche governative sono generalmente inesatte e danno una visione riduttiva della situazione reale. Inoltre, sebbene il Giappone già dal 1949 stia raccogliendo i frutti di una politica abortista considerata ai tempi tra le più liberali, subisce anche le conseguenze del relativo conservatorismo applicato storicamente alla contraccezione. È solo nel 1999 infatti che viene approvata la pillola anticoncezionale a basso dosaggio, dopo che nel 1998 viene respinta per la terza volta in 40 anni a un passo dall'approvazione.⁴⁸ Quindi, oltre al freno posto da una legge sull'aborto alquanto liberale, bisogna considerare anche la relativa mancanza di contraccezione che dovrebbe, in teoria, incentivare la procreazione. Non si deve dimenticare infine che alle circostanze storico-politiche si sono intersecati i fattori economici e ideologici di cui si è parlato nel paragrafo 1.2 e che verranno approfonditi nelle prossime pagine.

1.2.2 Il matrimonio e la maternità giapponese.

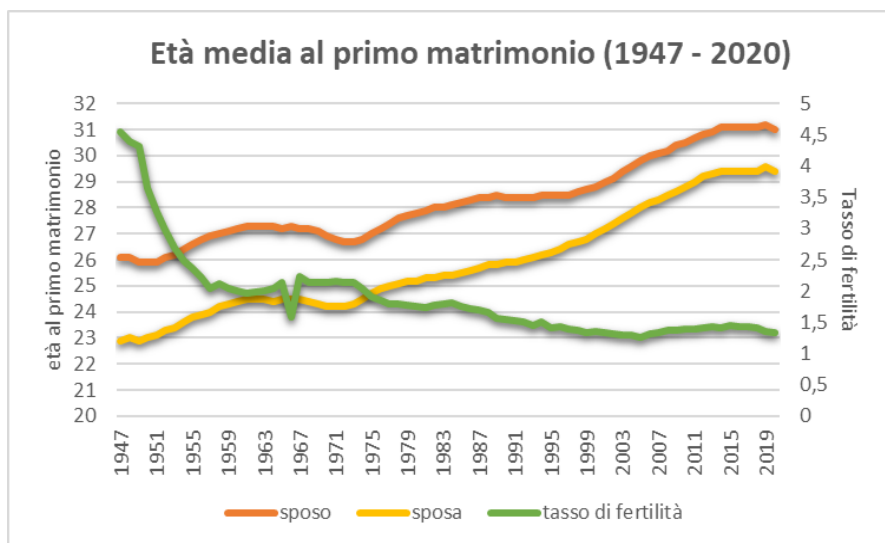


Grafico 1.4. Età media di uomini e donne al primo matrimonio e tasso di fertilità totale.

In Giappone, così come in altri paesi industrializzati, le abitudini matrimoniali sono mutate gradualmente nelle ultime decadi. La prima cosa da notare è che i giapponesi tendono a sposarsi sempre più tardi nel corso della vita. L'età matrimoniale nel dopoguerra rimane abbastanza stabile fino alla fine degli anni Settanta, ma nel periodo di tempo che va dal 1975 al 2020 si sposta di circa cinque anni. Se nel 1975 al loro primo matrimonio le donne hanno circa 24 anni, nel 2020 ne hanno 29. Lo stesso vale per gli

uomini, che oggi si sposano in media a 31 anni, quando prima tendevano a sposarsi a 27 anni. Da notare che questo innalzamento dell'età di matrimonio va a braccetto con il declino del tasso di fertilità (grafico 1.4).

Questo, infatti, subisce un drastico calo dal 1947, passando da un indice di 4,56 a 2,04 solamente dieci anni dopo. Dopo un lieve rialzo, riprende la discesa toccando nel 1989 l'1,57, un indice inferiore persino a quello dell'anno dell'*hinoeuma* (vedi paragrafo 1.2). Nel 2005 si raggiunge il minimo storico di 1,26 e negli ultimi anni si assiste ad una debole ripresa. Le ultime statistiche rivelano che nel 2020 in Giappone il tasso di fertilità ammonta a 1,33 e che solo il 2,4 dei bambini nasce al di fuori del matrimonio⁴⁹, il che porta alla conclusione

⁴⁷ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 80-81.

⁴⁸ Tiana NORGREN, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton University Press, Princeton, 2001. Pag. 3

⁴⁹ Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare. Statistiche vitali. 2020.

che i figli illegittimi sono ancora una rarità; quindi, posporre l'età matrimoniale significa ridurre il periodo di fecondità delle coppie.

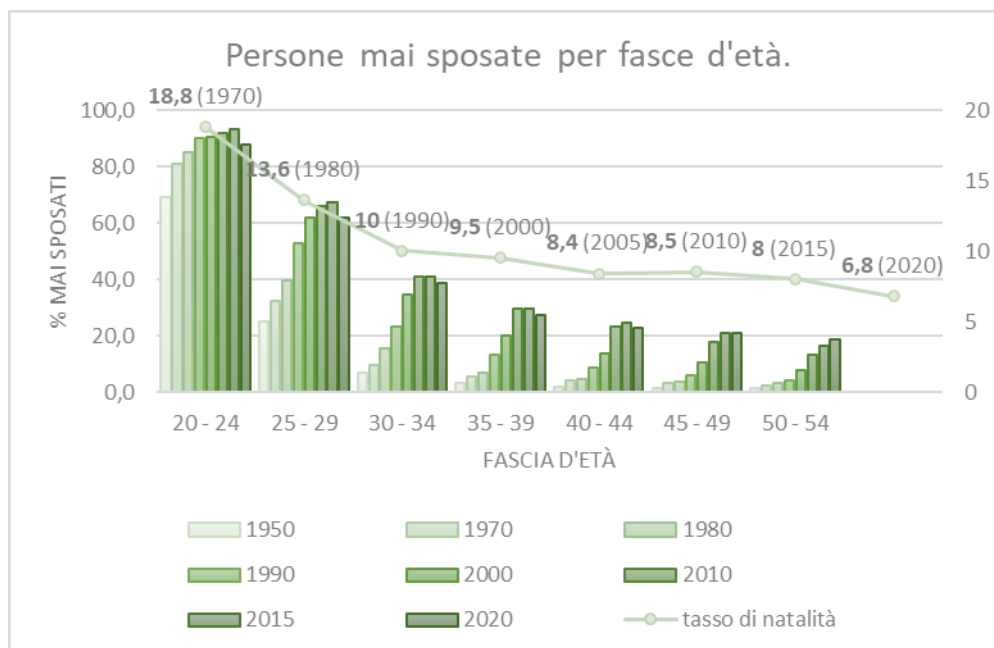


Grafico 1.5. Percentuale di persone mai sposate per fascia d'età.

Un altro aspetto degno di nota è il costante aumento di uomini e donne non sposati. In teoria un aumento dell'età dei coniugi al momento del primo matrimonio non risulta sempre in un aumento proporzionale delle persone che non si sono mai sposate, però è connesso a un incremento dei single di mezza età in Giappone che non favorisce comunque la fertilità della

popolazione. Dal **grafico 1.5** si evince che la percentuale di single per ogni fascia d'età aumenta considerevolmente dagli anni Settanta fino a raggiungere il picco nel 2015. Quello, infatti, è l'anno in cui, in ogni fascia d'età, si registra il maggior numero di single per la vita, ad eccezione della fascia d'età che va dai 50 ai 54 anni dove l'anno 2020 ospita più persone. Secondo i dati mostrati nel **grafico 1.4**, negli anni Ottanta l'età media matrimoniale delle donne e degli uomini è rispettivamente 25 e 27 anni. Osservando il **grafico 1.5**, notiamo che la percentuale di single della fascia d'età che va dai 25 ai 29 anni è del 39,6%. Infatti, il tasso di natalità in quegli anni scende fino a un indice di 13,6. Nel 2015 invece dove l'età media matrimoniale delle donne sale a 29 anni e quella degli uomini a 31, la percentuale di persone mai sposate a quell'età raggiunge il 67% circa, trascinando il tasso di natalità a 8,4. Nel 2020 il tasso di fertilità determina i nuovi minimi storici, eppure rispetto al 2015 il numero di persone non sposate non è aumentato nelle fasce d'età considerate "fertili". Proviamo a spiegare perché. Secondo Mary C. Brinton, nella società nipponica gioca un forte ruolo la concezione dell'età appropriata per il matrimonio. Questo porta i giapponesi che non si sono sposati in quello che ai tempi era considerata l'età adatta a non sposarsi mai. Ecco il perché del numero crescente di persone single a vita in ogni fascia d'età a partire dagli anni Ottanta.⁵⁰ Tra il 2015 e il 2020 l'età media matrimoniale di entrambi i sessi non è mai scesa; si è normalizzata l'usanza di sposarsi a 29 anni per le donne e a 31 per gli uomini. Al giorno d'oggi sposarsi intorno ai trent'anni in Giappone non è più inconsueto e il numero di persone che si uniscono in matrimonio in quella fascia d'età è maggiore rispetto al passato, probabilmente perché non è più vista come un'età inappropriata per sposarsi.

⁵⁰ Fukuda NOBUTAKA, Marriage and Fertility Behaviour in Japan. Economic Status and Value Orientation. Springer Publications, Singapore, 2016. Pag. 43

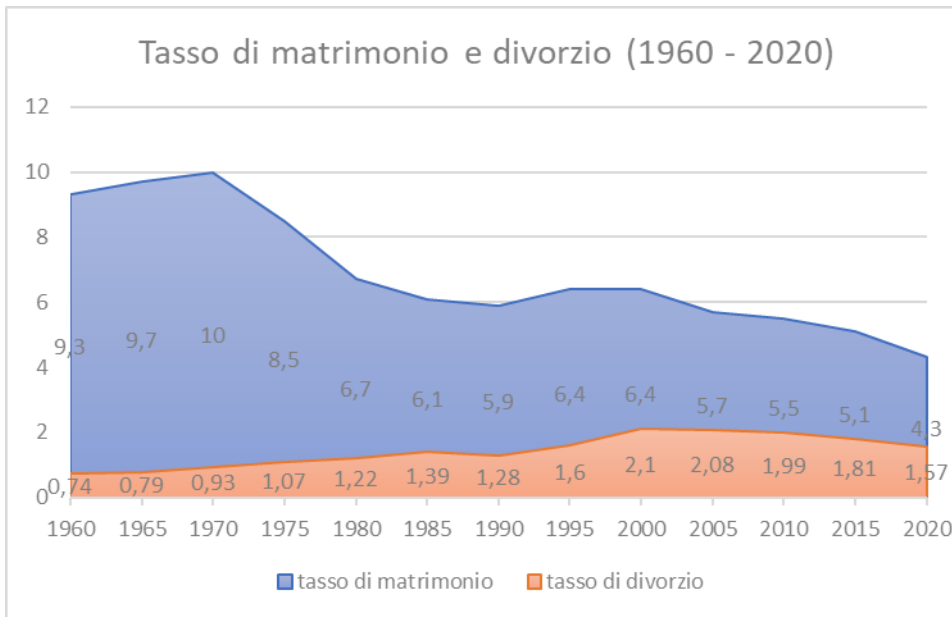


Grafico 1.6. Tasso di divorzio comparato al tasso di matrimonio (2020).

Un terzo cambiamento da considerare nel comportamento matrimoniale è l'incremento dei casi di divorzio (grafico 1.6). Per tutto il corso degli anni Sessanta il divario tra il tasso di divorzio e quello di matrimonio rimane ampio. Nel corso degli anni Settanta, mentre il tasso matrimoniale cala velocemente, il numero di divorzi inizia gradualmente ad aumentare e ormai ha raggiunto il livello dei

paesi occidentali. Dagli anni Duemila il tasso di divorzio subisce un calo quasi impercettibile ma è accompagnato a sua volta da una diminuzione del numero di matrimoni.

Il quarto elemento da prendere in esame è che, rispetto ai paesi nord-occidentali, in Giappone la convivenza è rara. Per convivenza in questo caso si intende la coabitazione con un partner sessuale in uno status da non sposati. Nei paesi nord-occidentali e in America è praticata fin dagli anni Ottanta e prende ampiamente piede a partire dalla fine degli anni Novanta. Anche in Giappone negli anni Ottanta c'è una piccola percentuale di uomini e donne che hanno sperimentato la convivenza, quasi il 4% nella fascia 25 – 29 anni, che raggiunge l'11% circa nel 2005. Queste percentuali però si avvicinano a quelle che registravano il Belgio e il Regno Unito nel 1996. Sembra che nel campo della convivenza il Giappone abbia un distacco di dieci anni o più nei confronti dei paesi Europei.⁵¹

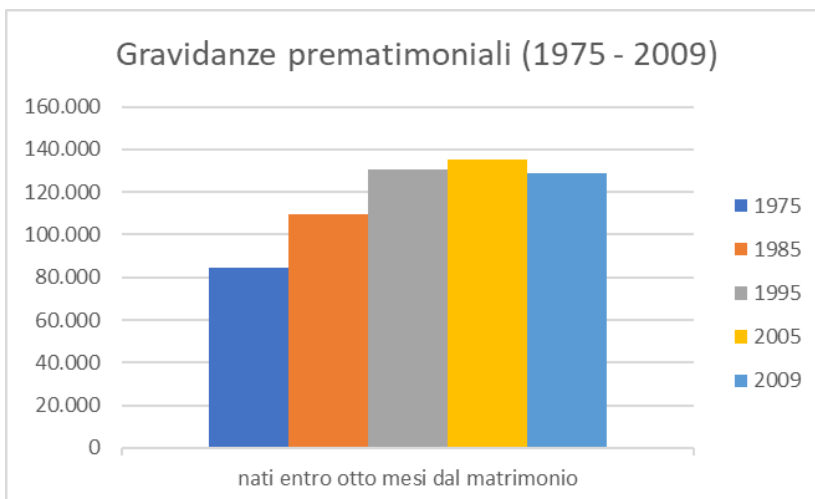


Grafico 1.7. Gravidanze portate a termine entro i primi otto mesi di matrimonio. Fonte: Indagine speciale sulle statistiche vitali (2010).

Infine, si devono considerare i matrimoni indotti da una gravidanza come un'ulteriore caratteristica mutevole del matrimonio in Giappone. Per matrimonio indotto da gravidanza, o gravidanza prematrimoniale, si intende una gravidanza che è stata portata a termine entro trentasette settimane dal matrimonio avvenuto tra una coppia senza figli. Ne segue che la coppia si sia legalmente sposata dopo che la gravidanza è stata confermata con certezza.

⁵¹ Fukuda NOBUTAKA, Marriage and Fertility Behaviour in Japan. Economic Status and Value Orientation. Springer Publications, Singapore, 2016. Pag. 44-45.

Come mostrato nel **grafico 1.7**, nel 1975 il numero di matrimoni indotti presumibilmente da una gravidanza supera di poco le 80 mila unità, che raggiunge quasi le 140 mila nel corso del 2005. La quota di matrimoni in cui è coinvolta una gravidanza prematrimoniale, quindi, aumenta regolarmente rispetto al 1975, anche se è leggermente in declino dal 2005, in cui vengono registrati circa 130 mila matrimoni “riparatori”. Nonostante le gravidanze prematrimoniali possano essere interrotte tramite induzione dell’aborto, tuttavia, come si evince dal **grafico 1.8**, il tasso di aborto nei giovani adulti è tendente al declino nelle ultime decadi, con



l’eccezione di una leggera ripresa negli anni Duemila. Possiamo concludere ipotizzando quindi che ci sia un legame tra la riduzione del tasso di aborto e l’aumento dei matrimoni vincolati alla gravidanza e che, in caso di gravidanza “illegittima”, molte coppie ricorrano al matrimonio piuttosto che all’aborto. Considerando ciò, si può quindi pensare che le gravidanze prematrimoniali giochino un ruolo effettivo nel comportamento matrimoniale dei giapponesi.

Grafico 1.8. Tasso di aborto dal 1970 al 2018 (2020).

Ora che abbiamo esaminato i cambiamenti delle attitudini matrimoniali giapponesi, diamo uno sguardo alle possibili cause. Come accennato nel **paragrafo 1.2**, queste si possono esaminare sia tramite approcci economici che ideologici. Tra i fattori socioeconomici che possono influire sui comportamenti matrimoniali si segnala il tasso femminile di partecipazione alla forza lavoro, sempre più alto dagli anni Settanta, da cui si deduce che un numero crescente di donne gode di molte opportunità di lavoro.

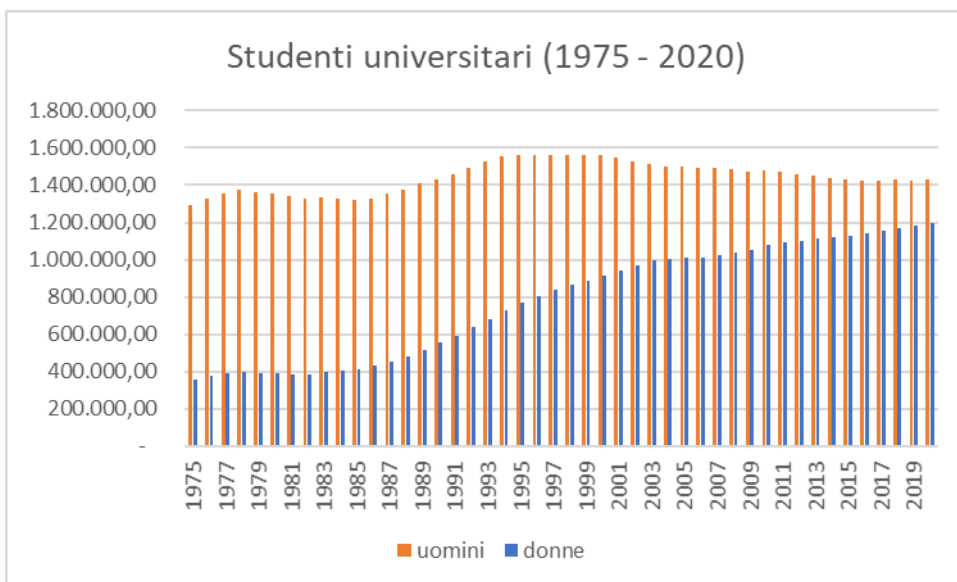


Grafico 1.9. Studenti immatricolati all'università dal 1975. Fonte: Statistiche sull'istruzione scolastica (2020).

proseguono gli studi universitari impenna fino a raddoppiare nel 2004 e si avvicina al numero di studenti maschi distanziandolo relativamente di poco. Le studentesse universitarie che risultano immatricolate nel

Un’ altra causa da prendere in considerazione è che nello stesso periodo di tempo il livello di istruzione delle donne è aumentato considerevolmente. A metà degli anni Settanta le donne che frequentano l’università ammontano a quattrocentomila circa, ovvero meno della metà degli uomini. Dalla fine degli anni Ottanta il numero di donne che

2020 sono 1.193.465, circa trecentomila in meno degli studenti del sesso opposto (vedi **grafico 1.9**).⁵² In termini di percentuale, nel 2012 la quota delle studentesse donne, 55,6%, arriva quasi ad equivalere quella degli uomini, 56,6%. Come risultato, il divario di genere nel tasso di occupazione si assottiglia. A questo punto entra in gioco la teoria del capitale umano di Becker, secondo cui un aumento del livello di istruzione tra le donne incrementa anche la loro opportunità di entrare nel mercato del lavoro e il loro potenziale di guadagno, riducendo il divario salariale tra i sessi. Nonostante le ottime premesse, questa variazione socioeconomica può diventare un disincentivo al matrimonio. Più precisamente, se le opportunità di impiego delle donne sono poche e poco convenienti e c'è un grosso divario salariale, per una donna è più vantaggioso ricorrere a un accordo matrimoniale, in quanto il guadagno che andrebbe a perdere non entrando nel mercato del lavoro sarebbe minimo. Le converrebbe di più affinare le proprie abilità domestiche e procurarsi un buon partito per ottenere il massimo profitto. Invece, se il potere economico delle donne si approssima a quello degli uomini, a due persone single non sempre conviene da un punto di vista economico stipulare un patto di matrimonio e mettere in condivisione i propri risparmi. Si deduce che con l'aumento del potenziale economico femminile diminuisce con ogni probabilità l'incentivo a sposarsi. È stato infatti provato che in Giappone le donne con un titolo di studio elevato tendono a rimanere single più a lungo.⁵³ Detto ciò, il fattore economico della diminuzione del divario salariale non può da solo spiegare il perché dell'andamento negativo del tasso matrimoniale. Se così fosse, i matrimoni dovrebbero diminuire in proporzione alla riduzione della differenza di retribuzione. Questa teoria non trova empiricamente riscontro nel caso della Germania e la Danimarca, che nel 2009 hanno un tasso di matrimonio rispettivamente di 4.6 e di 6.0, ma i rispettivi gap salariali ammontano a 21.6 e di 12.1. Secondo quanto teorizzato da Becker la Germania, con un maggior divario salariale tra maschi e femmine, dovrebbe avere un tasso matrimoniale più alto di un paese come la Danimarca, che ha un divario salariale minore. Ma così non è. In secondo luogo, questa teoria viene confutata dal numero considerevole di coppie che non si sposano ma comunque convivono. Le coppie che coabitano non sono legalmente sposate, ma conducono una vita molto simile a quella coniugale: vivono sotto lo stesso tetto e condividono le spese e, spesso, il periodo di convivenza si può considerare una premessa del matrimonio. Infine, una maggiore capacità reddituale di una donna può rappresentare un incentivo piuttosto che scoraggiare il matrimonio. Una vita da single con una sola entrata può risultare meno sostenibile di una vita coniugale con un'entrata maggiore e la condivisione delle spese. In questo senso il potenziale economico delle donne può, piuttosto, incoraggiare il matrimonio.

Oltre ai fattori economici, abbiamo visto che le tendenze verso il matrimonio posson mutare in conformità con i mutamenti della società e degli orientamenti valoriali dei cittadini. In altre parole, è possibile che i valori tradizionali si stiano perdendo, lasciando spazio ad attitudini più individualiste. Diamo uno sguardo ai risultati del quindicesimo Sondaggio sulla Fertilità in Giappone pubblicato nel 2017⁵⁴ dall'Istituto Nazionale di Ricerca sulla Popolazione e la Previdenza Sociale.

⁵² In queste statistiche vengono incluse, insieme alle studentesse universitarie, studenti universitari ma anche studentesse di corsi speciali, in cui non è previsto il conseguimento del diploma di laurea (*tanki daidaku*) e studentesse di ricerca. Fino al 1997 la maggior parte delle studentesse è iscritta alla *tanki daigaku*, che offre meno possibilità in termini di formazione per il lavoro.

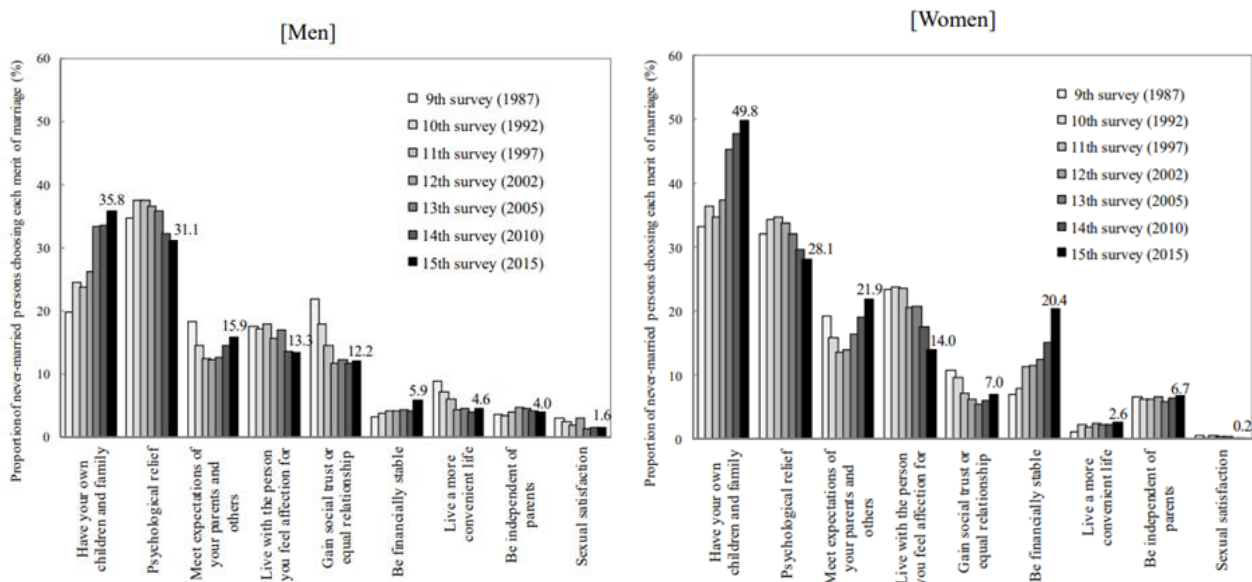
⁵³ Jim RAYMO, *Educational attainment and the Transition to First Marriage Among Japanese Women*, Duke University Press, 2003.

⁵⁴ The 15th Japanese National Fertility Survey, "National Institute of Population and Social Security Research", 2017, <https://www.ipss.go.jp/ps->

Tabella 1.2. Individui mai sposati che intendono o meno sposarsi in futuro. *Fonte* Quindicesimo Sondaggio Nazionale sulla Fertilità (2017).

Considering marriage from a lifelong perspective		9th Survey (1987)	10th Survey (1992)	11th Survey (1997)	12th Survey (2002)	13th Survey (2005)	14th Survey (2010)	15th Survey (2015)
[Men]	Intend to marry someday	91.8 %	90.0	85.9	87.0	87.0	86.3	85.7
	Do not intend to ever marry	4.5	4.9	6.3	5.4	7.1	9.4	12.0
	Not known	3.7	5.1	7.8	7.7	5.9	4.3	2.3
	Total (18-34 years)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(Number of cases)	(3,299)	(4,215)	(3,982)	(3,897)	(3,139)	(3,667)	(2,705)
[Women]	Intend to marry someday	92.9 %	90.2	89.1	88.3	90.0	89.4	89.3
	Do not intend to ever marry	4.6	5.2	4.9	5.0	5.6	6.8	8.0
	Not known	2.5	4.6	6.0	6.7	4.3	3.8	2.7
	Total (18-34 years)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(Number of cases)	(2,605)	(3,647)	(3,612)	(3,494)	(3,064)	(3,406)	(2,570)

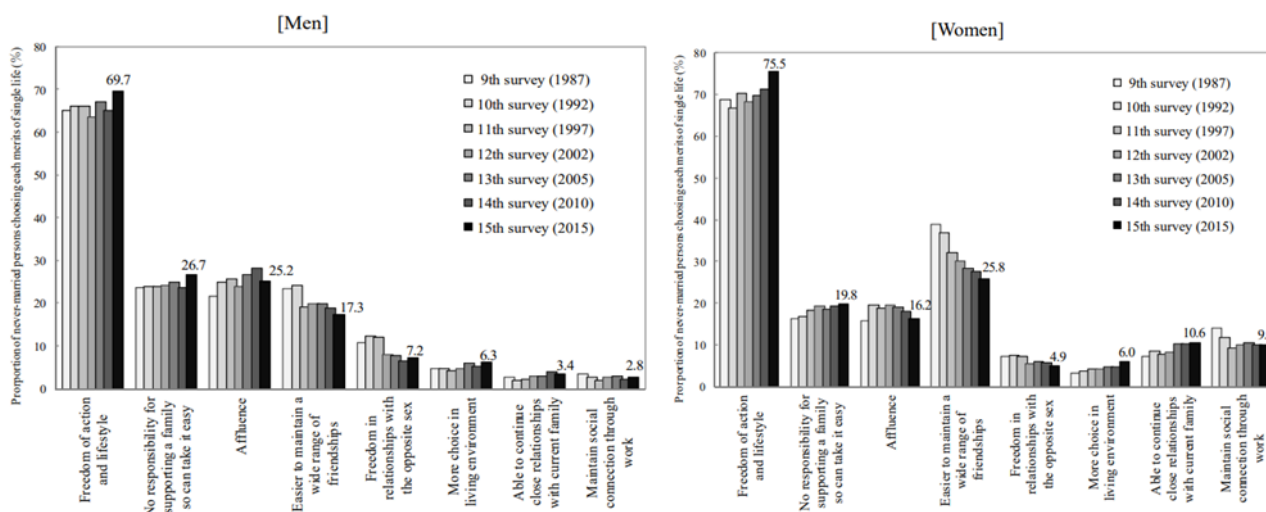
L'indagine concerne i cittadini non sposati, si basa su un campione nazionale di single di età compresa tra 18 e 34 anni ed è stata condotta in 900 distretti selezionati mediante campionamento sistematico. Secondo i risultati, alla domanda "In un'ottica di vita, quale di queste opzioni corrisponde al tuo pensiero sul matrimonio?" l'85,7% degli uomini nel 2015 risponde che ha intenzione prima o poi di sposarsi, contro il 91,8% del 1987. Per le donne invece la volontà di sposarsi si abbassa solamente di circa tre punti e rimane alta all'89,3%, rispetto al 92,9% del passato (**tabella 1.2**). Quindi la volontà di sposarsi di entrambi i sessi non subisce variazioni particolarmente rilevanti. A colpire è la percentuale di uomini e donne che hanno risposto di non avere nessuna intenzione di sposarsi nel corso della vita. Pur essendo comunque una minoranza rispetto alle persone aperte al matrimonio, è raddoppiata la percentuale delle donne e quasi triplicata quella degli uomini chiusi alla possibilità di sposarsi.



Il sondaggio prosegue indagando le motivazioni delle preferenze dei cittadini riguardo i vantaggi e gli svantaggi della vita coniugale. Nel caso dei vantaggi gli intervistati, la cui maggioranza considera il matrimonio un'opzione per il proprio futuro, può scegliere fino a due opzioni tra: *avere una famiglia e dei bambini; sostegno psicologico; soddisfare le aspettative di genitori e altre persone; vivere con la persona per cui si prova affetto; ottenere fiducia a livello sociale o avere un rapporto di parità; stabilità finanziaria; vivere una*

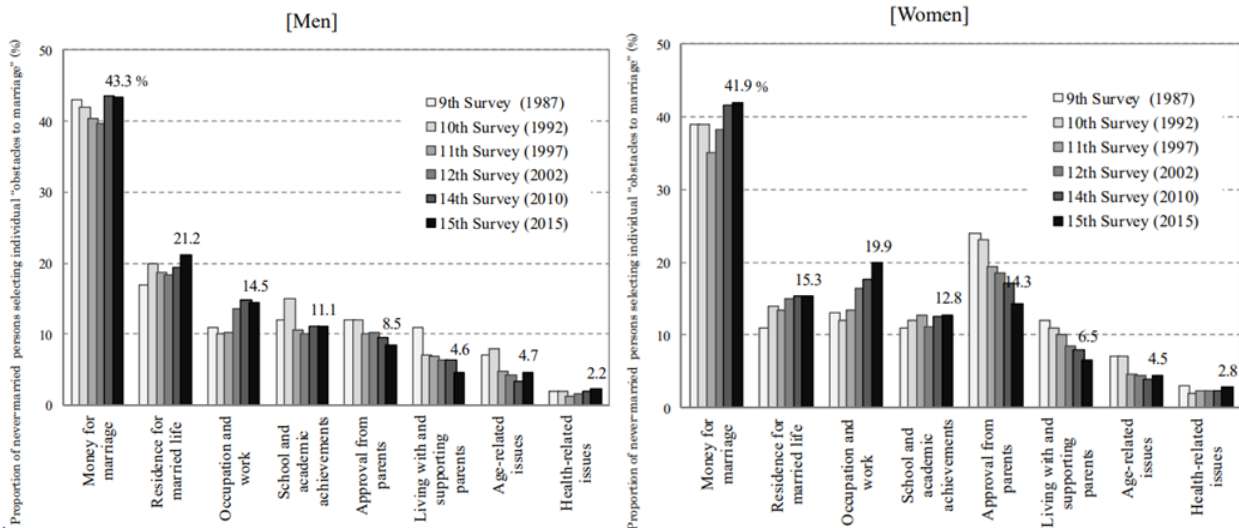
vita conveniente; rendersi indipendenti dai genitori; appagamento sessuale. Considerando i dati del 1987, quello che dagli uomini è considerato il principale vantaggio matrimoniale è senza dubbio quello di ottenere fiducia a livello sociale e un rapporto di parità. Questa opzione, pur avendo sempre una buona fetta di intervistati a favore, col tempo cede il posto a quelle che nel 2015 sono le due più selezionate: avere una famiglia e dei bambini e godere di sostegno psicologico, che rispettivamente si guadagnano il 35.8% e il 31.1%. Interessante notare come le opzioni economiche, pur avendo la loro fetta di percentuale non trascurabile, non siano le favorite in nessun sondaggio.

Diamo adesso uno sguardo all'opinione femminile. Sia in passato come più di recente, principale vantaggio del matrimonio è, per le donne, avere una famiglia e dei bambini. Addirittura, questa opinione va rafforzandosi nel tempo, passando da poco più del 30% al 49,8%. Il sostegno psicologico, molto quotato in passato, perde qualche preferenza e lo stesso accade per *vivere con la persona per cui si prova affetto*. Riacquista popolarità soddisfare le aspettative dei genitori, ma la grande novità rispetto al passato è che, una rilevante percentuale di giovani donne, che aumenta nel corso degli anni e nel 2015 è più del doppio rispetto al 1987, ritiene che la stabilità finanziaria sia tra i migliori pregi del matrimonio.



È stata effettuata anche un'indagine su quelli che sono considerati i vantaggi della vita da single. Gli intervistati avevano la possibilità di scegliere fino a due delle seguenti opzioni: *libertà d'azione e nella scelta dello stile di vita; mancanza della responsabilità di avere una famiglia da mantenere; ricchezza; facilità nel mantenersi gli amici; libertà nel relazionarsi col sesso opposto; più scelta su dove vivere; possibilità di mantenere una relazione costante con la famiglia attuale; mantenere connessioni sociali attraverso il lavoro.* Per entrambi i sessi le preferenze hanno subito pochi cambiamenti.

Il vantaggio più selezionato nel 2015, precisamente dal 69,7% degli uomini e dal 75,5% delle donne, è la libertà d'azione e nelle scelte di vita, che rimane il favorito anche nei sondaggi degli altri anni. Unica differenza degna di nota rispetto al passato è che per le donne la facilità nel mantenere le amicizie, pur rimanendo uno dei pregi più importanti della vita da single, cala progressivamente, probabilmente in concomitanza con lo sviluppo dell'emancipazione femminile nei vari quinquenni. Sembra infine che in particolare gli uomini tengano sempre in grande considerazione i vantaggi economici che una vita da non sposati può portare, come la possibilità di tenere per sé i propri guadagni senza dover provvedere al sostentamento di una famiglia.



Infine, la categoria dei single viene intervistata riguardo a quelli che sono considerati gli ostacoli al matrimonio. Uomini e donne mai sposati hanno la possibilità di scegliere fino a due delle seguenti opzioni: *costo del matrimonio; residenza per la vita coniugale; lavoro; obiettivi scolastici e accademici; approvazione dei genitori; convivenza coi genitori e loro mantenimento; questioni d'età; problemi di salute.* "Soldi per il matrimonio" è la risposta più spesso selezionata come ostacolo al matrimonio sia per gli uomini (43,3%) che per le donne (41,9%). Un'altra porzione rilevante di uomini ritiene che la residenza matrimoniale sia un importante ostacolo da superare per cimentarsi nella vita coniugale. Per le donne delle decadi passate sembra che l'approvazione dei genitori sia un altro impedimento di grande rilevanza. Nel 2015 invece, la seconda percentuale più rilevante non è più quella dell'approvazione genitoriale, ma quella che ritiene che il principale ostacolo nella vita matrimoniale possa essere il proprio lavoro.

Dopo aver analizzato a fondo queste indagini si possono affermare con sicurezza due cose. La prima è che il maggiore interesse degli studiosi per l'approccio economico nello studio dei cambiamenti delle attitudini matrimoniali dei giapponesi è sicuramente giustificato. Nel 2015 il 20,4 % delle donne intervistate ritiene che la stabilità finanziaria sia tra i maggiori guadagni del cambiare il proprio status civile; il 26,7% degli uomini apprezza la vita da single perché priva del peso economico e psicologico di dover mantenere una famiglia e il 25,2% la apprezza perché consente di non dover condividere le proprie entrate. In ultimo, tutti gli elementi che ostacolano il matrimonio maggiormente selezionati da entrambi i sessi, costo del matrimonio, residenza della vita coniugale e lavoro, sono di matrice economica. In secondo luogo, l'indagine smentisce la corrente di pensiero che nega l'impatto dei cambiamenti ideologici sulle tendenze matrimoniali giapponesi. Anche se il desiderio di avere una famiglia e dei figli gioca un ruolo ancora molto importante, sembra infatti che siano diminuite le persone che trarrebbero sostegno psicologico dalla vita coniugale e che stipulerebbero questo contratto sociale solo per vivere con la persona amata. Sembra che per le donne giapponesi sia più facile oggi rispetto a ieri mantenere molteplici amicizie, ma la libertà nelle scelte di vita, e quindi di poter perseguire la propria individualità, è quello ritenuto il maggior vantaggio del rimanere single. E se è vero che il lavoro è sempre più considerato dalle donne uno scoglio che argina la vita coniugale, quanto questo influirà su di loro il desiderio di crearsi una famiglia? E quanto invece quello di perseguire i propri obiettivi di carriera? Difficile pensare ormai che i fattori attitudinali non abbiano alcuna influenza sul tasso matrimoniale in Giappone.

Table III-7: Wife's views on marriage and family: 15th survey (2015)

Views on marriage and family	Total No. of cases (5,334)	Agree		Disagree			No respo nse	14th survey		
		Absolutely agree	Agree to some extent	Absolutely disagree	Disagree to some extent	Agree		Disagre e		
① It is not desirable to remain single for one's entire life	100.0 %	54.5 %	9.7	44.8	41.3 %	10.7	30.6	4.2 %	57.3 %	38.3 %
② Men and Women should marry if they live together	100.0	69.3	15.8	53.5	27.0	7.3	19.7	3.7	72.3	23.6
③ Unmarried couples may have sexual intercourse if they love each other	100.0	87.5	34.2	53.3	8.8	1.5	7.3	3.7	82.6	13.4
④ Manhood and womanhood are necessary to some extent in any society	100.0	85.3	28.4	56.9	10.9	2.5	8.4	3.8	88.4	8.0
⑤ One ought to have personal goals even after getting married, other than those of the partner or other members of the family	100.0	85.0	24.7	60.3	10.7	1.2	9.5	4.3	84.0	11.8
⑥ It is natural that one should sacrifice half of one's own personality or lifestyle for the family	100.0	48.4	6.2	42.2	47.8	12.3	35.5	3.9	46.4	49.7
⑦ Husbands should work and wives should take care of the home after marriage	100.0	27.3	2.7	24.6	69.0	27.4	41.6	3.7	31.9	64.0
⑧ One should have children if one gets married	100.0	66.6	12.3	54.3	28.9	10.7	18.2	4.4	71.2	24.3
⑨ It is desirable that mothers should not work and should stay home at least when their children are young	100.0	63.7	14.4	49.3	32.5	10.2	22.3	3.8	69.5	26.5
⑩ One should not get divorced for a small reason such as incompatible personalities	100.0	52.3	10.7	41.6	43.8	12.4	31.4	3.9	54.9	40.7
⑪ It is okay to have children even if one is not married	100.0	35.4	7.7	27.7	60.6	15.5	45.1	4.0	36.4	59.6
⑫ For a married man, it is more important to spend time with his family than to be successful at work	100.0	60.0	9.4	50.6	35.0	3.1	31.9	5.0
⑬ If woman were to give birth to the first child, it is better to do so when she is in her 20s	100.0	81.9	29.2	52.6	14.1	3.1	11.0	4.0

Tabella 1.3. Visione delle mogli su matrimonio e famiglia. Fonte: Quindicesimo Sondaggio Nazionale sulla Fertilità (2017).

secondo cui le persone, dopo il matrimonio, possano avere obiettivi di vita che differiscono da quelli del partner o della famiglia. Come dimostrato nella tabella sottostante, le intervistate che si trovano d'accordo con l'affermazione sono l'85%, contro il 10,7% delle contrarie. Considerando che nel 1992 le donne concordi sono il 78,2%, la tendenza a favore dell'affermazione è positiva. Di contro, la percentuale in disaccordo con questa visione del matrimonio scende dal 17,6% nel 1992 all'11,9% nel quindicesimo sondaggio. I risultati dell'indagine suggeriscono che una proporzione considerevole di donne non cerca più la felicità esclusivamente nel matrimonio e che i valori tradizionali stiano lasciando il posto a idee progressiste.

Le relazioni familiari in Giappone sono sempre state influenzate dalla filosofia confuciana, in cui si dà grande importanza ai genitori e alla cura dei genitori anziani. Eppure, sembra che l'attitudine verso il tradizionale dovere filiale predicato da Confucio stia svanendo. Secondo l'Istituto di Ricerca sui Problemi della Popolazione dei Mainichi Shinbun, che mostra le tendenze sul tema della cura dei genitori, la percentuale di donne che hanno un comportamento negativo a riguardo è cresciuta rispetto alla metà degli anni Ottanta. Al contrario, la fascia percentuale di donne che hanno un'attitudine a favore della cura dei genitori anziani dimostra una secolare tendenza al ribasso. Nonostante la mancanza di dati necessari ad indagarne la causa, è innegabile che un numero crescente di donne non è più ben disposto ad assecondare i doveri filiali previsti dalla tradizione. Considerando ciò, se le persone hanno la garanzia che, quando saranno vecchie, riceveranno le cure necessarie dai figli, sono più motivate a sposarsi e generare una prole per assicurarsi il benessere durante gli ultimi anni di vita. In questo scenario, avere o non avere figli potrebbe fare la differenza sulla qualità degli ultimi anni di vita, quindi generare figli che diventino adulti prima della vecchiaia risulta essere la strategia migliore. Questa strategia, tuttavia, perde di efficacia quando gli anziani sono indipendenti e non si aspettano che i figli agiscano come voluto dalla tradizione confuciana, fornendo assistenza e supporto. In breve, la motivazione per sposarsi e avere figli potrebbe indebolirsi man mano che gli anziani diffidano dal supporto intergenerazionale previsto dalle dinamiche familiari giapponesi. Questo va a confermare

Un ulteriore sostegno alla validità dell'approccio attitudinale e alla teoria del progresso dell'inclinazione individualistica si può trovare nel sondaggio sul cambiamento della mentalità delle donne giapponesi riguardo al matrimonio (tabella 1.3). Nel questionario viene chiesto a donne non sposate tra i 18 e i 34 anni se fossero d'accordo con l'affermazione

ulteriormente come il cambiamento dell'attinenza alle tradizioni influisca sul cambiamento comportamentale nel matrimonio giapponese.

Per concludere, anche il Rapporto Annuale sul Declino del Tasso di Natalità, redatto nel 2019 dall'Ufficio di Gabinetto, conferma la coesistenza di fattori economici e attitudinali nella determinazione dei comportamenti matrimoniali dei giapponesi.

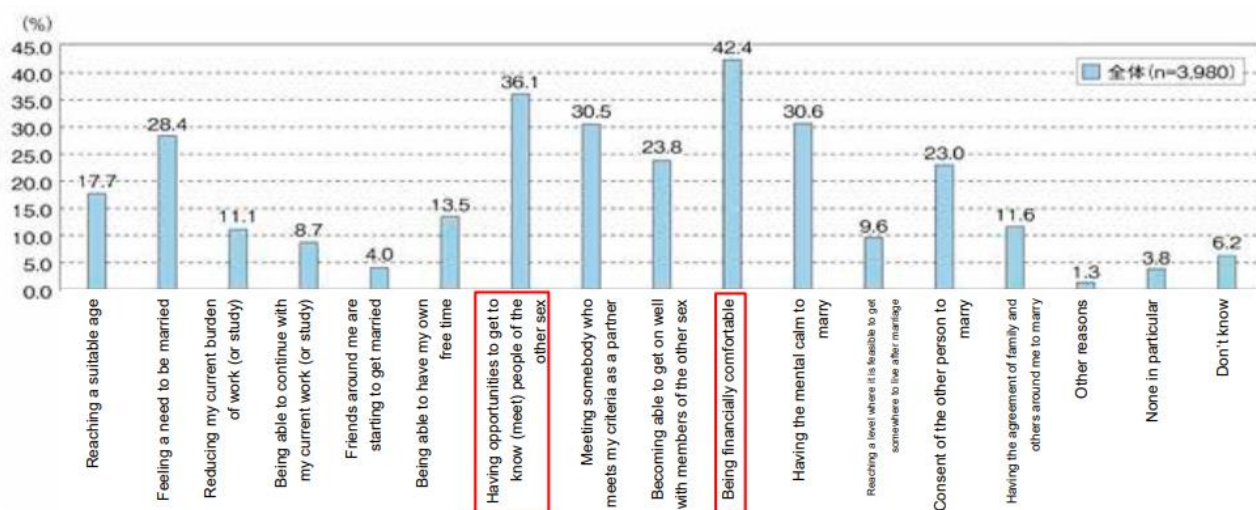


Tabella 1.4. Attitudine verso il matrimonio: indagine sulle condizioni necessarie. Fonte Ufficio di Gabinetto (2019). Report Nazionale sul Declino della Fertilità.

Secondo l'indagine (tabella 1.4), gli ostacoli alla realizzazione del desiderio di sposarsi includono nella maggior parte dei casi l'onere finanziario (42,4%) e la diminuzione delle opportunità di incontrare potenziali partner (36,1%). Grande è anche la difficoltà di trovare una corrispondenza a causa della disparità tra l'ideale richiesto ai coniugi e la loro realtà (30,6%). Tra questi ultimi, circa il 60% ha dichiarato che nonostante la volontà di sposarsi non sta facendo passi concreti per cercare un partner, con una maggioranza di uomini rispetto alle donne.⁵⁵

Riassumendo, i fattori che determinano il cambiamento delle tendenze matrimoniali in Giappone sono molteplici e si influenzano a vicenda, tanto che è spesso facile confondere la causa con l'effetto. Con un numero sempre più alto di donne che accedono all'istruzione universitaria e che entrano nel mondo del lavoro, l'età media matrimoniale si sposta sempre di più verso i trent'anni. Il distacco dai valori tradizionali e l'affermazione di un'attitudine sempre più incentrata sulla felicità individuale allontanano sia uomini che donne dall'idea del matrimonio. La condivisione del peso psicologico e delle responsabilità economiche con un partner ormai, nelle specifiche circostanze del Giappone, non sono sufficienti per giustificare i costi economici che comporta la vita coniugale. Le donne in particolare devono calcolare la potenziale perdita economica che subirebbero rinunciando ad entrare nel mondo del lavoro, che cresce proporzionalmente alla loro istruzione e alla diminuzione del divario salariale con gli uomini. Prima del matrimonio viene la realizzazione dei propri obiettivi personali, il raggiungimento di uno status che permetta di entrare nel mondo del lavoro e avere capacità finanziarie sufficienti per conquistarsi l'indipendenza. Infine, a livello sociale, negli ultimi anni i giapponesi hanno manifestato una difficoltà nel trovare un partner e una scarsa iniziativa. Tutto ciò non fa altro che porre un freno alla tendenza matrimoniale che, nel caso del Giappone, influisce direttamente sulla fertilità del Paese.

⁵⁵ Ufficio di Gabinetto, Report Nazionale sul Declino della Fertilità, 2019.

1.2.3 Il comportamento riproduttivo in Giappone.

In questa sezione si investiga l'influenza dei fattori economici e ideologici nel comportamento di fertilità giapponese. Il Tasso di fecondità totale ⁵⁶(Total Period Fertility Rate) di una nazione, che da qui in poi verrà indicato come TPFR, può dipendere da fattori che influiscono direttamente sulla fertilità dei cittadini, come la diffusione dei metodi contraccettivi o la sterilizzazione. Può anche subire l'influenza di fenomeni che influiscono in modo più indiretto, come il tasso di matrimonio. In un paese sviluppato dove la contraccezione è diffusa, il momento in cui le coppie si formano e si sposano dovrebbe avere poca influenza sul livello di fertilità. Ma in un paese come il Giappone, dove la contraccezione ha avuto una scarsa diffusione storica (vedi **paragrafo 1.2.1**), l'età media delle donne al momento del primo matrimonio può influire significativamente sul il livello di fertilità. Un incremento del numero delle nascite extraconiugali potrebbe indebolire il collegamento tra tasso matrimoniale e tasso di fecondità, ma, come si vedrà tra poco, la percentuale di

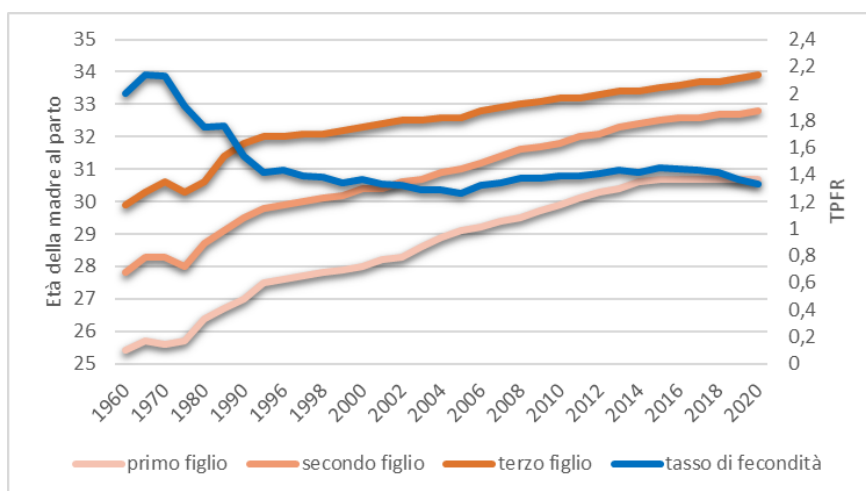


Grafico 1.10. Età media delle donne al primo, secondo e terzo figlio dal 1960 (2020).

posposta gradualmente sempre di più (**grafico 1.10**). Nonostante il TPFR rimanga intorno a 2.0 fino al 1974, dall'anno successivo inizia a calare drasticamente raggiungendo l'1,33 nel 2020. Per quanto riguarda l'età delle madri al momento del primo parto, nello stesso periodo di tempo sale da 25,7 anni a 30,7 anni. L'età della madre al secondo e il terzo figlio salgono rispettivamente da 28 a 32,8 anni e da 30,3 a 33,9 anni. Il Giappone ha dunque sperimentato un grande declino del TPFR in coincidenza con l'aumento dell'età delle donne che concepiscono.

bambini nati fuori dal matrimonio in Giappone è storicamente bassa. Ad ogni modo, il tasso di matrimonio non è sufficiente per condizionare da solo le caratteristiche del comportamento fertile. Vediamo dunque le tendenze del tasso di fecondità giapponese nelle ultime decadi e gli elementi, economici e ideologici, che lo condizionano.

Il TPFR diminuisce costantemente a partire dagli anni Settanta, mentre l'età media delle donne alla prima gravidanza viene

⁵⁶ Il numero medio di bambini che le donne hanno effettivamente durante la loro vita riproduttiva

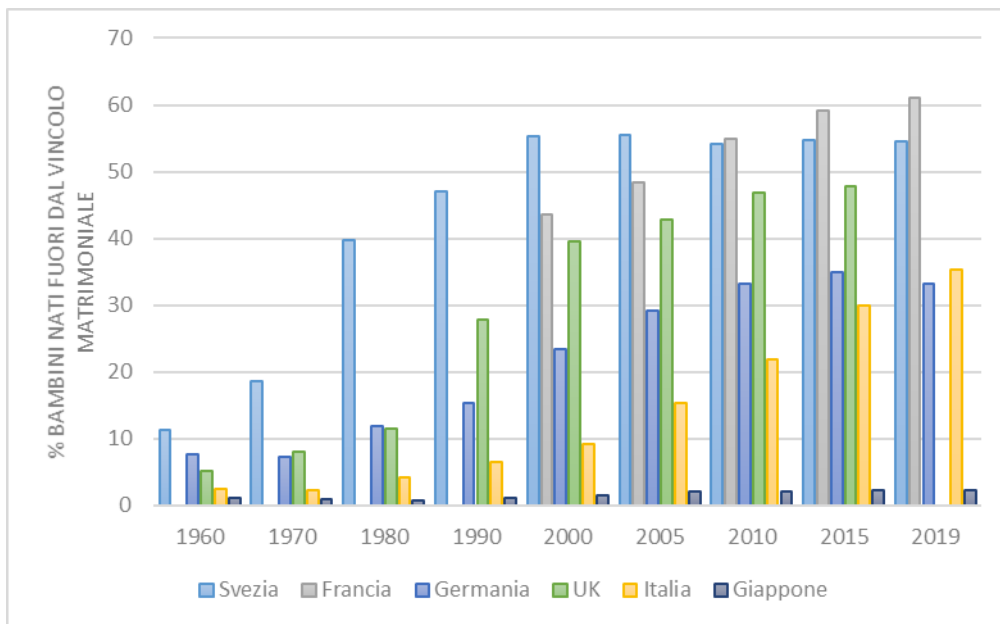


Grafico 1.11. Bambini nati fuori dal matrimonio: confronto internazionale. Fonte Eurostat. Quota di nati vivi al di fuori del matrimonio.

Quando guardiamo al tasso di fecondità giapponese bisogna avere in mente che la grande maggioranza dei bambini viene data alla luce all'interno del matrimonio, e che la proporzione di questi ultimi rispetto ai bambini nati fuori dal matrimonio è molto più alta in Giappone rispetto ad altri paesi industrializzati. Il grafico 1.11 mostra le tendenze storiche delle nascite

extraconiugali in alcuni paesi europei e in Giappone. Dai dati mostrati sembra che le percentuali del Giappone siano estremamente basse e stabili se comparate a quelle degli altri paesi. Infatti, è a malapena cresciuta negli ultimi 40 anni, rimanendo sempre intorno al 2%. L'Italia, come il Giappone, ha una bassa percentuale di nascite extraconiugali fino agli anni Novanta, che però cresce rapidamente a partire dagli anni Duemila. Nel 2019 il 35% dei bambini italiani nasce in una famiglia non legittimata dal matrimonio. Anche Germania e Regno Unito hanno sperimentato una forte crescita, ma le percentuali storicamente più alte sono quelle rilevate in Francia e in Svezia, che nel 2019 arrivano a toccare rispettivamente il 61% e il 54,5%. Per di più quest'ultima è caratterizzata da percentuali relativamente alte fin dagli anni Ottanta, in cui registrava il 40% di nascite extraconiugali. La percentuale estremamente bassa del Giappone indica che il matrimonio è ancora un'istituzione dominante per la procreazione. Per di più questa caratteristica ci porta a pensare che, entro certi limiti, un aumento delle persone single sia collegato a un calo del TFR giapponese, semplicemente perché diminuiscono i matrimoni.

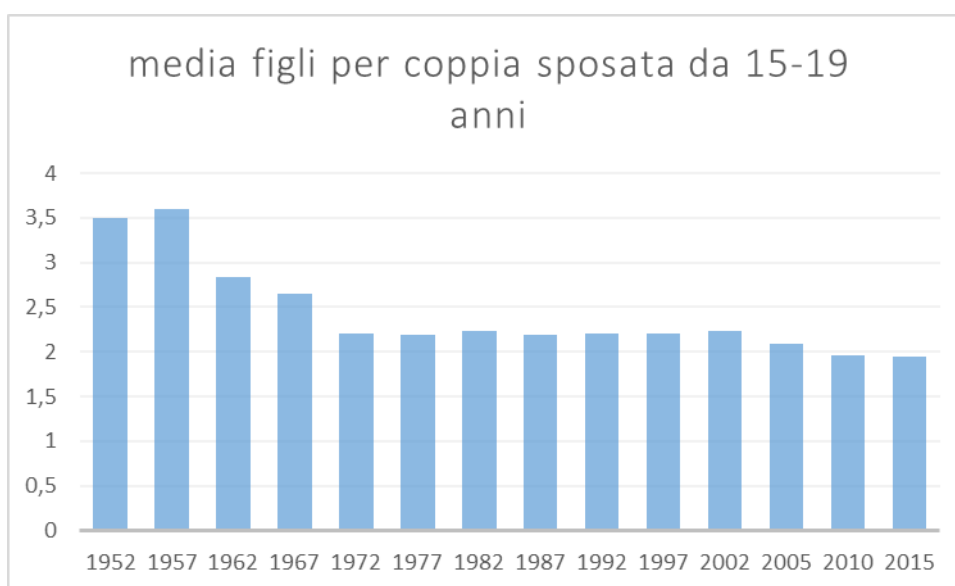


Grafico 1.12. Numero medio di figli per coppie che sono sposate da almeno 15 anni e non più di 19 anni. Fonte: Quindicesimo Sondaggio Nazionale sulla Fertilità (dati 2010 e 2015).

Queste sono in linea generale le caratteristiche della fertilità in Giappone. È importante tenere conto non solo della tendenza o meno dei giapponesi riguardo se e quando sposarsi, ma anche del comportamento delle coppie sposate nei confronti del concepimento, che è cambiato molto nelle ultime decadi. Come mostrato nel grafico, ultimamente le coppie

sposate tendono ad avere sempre meno figli. Fino alla fine degli anni Sessanta, le coppie che erano state sposate dai 15 ai 19 anni, in media, avevano più di 2.5 figli. Eppure, questo indice si abbassa a 2.0 negli anni Settanta e sotto il 2.0 negli anni Duemila. Dai dati presentati nel **grafico 1.12** si comprende quanto anche il comportamento riproduttivo delle coppie sposate sia cruciale per comprendere i motivi del basso tasso di fertilità giapponese.

Il comportamento riproduttivo, come tutte le azioni sociali, è influenzato dalla struttura sociale in cui i soggetti sono coinvolti. Vediamo quindi quali sono i fattori sociali che hanno influito sulla fertilità in Giappone. Come evidenziato dal **Grafico 1.9**, il tasso di immatricolazione femminile nelle università ha subito un notevole incremento. Se negli ultimi 40 anni il numero di uomini iscritti all'università sono duplicate, quelle delle donne sono più che triplicate. Secondo la teoria del capitale umano di Becker, la capacità di guadagno nel mercato del lavoro è una funzione positiva crescente del livello di istruzione. Da qui si deduce che coloro che terminano l'università godranno di uno stipendio maggiore rispetto a coloro che hanno conseguito la laurea. Infatti, guardando alle donne in età compresa tra i 25 e i 29 anni con un'occupazione nell'industria manifatturiera, nel 2012 lo stipendio mensile era 214,000 yen per quelle diplomate e 257,000 yen per quelle laureate⁵⁷.

Un altro elemento da considerare è che anche la partecipazione femminile alla manodopera non impiegata nell'industria agricola è cresciuta, aumentando da circa il 50 nel 1970 a 74% nel 2010.⁵⁸ Questo dimostra che sempre più donne sono impegnate in lavori pagati fuori di casa. Insieme all'espansione delle opportunità di impiego per le donne, il salario medio mensile nell'industria manifatturiera sale da 116,900 yen nel 1980 a 227,600 yen nel 2010. Di conseguenza il divario salariale tra uomini e donne si è assottigliato.⁵⁹

Come accennato precedentemente, un aumento nella capacità di guadagno delle donne ha un effetto negativo sulla fertilità in Giappone. Più nello specifico, secondo la Teoria della Nuova Economia Domestica di Becker, la fertilità è negativamente correlata al costo opportunità dell'allevamento dei figli. In altre parole, dal momento che, assumendo il ruolo tradizionale di madre, la maggior parte del tempo delle donne viene utilizzato per prendersi cura dei bambini e dei neonati, l'impiego retribuito e la maternità si escludono l'un l'altra almeno per qualche anno. In una condizione in cui le donne hanno poche opportunità di ottenere un impiego ben pagato, il guadagno che perderebbero per dedicarsi alla nascita e cura dei figli sarebbe poco. Invece in un ambiente in cui le opportunità di ottenere un impiego con un salario adeguato crescono, il salario perduto (=costo opportunità) imposto alle donne che si dedicano alla maternità si alzerà. Infatti, Osawa ha osservato che in Giappone c'è una relazione inversa tra il livello di istruzione di una moglie e il numero di figli che genera.

Infine, bisogna notare che a causa dello scarso supporto del governo, far coincidere il lavoro con la maternità è piuttosto difficile in Giappone per le donne che lavorano. Ad esempio, i genitori in Giappone possono prendere il congedo parentale fino al primo compleanno del figlio, mentre in Svezia si arriva fino a 480 giorni, di cui 60 sono riservati alla mamma e 60 al papà; i restanti 360 giorni sono equamente distribuiti tra padre e madre. Per quanto riguarda la retribuzione, i genitori percepiscono l'80% del loro stipendio per 390 giorni. I restanti 90 giorni sono retribuiti con un forfait di circa 21 euro al giorno⁶⁰. In Giappone l'importo è del 67% del salario fino a 180 giorni, del 50% fino alla fine del periodo di congedo. In aggiunta bisogna considerare che la parità di genere nel nucleo familiare è rara in Giappone e le donne tendono a svolgere molte più faccende domestiche rispetto agli uomini. Infatti, il tempo medio utilizzato dalle donne per lavori domestici e la cura dei bambini nel 2016 è di 3 ore e 28 minuti a settimana e va comparato con i 44 minuti per i mariti

⁵⁷ Ministero del Lavoro, della Salute e del Welfare, 2012.

⁵⁸ Statistics of Japan, Labour Force Survey Basic Tabulation, "Employed person by agriculture and forestry or non-agricultural industries and status in employment", <https://www.e-stat.go.jp/en/dbview?sid=0002060046>

⁵⁹ Fukuda NOBUTAKA, Marriage and Fertility Behaviour in Japan. Economic Status and Value Orientation. Springer Publications, Singapore, 2016.

Pag. 94

⁶⁰ Camera dei deputati – XVII legislatura, *Biblioteca – legislazione straniera*, "Il congedo parentale in Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia", 2013, <http://documenti.camera.it/leg17/dossier/Testi/App13049.htm>

che lavorano.⁶¹ Osservando la variazione del tempo dedicato ai lavori domestici e affini negli ultimi 20 anni (**tabella 1.5**), il tempo impiegato dagli uomini è aumentato di 20 minuti rispetto al 1996, mentre quello delle donne è diminuito di sei minuti rispetto al 1996. La differenza tra maschi e le femmine è passata da 3 ore e 10 minuti nel 1996 a 2 ore e 44 minuti nel 2016; una diminuzione di 26 minuti ma ancora un divario considerevole. Il tempo dedicato alle faccende domestiche e ai lavori correlati da parte degli uomini ha quindi mostrato una tendenza all'aumento ma nonostante la differenza tra uomini e donne sia in diminuzione, il divario è ancora notevole. In queste condizioni è probabile che le donne sceglieranno di avere meno figli per minimizzare le perdite di guadagno e conciliare il lavoro con la cura dei bambini. Pur considerando tutti questi

(Hours.minutes)

	Male	Female	Difference
1996	0.24	3.34	-3.10
2001	0.31	3.34	-3.03
2006	0.38	3.35	-2.57
2011	0.42	3.35	-2.53
2016	0.44	3.28	-2.44

Tabella 1.5. Tempo libero impiegato nelle faccende domestiche e nella cura dei figli settimanalmente: confronto uomini-donne. Fonte: Sondaggio sull'utilizzo del tempo (2016).

elementi, bisogna fare attenzione a non confondere la causa con l'effetto quando si parla di occupazione e fertilità, perché così come l'ampliamento della partecipazione al mercato del lavoro può compromettere le dimensioni delle famiglie, allo stesso tempo una riduzione del numero di figli può permettere a più donne di entrare nel mercato del lavoro e influire sulla partecipazione alla forza lavoro. Ci vuole quindi cautela nel determinare il collegamento tra l'occupazione femminile e la fertilità giapponese.

Un ulteriore cambiamento sociale da considerare consiste nel fatto che gli standard di eccellenza che i genitori in Giappone desiderano per i figli sono aumentati. Come detto in precedenza, il Giappone sta sperimentando una tendenza al rialzo nella percentuale di donne e uomini che si iscrivono all'università e da qui possiamo dedurre che i genitori giapponesi vogliono che i loro figli godano di un'istruzione del massimo livello. Questa situazione può limitare la tendenza al concepimento in quanto il reddito di una famiglia ha ormai una stretta relazione con la quantità e la "qualità" dei figli⁶².

Sebbene la teoria economica sia una spiegazione plausibile dei cambiamenti della fertilità, viste le recenti situazioni economiche e le tendenze di fecondità, ci sono dei dubbi sul fatto che la situazione sia interamente attribuibile ai fattori economici. La teoria ideologica sostiene che il declino dei valori tradizionali e la diffusione delle attitudini individualistiche, seguiti dalla soddisfazione dei beni materiali, siano fattori importanti che influiscono sui mutamenti dei comportamenti verso la fertilità nei paesi europei. Ed è plausibile che abbiano influito anche sulla fertilità in Giappone, che ha sperimentato cambiamenti attitudinali simili. Nello specifico, la percentuale di donne che aderisce ad uno stile di vita più individualistico è aumentata nelle ultime decadi. Un numero sempre più crescente di persone preferisce realizzare i propri obiettivi personali piuttosto che metterli da parte e sacrificarsi per diventare moglie e/o madre (vedi **tabella 1.1 e 1.2**). Insieme a questo, si sono andate a indebolire le relazioni intergenerazionali convenzionali prima molto diffuse in Giappone. I giapponesi tendono a dipendere sempre meno dai propri figli nella vecchiaia e questo cambiamento porta le persone a decidere di rimanere senza figli. Per ulteriori prove a dimostrazione delle tendenze individualistiche si guardi il risultato del sondaggio sull'opinione nazionale condotto dall'Ufficio di Gabinetto nel 2009 che mostra quali sono considerate da uomini e donne sopra i vent'anni le difficoltà nell'allevare bambini. La più alta percentuale la ottiene il costo dell'educazione (45,8%) e al secondo posto c'è il costo economico del mantenimento/allevamento (25,5%). Quindi mantenere o migliorare la qualità di vita dei bambini è al primo posto. Tuttavia, le ragioni individualistiche comprendono una fetta considerevole di percentuale tra le categorie, il che suggerisce che molti giapponesi diano considerevole importanza al perseguimento del proprio stile di vita. La terza percentuale maggiore è quella degli intervistati che pensano che la cura dei figli intaccherà l'ammontare del loro tempo libero (22,9%) e anche quest'ultimo elemento va a sostegno delle attitudini individualistiche.

⁶¹ Ministero degli Affari Interni e delle Comunicazioni, Sondaggio 2016 sull'uso del tempo e le attività nel tempo libero.

⁶² Becker e Lewis, 1973.

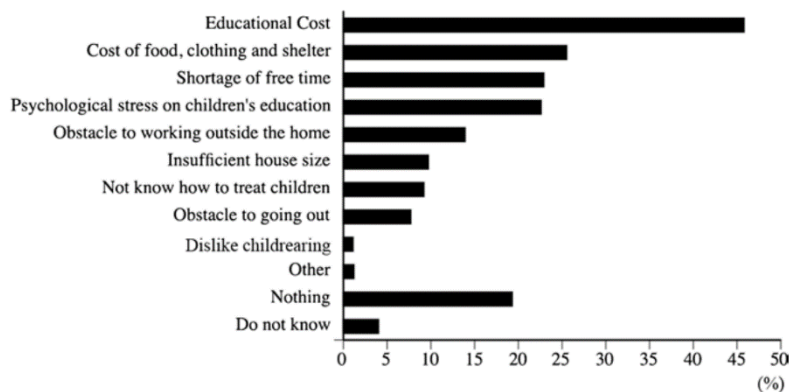


Grafico 1.13. Difficoltà nell'allevamento dei figli. *Fonte* Indagine sulla vita sociale (2009).

In questi ultimi paragrafi abbiamo visto come il matrimonio e il concepimento in Giappone siano affetti dall'orientamento ai valori della vita degli individui e dalle condizioni socioeconomiche dell'epoca interessata. Nel prossimo andremo a individuare gli effetti di questi cambiamenti sulla società giapponese e il perché rappresentino uno dei problemi più radicati e che più urgono una risoluzione.

1.3 Le conseguenze del cambiamento demografico.

Finora è stato analizzato l'andamento demografico del Giappone durante tutto il dopoguerra fino ai nostri giorni. Ne sono state individuate le caratteristiche preoccupanti, come il tasso di natalità sempre più in declino e i fattori che lo hanno determinato in passato e che lo determinano oggi. Quello di cui si parlerà in questo ultimo paragrafo sono le conseguenze della combinazione tra il tasso di natalità decrescente e il miglioramento progressivo della qualità della vita. Il Giappone, così come anche molti altri paesi sviluppati, sta sperimentando una contrazione demografica sempre più incompatibile con la struttura del proprio Stato sociale. Nonostante i numerosi tentativi di far collimare la realtà demografica con la struttura sociale, la situazione continua ad aggravarsi e il prezzo per evitare il collasso si riversa tutto sulle spalle della classe lavoratrice. Vediamo ora più nel dettaglio la conseguenza di queste tendenze che, secondo le previsioni, si inaspiranno nei prossimi decenni.

1.3.1 L'invecchiamento della popolazione.

Il calo del tasso di natalità in un paese in cui la densità della popolazione è tra le più elevate al mondo non dovrebbe rappresentare un problema. Non lo è infatti in termini quantitativi quanto in termini qualitativi. Un numero sempre minore di nascite, se associato ad una qualità e un'aspettativa di vita sempre più alte, può portare a degli squilibri nella componente demografica di un paese. Ed è proprio questo che sta succedendo in Giappone. Con la costituzione della Commissione per l'Assistenza Sociale nel 1950 e la promulgazione della Legge sulla Pensione Sociale nel 1954, vengono messe a punto le prime politiche per gettare le basi dello Stato Sociale giapponese, che si va a consolidare nella decadi successive con l'istituzione di nuovi sistemi e le successive revisioni. Nel 1961 entra in vigore l'assicurazione e la pensione nazionale per tutti i cittadini. Il 1973, con l'introduzione delle spese mediche gratuite per gli anziani e l'assicurazione sanitaria coprente il 70% delle spese mediche famigliari, all'epoca viene annunciato come il "primo anno del welfare".⁶³ La qualità di vita migliora progressivamente e ciò agisce sull'aspettativa di vita della popolazione. L'aspettativa di vita media del Giappone è aumentata di circa cinque anni tra il 1989 e il 2019 e si prevede un aumento di circa due anni entro il 2040. Secondo le proiezioni attuali, circa il 40% degli uomini di 65 anni a partire dal 2040 vivrà fino all'età di 90 anni, e circa il 20% delle donne di 65 anni nel 2040 vivrà fino a 100.⁶⁴

⁶³ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 14

⁶⁴ Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare. Rapporto annuale. 2020.

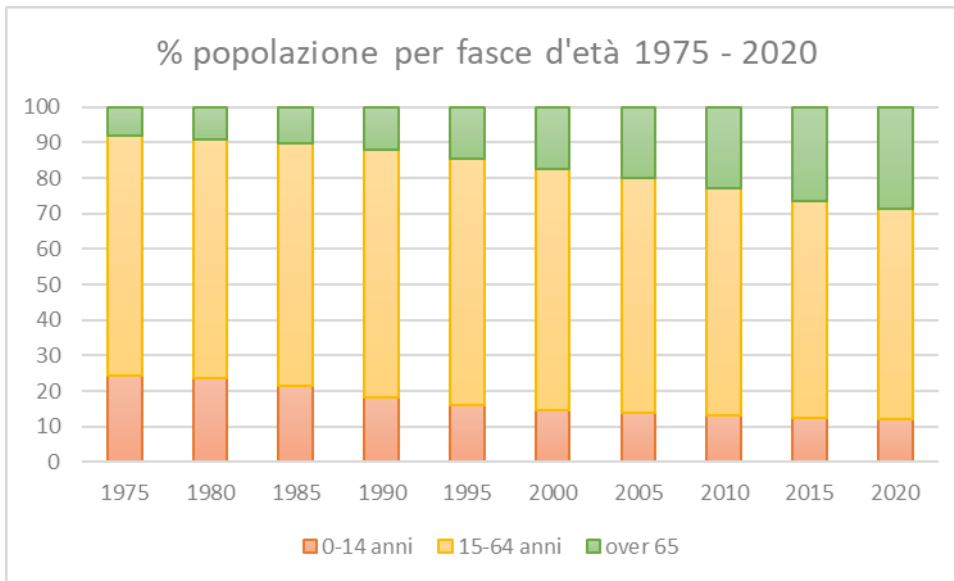
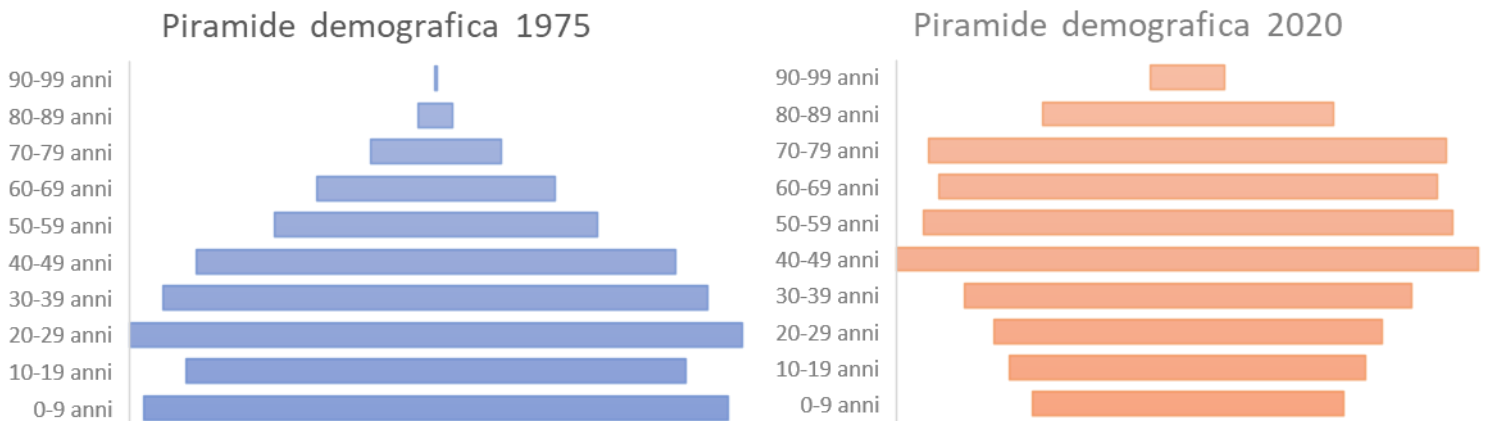


Grafico 1.14. Percentuale popolazione per fasce d'età 1975-2020 (2022).

Dando uno sguardo alla componente demografica del Giappone rappresentata nel **grafico 1.14**, si nota dagli anni Ottanta un progressivo aumento della percentuale di popolazione over 65, che nel 2021 arriva ad occupare il 28,9%. Allo stesso tempo diminuisce la fascia d'età compresa tra gli 0 e i 14 anni che, se nel 1975 occupa il 24,33% della popolazione totale, secondo le ultime

statistiche consiste nel 12,1%, meno della metà degli over 65. La popolazione del Giappone sta invecchiando. Il confronto tra le piramidi demografiche del 1975 e del 2020 lo evidenzia ancora di più. Nel **grafico 1.15** la fetta di popolazione più consistente è rappresentata dalla fascia d'età che va dai 20 ai 29 anni, subito seguita



Grafici 1.15 e 1.16. Divisione demografica per fasce d'età: confronto 1975 e 2020 (2022).

dalla fascia che arriva fino ai nove anni. Tra la fascia dei quaranta e cinquant'anni c'è la prima grande riduzione, che prosegue in modo regolare fino alla fascia più anziana. Questo grafico rappresenta un Giappone relativamente giovane e reduce dal secondo baby-boom, come si può notare dalla fascia degli adolescenti più corta di quella dei bambini. In questo tipo di grafico, la forma piramidale con una base larga e una punta stretta è tipica dei paesi in via di sviluppo, che hanno molte nascite e politiche di previdenza sociale ancora in fase di progresso.

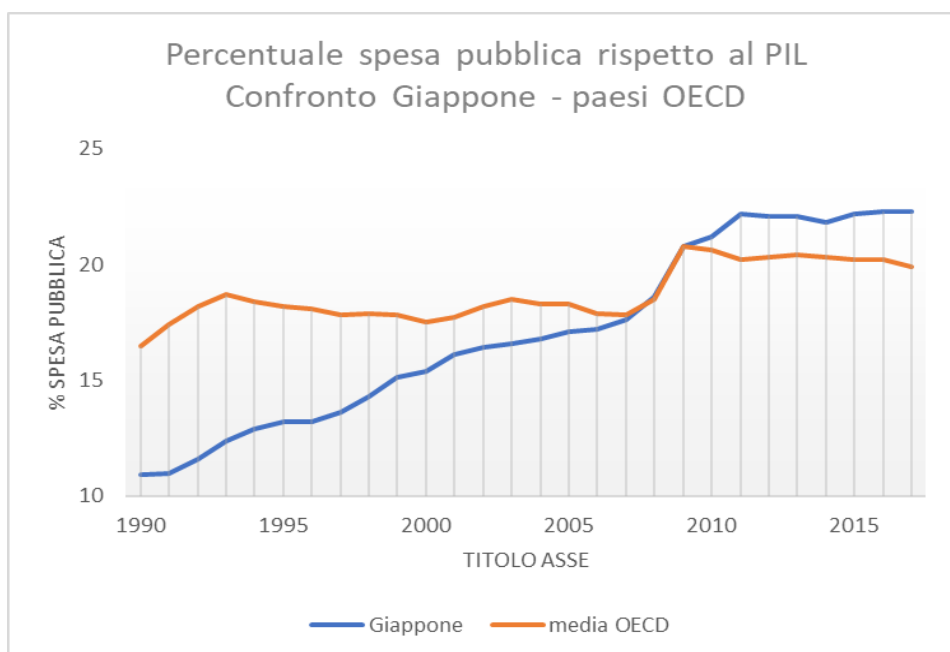
Nel **grafico 1.16**, che rappresenta la popolazione nel 2020, la fetta di popolazione più numerosa è quella che rientra nella fascia d'età che va dai 40 ai 49 anni. L'età media si è quindi spostata considerevolmente. La seconda fascia d'età più numerosa è quella compresa tra i 50 e i 59 anni, seguita dai 70-79 anni e dai 60-69 anni. Tutte le fasce d'età sotto i quarant'anni sono inferiori alla fascia dei settantenni e la porzione di bambini fino ai 9 anni è di poco superiore a quella degli ottantenni. Questa forma a fungo della piramide demografica è tipica dei paesi avanzati con un tasso di natalità relativamente basso. È quindi ormai più che evidente che il progressivo miglioramento della qualità della vita dei cittadini realizzato grazie allo sviluppo delle politiche

sociali, combinato con il graduale calo del tasso di natalità che abbiamo analizzato nei paragrafi precedenti, ha portato ad un rigonfiamento della porzione di popolazione, che ormai sovrasta le fasce di popolazione più giovani.

1.3.2 Lo Stato sociale giapponese.

Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione può avere un effetto negativo sullo Stato Sociale giapponese. L'assicurazione sociale è un sistema di redistribuzione delle ricchezze che mette in comune una certa quantità di risorse che serviranno poi a coprire le spese di chi ne ha bisogno, quando ne ha bisogno. Sono previste forme di assicurazioni diverse in base al tipo di esigenza, che può essere più o meno immediata: per l'assistenza sociale in senso stretto, cioè quella per i bisogni immediati di persone in difficoltà economiche o che si trovano in uno stato di fragilità, in Giappone si parla di *fujo* (扶助). Per l'assistenza diversa da quella motivata da povertà, come quella per la cura dei figli o delle persone con disabilità, il termine distintivo è *fukushi* (福祉), usato anche in senso più ampio con l'equivalente di "welfare". Questa classificazione è collegata a modalità diverse di finanziamento; è infatti possibile per una società adottare delle combinazioni diverse, sia nella gamma dei servizi offerti sia nelle forme di finanziamento pubblico di questi servizi.

Grafico 1.17. Spesa sociale pubblica: confronto con media OECD. Fonte Social Expenditure Database (SOCX)



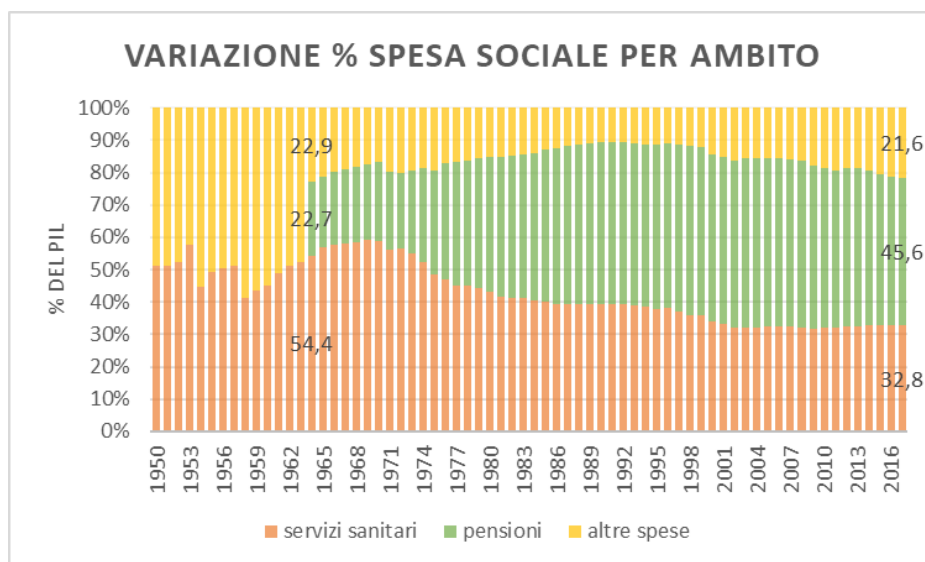
Le risorse finanziarie vengono raccolte tramite i contributi dei cittadini, attraverso la tassazione o i premi assicurativi. In Giappone le forme di assistenza previdenziale sono finanziate con il sistema assicurativo per chi è al di sopra di un minimo standard economico. Le persone pagano un premio annuo e in caso di incidente o di evento infausto ricevono un risarcimento, che viene coperto dai versamenti fatti da tutte le altre persone assicurate. Questi

contributi possono essere graduati in base al reddito con dei limiti massimi e, in genere, ciò tende ad avvantaggiare chi ha un reddito più alto. I servizi di assistenza a persone in stato di bisogno (*fujo*) invece sono finanziati tramite la tassazione generale. In questo modo il contributo è lo stesso per tutti e non c'è una relazione tra la spesa e il beneficio: tutti sono tenuti a pagare ma il beneficio viene ricevuto soltanto da chi ne ha effettivamente bisogno in quel momento. Lo stato Sociale è quindi strutturato in modo che chi ha una disponibilità economica inferiore riesce comunque a ricevere un beneficio di un certo standard qualitativo. In linea di principio il circuito dovrebbe essere autosufficiente: i versamenti periodici dovrebbero bastare a coprire tutta l'erogazione del servizio. In realtà, negli ultimi decenni i contributi non bastano, per cui il deficit viene colmato dallo Stato che copre a sua volta la differenza con il prelievo fiscale sui cittadini. In anni recenti anche ricorrendo alla tassazione non si riesce a coprire interamente la spesa in tutti gli ambiti richiesti. Per

cui lo Stato ricorre all'emissione di titoli di Stato, andando ad infoltire il debito pubblico. Il Giappone è di fatto il paese con il rapporto debito-PIL di gran lunga più alto.⁶⁵

Il rapporto tra il PIL e la spesa sociale di natura pubblica del Giappone è elevato e maggiore rispetto alla media dei paesi OECD⁶⁶ (**grafico 1.17**). Nel 1990 la percentuale di spesa pubblica indirizzata a coprire le esigenze dello Stato sociale giapponese corrisponde al 10,9% del PIL, più bassa rispetto alla media del 16,5% dei paesi appartenenti all' OECD.⁶⁷ Nonostante quest'ultima rimanga relativamente stabile, la porzione giapponese cresce con costanza fino a sovrapporsi alla spesa media dell'OECD nel 2009 e a superarla definitivamente a partire dal 2010. Nel 2017 la percentuale di PIL che viene investita nelle spese pubbliche per il sociale è di 22,3%, il che colloca il Giappone ad un livello intermedio rispetto ai paesi sviluppati. Quando parliamo di spesa sociale parliamo di denaro utilizzato in ambiti di intervento diversi: fondi di pensione per gli anziani, i veterani e i vedovi, spese mediche e pensioni di invalidità, fondi per il congedo parentale, indennità di disoccupazione, spese indirizzate prevalentemente alla popolazione in età produttiva e altri ancora. Le differenze di spesa pubblica tra i paesi dell'OECD sono legate alla strutture demografiche degli stessi: all'età della popolazione, al numero di anziani che hanno accesso alle pensioni e all'assistenza sanitaria e alla natura dei sistemi sanitari e pensionistici.

Nel caso del Giappone, nel 2017 le pensioni e la sanità sono le principali aree della spesa sociale pubblica. In media, la spesa pubblica per i pagamenti delle pensioni per gli anziani e i familiari deceduti (9,4% del PIL) e la sanità (7,6% del PIL) sono le aree più importanti della spesa sociale.⁶⁸ In altre parole, in Giappone metà della spesa complessiva viene riservata agli anziani. La priorità nell'allocatione dei fondi sono frutto di scelte politiche, a loro volta frutto di dinamiche demografiche, perché il Giappone è uno dei paesi al mondo con la quota di popolazione anziana più alta; preso in considerazione tutto ciò, è chiaro che con l'aumento proporzionale delle fila di popolazione anziana, tende a crescere anche questa quota di spesa pubblica sociale per gli anziani, a meno che non si intervenga strutturalmente sul sistema andando a ridurre i benefici per questa parte della popolazione. Tuttavia, più questa parte della popolazione è numerosa e più, anche andando a contenere i loro benefici, assorbirà una fetta sempre maggiore delle risorse pubbliche.



Il **grafico 1.18** aiuta a cogliere la natura di questo cambiamento. Se nel 1964 la percentuale di spesa sociale pubblica impiegata nell'erogazione delle pensioni ammonta al 22,7%, nel 2017 arriva a coprire il 45,6% riducendo la disponibilità per la spesa medica e gli altri ambiti del welfare: anche se la quota per "altre spese" rimane quasi del tutto invariata, per i servizi sanitari passa da essere il 54,4% del PIL al

Grafico 1.18. Variazione della spesa sociale pubblica in base all'ambito. Fonte Report annuale del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare (2020).

⁶⁵ *Debito pubblico OECD*. Fonte National Accounts at a Glance.

⁶⁶ Organisation for Economic Co-operation and Development (in italiano: Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico - OCSE). è un'organizzazione internazionale che lavora per plasmare politiche che promuovano prosperità, uguaglianza, opportunità e benessere per tutti. I paesi membri sono: Australia, Austria, Belgio, Canada, Cile, Colombia, Costa Rica, Repubblica ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Islanda, Irlanda, Israele, Italia, Giappone, Corea, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Messico, Paesi Bassi, Nuova Zelanda, Norvegia, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia, Regno Unito, Stati Uniti.

⁶⁷ OECD, *Social Expenditure Database (SOCX)*, "Public social spending, % of GDP, 1990", <https://www.compareyourcountry.org/social-expenditure/en/0/547+548/default/1990>

⁶⁸ Divisione della spesa sociale pubblica per ambito. Fonte OECD SOCX.

32,8%. Questo perché fino agli anni Settanta la quota di anziani è inferiore a quella dei giovani e della popolazione in età da lavoro, ma con il passare degli anni aumenta e con lei aumenta anche la quota di spesa sociale dedicata al suo sostentamento. All'aumentare della spesa sociale dedicata alle pensioni diminuisce quella dedicata all'assicurazione sanitaria. Inoltre, c'è da considerare che negli anni Ottanta ha luogo una revisione del sistema sanitario, che non è più totalmente gratuito ma prevede una quota che deve sostenere il cittadino.

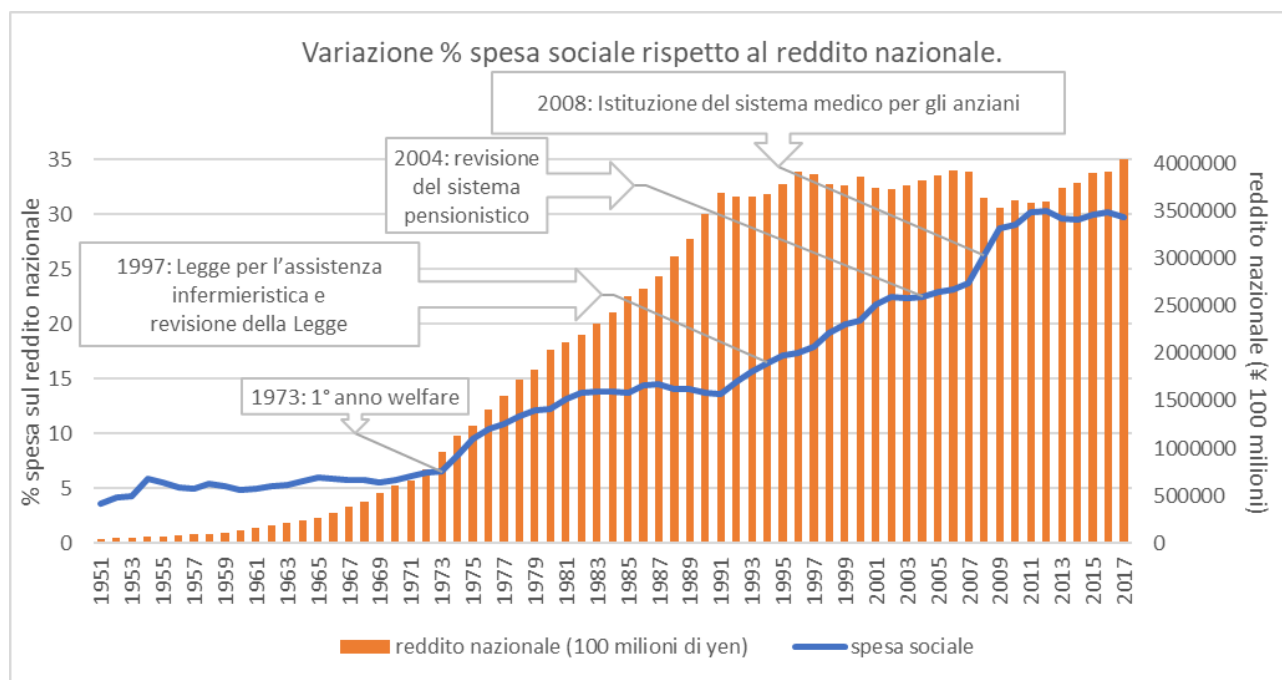


Grafico 1.19. Variazione della spesa sociale pubblica in base al reddito nazionale. Fonte Report annuale del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare (2020).

Nel **grafico 1.19** si palesa la misura in cui le spese sociali pesano sul reddito nazionale giapponese. Fino all'inizio degli anni Settanta si mantengono stabili intorno al 5%. Nel 1973, considerato simbolicamente l'anno della nascita del welfare giapponese, la percentuale aumenta improvvisamente fino a raggiungere quasi il 15% alla fine degli anni Ottanta. In questo lasso di tempo il numero di popolazione over 65 inizia ad aumentare e le spese sanitarie per gli anziani sono gratuite; quindi, lo Stato si ritrova a dover aumentare la spesa sociale per sostenere le pensioni e le cure mediche. Per alleggerire la pressione sul reddito nazionale viene introdotta una legge nel 1982 che stabilisce una percentuale di spesa del servizio sanitario a carico degli anziani e una revisione del sistema sanitario nel 1984 e una revisione del sistema pensionistico nel 1985. Questo dimostra che nell'analisi corrente oltre al fattore demografico c'è da considerare quali sono stati i successivi passaggi nelle politiche sociali. La percentuale a carico del reddito nazionale si stabilizza, per poi riprendere ad aumentare dagli anni Novanta. Negli anni successivi, l'incessante e sempre più aggressiva preponderanza della popolazione anziana invalida, nel lungo termine, tutti i tentativi di riduzione della spesa sociale pubblica. A partire dal 2010 circa l'aumento della spesa sociale si stabilizza, perché vengono introdotti vari meccanismi come la riduzione dei benefici erogati da parte dello Stato. Nel 2017 arriva a costituire circa il 30% del reddito nazionale. Ultimo aspetto da considerare è che, nonostante la spesa sociale complessiva continui a crescere, il reddito nazionale in Giappone non cresce nella stessa misura. Sfera demografica, economica e politica hanno influito sull'aumento della spesa pubblica sociale e, come si vedrà adesso, del carico fiscale sui cittadini.

1.3.3 Il sistema sanitario e pensionistico giapponese.

In Giappone, il finanziamento della spesa pubblica è prevalentemente di tipo assicurativo e coinvolge anche il settore sanitario. Tutti i cittadini hanno una qualche forma di copertura assicurativa: versano i premi all'ente assicurativo di riferimento e quando ricevono un servizio sanitario devono pagare solamente una parte della spesa, in genere il 30%. Il restante 70% è coperto dai contributi di tutti i potenziali beneficiari. La percentuale di spese a proprio carico varia in base all'età e alla condizione occupazionale: i cittadini in età compresa tra i 6 e 69 anni pagano il 30%, quasi un terzo del costo del servizio. I genitori di bambini inferiori ai sei anni e le persone che hanno un'età tra i 70 e i 74 anni devono coprire il 20% dei costi di servizio, ad eccezione di chi ha un reddito equivalente a quello di chi è ancora nella fascia lavorativa. Dai 75 anni in su si paga il 10% e vale sempre l'eccezione del reddito.⁶⁹

Anche il livello contributivo viene diversificato in base a un criterio di equità: chi può pagare di più ha l'obbligo di versare una quota maggiore per ricevere il beneficio. Ci sono diversi enti che gestiscono questi programmi assicurativi. La Japan Health Insurance Association (全国健康保険協会) è un ente pubblico unico che fa da coordinatore per una grande quantità di piccoli programmi dei dipendenti regolari delle piccole-medie imprese. Poi c'è l'assicurazione sanitaria gestita dalle grandi imprese, per i loro dipendenti. Alcune categorie di dipendenti pubblici sono coperte dalle assicurazioni di mutuo soccorso, mentre il sistema base di assicurazione sanitaria, L'Assicurazione Nazionale, tutela tutte le categorie che non rientrano in altri programmi assicurativi, come gli studenti stranieri, i lavoratori part-time o a tempo determinato, i lavoratori autonomi e così via. Questa assicurazione è stata introdotta negli anni del boom economico per raggiungere il sistema di copertura universale per i cittadini e gli stranieri residenti. C'è infine un sistema separato che riguarda le persone sopra i 75 anni. Tutti questi sistemi vengono gestiti separatamente in modo parallelo e non tutti sono autosufficienti. In particolare, il sistema di assicurazione nazionale e quello degli over 65 non si reggono solamente sui contributi versati ma per pareggiare i conti hanno bisogno di iniezioni esterne che arrivano dalla fiscalità generale o da altri programmi del sistema assicurativo sanitario stesso. In altre parole, i fondi vengono spostati da chi ha una maggiore capacità e indirizzati verso chi ha una minore capacità contributiva. I contributi degli over 75 sono integrati da un massiccio prelievo fiscale perché, trattandosi di pensionati, questi hanno un reddito medio considerevolmente inferiore rispetto a chi si trova in età lavorativa o prossimo alla pensione. Inoltre, pagano solamente il 10% della spesa di servizio sanitario e sono potenzialmente quelli che ne usufruiscono di più. Quindi più saranno le persone che usufruiscono di questo sistema, maggiore sarà il carico fiscale sulle spalle dei cittadini, delle imprese e dello Stato. Ancora una volta il cambiamento della composizione demografica influisce sulle dinamiche di assicurazione sociale, questa volta sul livello di contributo al sistema. Infatti, a causa dell'invecchiamento della popolazione, la pressione fiscale che i cittadini sopportano risulta essere disomogenea e per far fronte a questa disparità, si stanno accumulando sia il bilancio che il debito pubblico.

Per comprendere la situazione più nel dettaglio si osservi il **grafico 1.20**, dove sono rappresentate le fonti delle entrate dei principali enti assicurativi del Giappone: la National Health Insurance Association, il sistema assicurativo gestito dalle grandi imprese, l'assicurazione sanitaria nazionale e il sistema assicurativo per gli anziani. I primi due enti gestiscono entrambi le assicurazioni dei dipendenti regolari, con la differenza che i programmi delle grandi imprese hanno un grado maggiore di autonomia gestionale amministrativa, perché si tratta di soggetti privati che hanno una maggiore capacità finanziaria. L'assicurazione sanitaria nazionale è stata realizzata per coloro che non hanno copertura negli altri programmi, quindi gran parte dei lavoratori non regolari, gli studenti stranieri, coloro che non hanno più un lavoro e quindi passano dal sistema di copertura assicurativa aziendale al sistema di copertura assicurativa nazionale e i disoccupati. Infine, il sistema sanitario per gli anziani, accorpato con quello di assistenza infermieristica per persone non

⁶⁹ Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare, *Overview of Medical Service Regime in Japan*, https://www.mhlw.go.jp/bunya/iryuhoken/iryuhoken01/dl/01_eng.pdf

autosufficienti, ha assunto con il tempo sempre più rilevanza fino a meritarsi un distacco da quello che prima copriva coloro che raggiungevano l'età pensionabile.

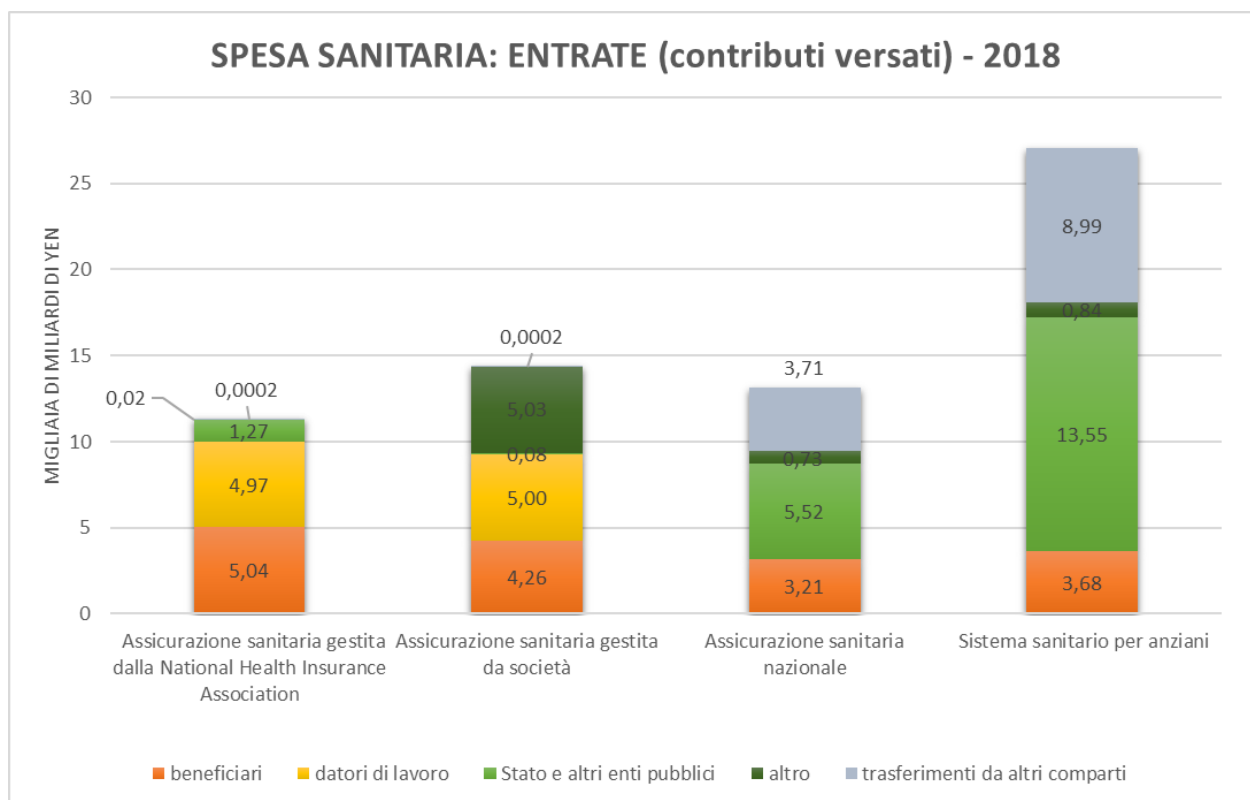


Grafico 1.20. Copertura del sistema sanitario: entrate. *Fonte* Statistiche finanziarie della sicurezza sociale (2018).

Nelle prime due colonne del grafico, che rappresentano i sistemi assicurativi dedicati ai dipendenti delle imprese, il contributo dei beneficiari e quello dei datori di lavoro si equivalgono. Due sono le differenze fondamentali: una sta nel contributo dello Stato, che è minimo, e appare solamente nel sistema assicurativo delle piccole e medie imprese. L'altra è la quota molto significativa di altre entrate che si accumulano al patrimonio sanitario delle grandi imprese, che consiste in capitali accantonati allo scopo. Spostando l'attenzione sulle due colonne di destra, l'assicurazione sanitaria nazionale e le varie forme di sostegno specifiche per anziani, la differenza che spicca è l'assenza dei contributi versati dai datori di lavoro, perché chi non ha un lavoro, è un lavoratore autonomo oppure non ha un contratto di lavoro stabile, non ha un rapporto fisso con l'impresa e il datore di lavoro. Queste persone, come si può vedere dall'ampia porzione di entrate pubbliche, vengono comunque tutelate dallo Stato. Elemento che non si trovava nei programmi per lavoratori dipendenti sono i trasferimenti da altri programmi assicurativi. Significa che si è reso necessario prendere delle risorse da un'altra parte per andare a raggiungere quel livello di entrate sufficiente a far funzionare il sistema dell'assicurazione nazionale. Quindi questo sistema non è autosufficiente: la parte che viene finanziata con i contributi assicurativi è minoritaria. Le persone iscritte a programmi che coprono le fasce economicamente più deboli e che versano i contributi non riescono a coprire poi le spese necessarie a soddisfare i propri bisogni. In altre parole, se questi programmi fossero finanziati solamente con i contributi degli iscritti questi riceverebbero dei benefici di basso livello. Dato che questo tipo di sistema mal si adatta alla situazione demografica giapponese, se si vuole mantenere un certo tipo di equità sociale e uno standard più o meno uguale per tutti, bisogna cercare di ottenere le risorse da altre fonti. L'elemento discriminante tra chi è iscritto ai primi due programmi e chi è iscritto agli ultimi due è la capacità contributiva, determinata dal reddito. Dunque, la soluzione strutturale è che chi può contribuire di più si faccia carico delle lacune finanziarie dei soggetti più vulnerabili e metta a disposizione i propri contributi per coprire i bisogni di coloro che sono iscritti ad altri programmi assicurativi. Il sistema sanitario per anziani non è una componente trascurabile del sistema, perché come programma a sé stante è quello che raccoglie la maggior parte di fondi

e che quindi ha anche l'esborso più importante, questo è dato dal progressivo invecchiamento della popolazione giapponese.

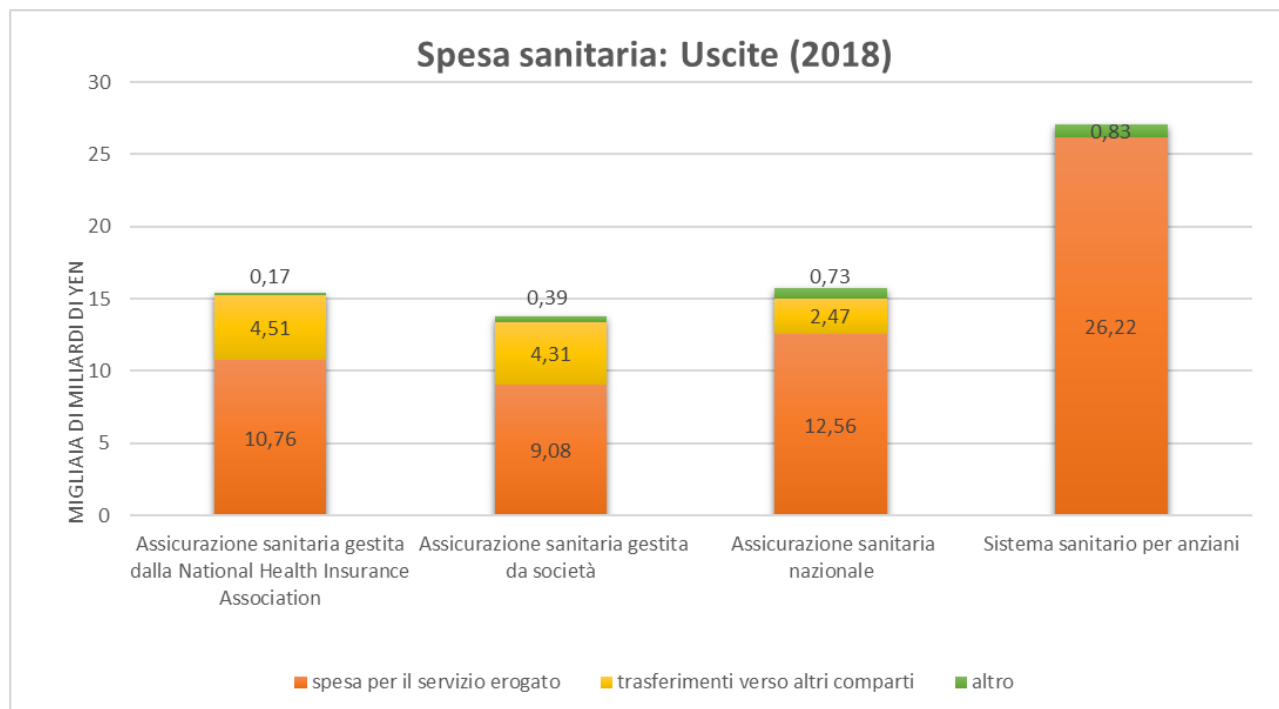


Grafico 1.21. Copertura del sistema sanitario: uscite. *Fonte* Statistiche finanziarie della sicurezza sociale (2018).

Il **grafico 1.21** rappresenta le uscite del sistema assicurativo sanitario nel 2018 in base principalmente alla spesa per il servizio erogato e i trasferimenti verso altri comparti. Si nota subito come nel sistema sanitario per anziani si concentrino la maggior parte delle spese per il servizio erogato, che raggiungono 26,22 migliaia di miliardi di yen. Si nota inoltre come non siano presenti in questa categoria trasferimenti verso altri comparti. Gli altri sistemi invece sono più o meno simili: si nota come le uscite principali siano sempre le spese per il servizio erogato e il numero maggiore si ha con l'assicurazione sanitaria nazionale dove si raggiungono i 12,56 migliaia di miliardi di yen. I trasferimenti verso altri comparti sono più o meno gli stessi e si dividono nelle prime tre categorie.

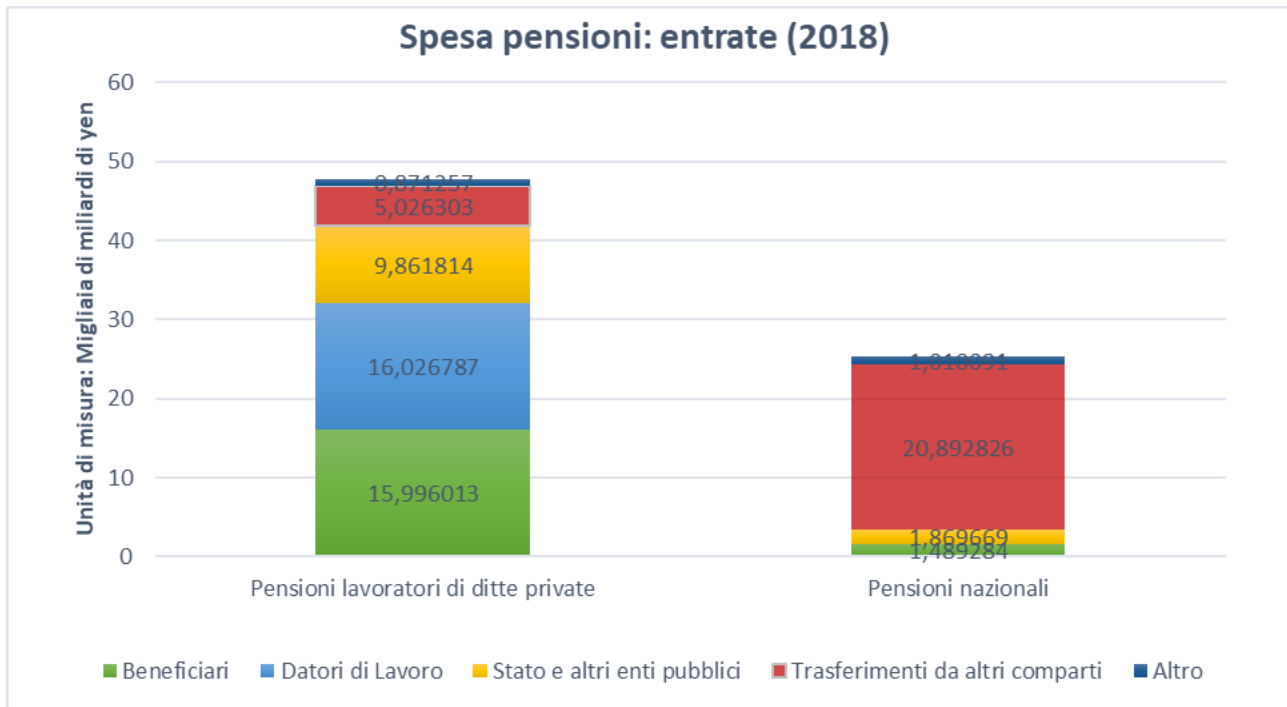


Grafico 1.22. Copertura del sistema pensionistico: entrate. Fonte Statistiche finanziarie della sicurezza sociale (2018).

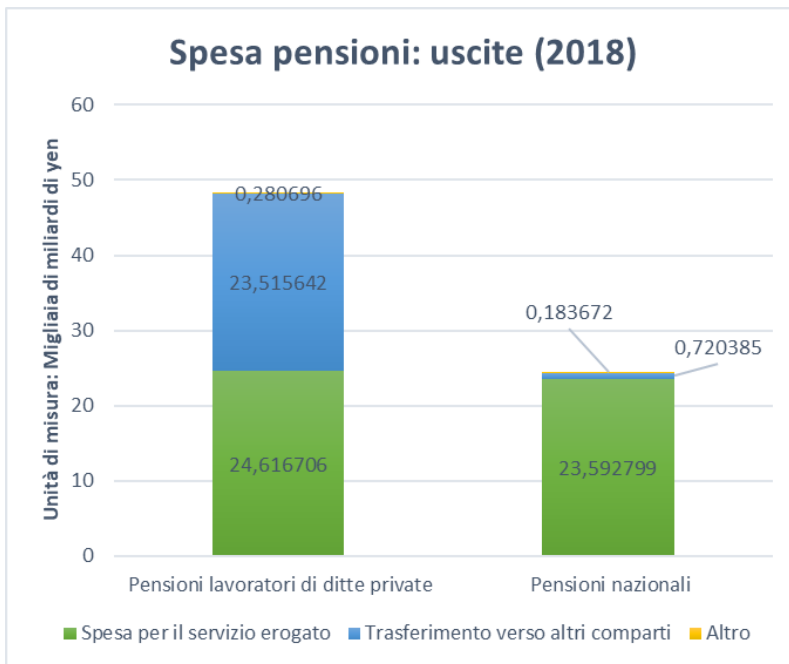


Grafico 1.23. Copertura del sistema pensionistico: uscite. Fonte Statistiche finanziarie della sicurezza sociale (2018).

Il sistema pensionistico funziona in modo simile a quello sanitario. Vi sono due tipi di pensioni: quella per i lavoratori dipendenti, in cui rientrano anche i dipendenti pubblici, e la pensione nazionale. Nel **grafico 1.22**, che rappresenta la misura dei contributi in entrambi i sistemi pensionistici, si nota che per i lavoratori dipendenti si ha una ripartizione del carico tra il lavoratore e il suo datore di lavoro, più una quota versata dagli enti pubblici. D'altro canto, per le pensioni nazionali si ha una quota più piccola versata dai diretti beneficiari e una quota molto significativa di trasferimenti da altri comparti, sostanzialmente quello delle imprese private. Quindi in misura ancora più accentuata rispetto al sistema assicurativo sanitario, il sistema

di pensioni nazionali è caratterizzato da una marcata redistribuzione delle risorse con trasferimenti massicci da altri programmi. Per quanto riguarda le uscite (**grafico 1.23**), quasi l'intera somma delle pensioni nazionali viene spesa per il servizio erogato, mentre solamente metà delle pensioni dei lavoratori di ditte private è impiegato nel servizio e la restante metà viene utilizzata per finanziare le pensioni nazionali.

È chiaro, dunque, che questi sistemi sono alimentati principalmente dalla fascia demografica con maggior capacità economica, quella lavorativa, e in particolare la categoria dei lavoratori con contratto regolare a tempo pieno. Questa fetta di popolazione si fa carico di gran parte dei costi del servizio sanitario e pensionistico di coloro che non sono finanziariamente in grado di coprire tutte le spese, ovvero i pensionati

(over 65) e coloro che hanno una posizione lavorativa precaria. Si tratta, paradossalmente, del gruppo che attinge dalle risorse pubbliche in maggior misura, contribuendo allo stesso tempo di meno. È quindi evidente che, alla luce dell'andamento demografico giapponese, un tale apparato con tali meccanismi non può reggere. Se la massa demografica che assorbe maggiormente le risorse dello Stato Sociale continua a gonfiarsi a discapito della porzione che lo finanzia e che, tra l'altro, ne riceve meno beneficio, non ci si può aspettare altro che un collasso. Si arriverà ad un punto di rottura in cui i trasferimenti di denaro da un comparto all'altro, la copertura dello Stato tramite prelievo fiscale ed emissione di titoli non basteranno più. Per evitare che ciò accada e garantire la sostenibilità finanziaria del sistema, nel 2004 viene introdotto il meccanismo di "slittamento macroeconomico" (マクロ経済スライド), che isola il sistema di previdenza sociale dai cambiamenti demografici.⁷⁰ Viene introdotto come parte delle riforme pensionistiche attuate lo stesso anno e si tratta di un meccanismo di aggiustamento che tiene conto degli impatti di due fattori che hanno un impatto negativo sull'equilibrio economico del sistema pensionistico: l'aumento dell'aspettativa di vita media e la riduzione del numero di lavoratori che pagano il premio assicurativo. Infatti, quel che effettivamente fa è ridurre automaticamente le prestazioni pensionistiche di una quota che si ottiene applicando una formula progettata per riflettere l'impatto dei due fattori. Il sistema pensionistico risulta essere sostenibile nel lungo termine (almeno cent'anni secondo gli obiettivi della riforma), ma al prezzo di una riduzione dei benefici per gli intestatari.

Tirando le somme, nel 2020 si registra la nascita di 6,8 bambini ogni mille persone, il tasso di natalità più basso mai riportato nella storia nipponica. Sia fattori economici che ideologici hanno influito sulla tendenza dei giapponesi a sposarsi e a fare figli. Se infatti a metà degli anni Settanta uomini e donne si sposano rispettivamente a 24 e 26 anni, nel 2021 la media sale a 29 per le donne e 31 per gli uomini. Lo spostamento dell'età matrimoniale influisce non solo sul numero di matrimoni ma anche sul numero di figli per ogni coppia. Mentre l'età delle donne al momento del primo figlio sale a 30 anni, il loro tasso di fecondità scende ai minimi storici (1,33) e questa bassa natalità, combinata con l'aumento dell'aspettativa media di vita conferisce alla piramide demografica giapponese la forma di un imbuto. Quasi il 30% della popolazione, infatti, ha più di 65 anni e se questa quota dovesse aumentare senza che aumentasse anche la popolazione in età da lavoro, il sistema di assicurazione sociale giapponese potrebbe collassare. Le pensioni di anzianità sono la destinazione principale della spesa pubblica, seguita subito dal sistema sanitario, i cui principali destinatari, gli anziani, sono già più numerosi dei bambini nati annualmente e si prevede che il numero continui a salire. Non avendo entrate non possono sostenere da soli le spese dei sistemi assicurativi a loro dedicati e lo Stato è costretto a intervenire tramite prelievo fiscale sui cittadini o attingendo dalle risorse dei sistemi riservati ai lavoratori. La revisione del sistema pensionistico può contribuire ad alleggerire il peso economico dalle spalle delle generazioni più giovani rendendolo più sostenibile, a discapito però di una riduzione della retribuzione delle pensioni. Considerando le proiezioni future della popolazione giapponese, urge quindi l'attuazione delle misure per frenare la contrazione della popolazione e nel frattempo revisionare il sistema di welfare, adattarlo alla realtà demografica presente e futura.

⁷⁰ Jun SAITO, "“Macroeconomic Slide” Mechanism of the Japanese Pension System", Japan Center for Economic Research, 23 ottobre 2017, <https://www.jcer.or.jp/english/macro-economic-slide-mechanism-of-the-japanese-pension-system>

L'occupazione femminile in Giappone.

Nonostante sia una delle prime potenze mondiali, su 156 paesi il Giappone si posiziona al 120° posto del Gender Gap Report stipulato dal World Economic Forum nel 2021.¹ Le discriminazioni di genere sono presenti nella realtà sociale giapponese e dilagano in diversi ambiti, tra cui quello lavorativo. L'obiettivo di questa ricerca è quello di provare in che misura l'occupazione giapponese influisca sull'andamento demografico giapponese e per fare ciò è necessario approfondire i meccanismi del mercato del lavoro giapponese, studiare la forza lavoro femminile e individuare le difficoltà che affronta nel mondo occupazionale. Nei prossimi paragrafi si spiegherà perché un numero preponderante di donne si trova in una posizione di vulnerabilità lavorativa e si comprenderà la portata del conflitto tra lavoro e famiglia, che pone le donne davanti a un bivio decisionale sfavorevole per l'andamento demografico e la struttura sociale del Giappone.

2.1 Il Giappone e il mondo del lavoro.

Per comprendere la posizione della forza lavoro femminile nel mercato del lavoro giapponese e delle difficoltà tra cui si districa è necessario avere un quadro generale dei meccanismi e della struttura unica del mondo occupazionale del Giappone e dei cambiamenti che lo hanno portato alla forma odierna. Con uno sguardo più attento alla crisi finanziaria degli anni Novanta si possono individuare le cause contingenti della destabilizzazione dell'organizzazione occupazionale, che ha portato al netto aumento di lavoratori che si trovano in posizione di precaria vulnerabilità. Nelle prossime pagine verranno evidenziate le peculiarità della membership, ovvero l'amministrazione occupazionale giapponese, e verrà scansionata la suddetta vulnerabilità che caratterizza coloro che non rientrano nel mondo del lavoro "regolare".

2.1.1 I cambiamenti del sistema occupazionale giapponese.

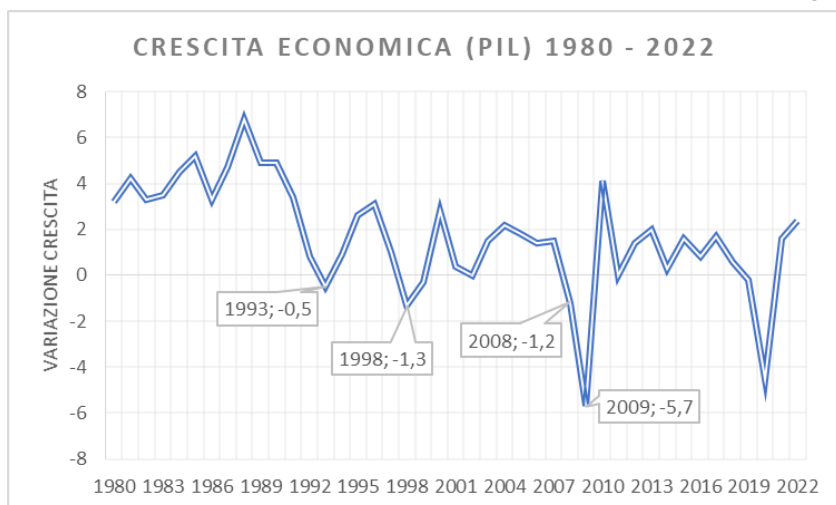


Grafico 2.1. Andamento del PIL giapponese 1980-2022. Fonte International Monetary Fund (IMF). Crescita del PIL in termini reali (variazione annua percentuale). 2022.

Come evidenziato dal **grafico 2.1** l'economia giapponese negli anni Novanta subisce un primo calo che la porta a indici negativi in termini di tasso di crescita. Nel 1991 il mercato entra in una fase di recessione a causa dello scoppio della bolla economica. La situazione peggiora nel 1997 con la crisi delle valute asiatiche e il fallimento di due grandi banche, la Yamaichi Shōken (Yamaichi Securities) e la Nihon chōki shinyō ginkō (Banca per i prestiti a lungo termine del Giappone).² Nonostante una debole ripresa nel periodo successivo, si registra

un'ulteriore decrescita tra il 2001 e il 2003, da cui inizia un lungo periodo di deflazione economica. Nella seconda metà del 2007 si assiste a un altro crollo, attribuibile all'influenza dell'economia globale e del mercato finanziario. Il fallimento della Società di Intermediazione Immobiliare americana, la Lehman Brothers, ha un forte impatto sull'economia globale così come su quella giapponese, risultante in una notevole diminuzione del PIL³: il tasso di crescita economica registrata nel 2008 e nel 2009 ammonta rispettivamente a -1,2 e -5,7. Questo è quello che viene chiamato "Lehman shock". In seguito all'attuazione di una serie di riforme economiche e anche grazie alla domanda estera, il Giappone inizia a riprendersi a

¹ World Economic Forum's 2018 Gender Gap Index 2021.

² Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017, pag. 22.

³ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 23

partire dal 2009, superando poi la ricaduta dovuta al Terremoto del Tōhoku del 2011. Ciò pone fine, nel 2012, a quindici anni di depressione economica.

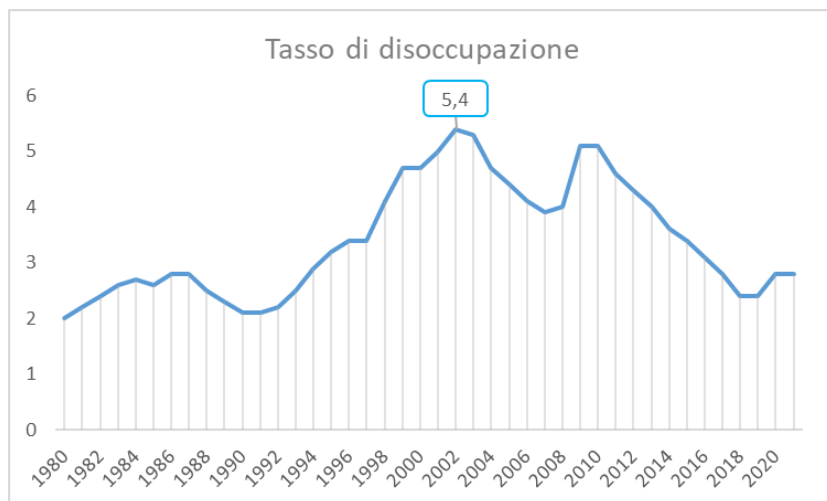


Grafico 2.2. Tasso di disoccupazione rispetto alla forza lavoro. Fonte Sondaggio sulla forza lavoro.

viene risolto anche l'ultimo eccesso, quello nella spesa per l'impiego, a discapito tuttavia della stabilità e la sicurezza dell'occupazione che si vedeva dopo un lungo periodo di elevata crescita.⁴ La crisi economica e finanziaria degli anni Novanta ha quindi delle notevoli ripercussioni sulla struttura occupazionale giapponese. Nel 2001 il tasso di disoccupazione totale supera il 5,0 per cento, mentre nel 2002 si registra il massimo storico di 5.4 (grafico 2.2). Questa è una conseguenza delle misure prese per risolvere il problema dell'eccesso delle risorse investite dalle aziende nella manodopera, come testimonia l'aumento degli utili ordinari delle imprese.⁵ Come evidenziato nel grafico 2.3, a risentirne maggiormente sono i giovani, in

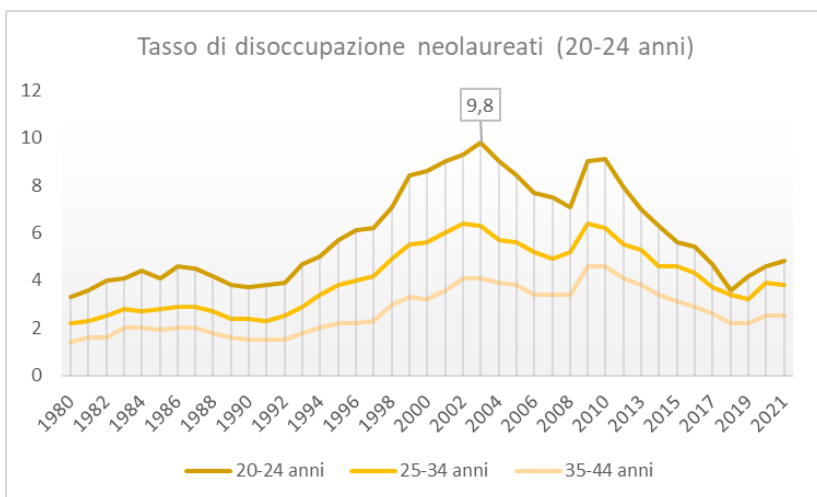


Grafico 2.3. Tasso di disoccupazione per fascia d'età. Fonte Sondaggio sulla forza lavoro.

particolare i neolaureati. Il tasso di disoccupazione delle generazioni tra i 20 e i 24 anni si alza notevolmente raggiungendo il picco del 9,8 nel 2003. Con la ripresa del mercato si abbassa piano piano per poi tornare a peggiorare a causa del Lehman Shock nel 2008. Per i neolaureati diviene molto difficile trovare un lavoro e ci sono addirittura casi di annullamento di assunzioni fatte precedentemente in via ufficiosa. E insieme a questo anche il tasso di disoccupazione delle persone tra i 25 e i 34 anni raggiunge livelli elevati.⁶

Sebbene il tasso di disoccupazione torni poi al livello precedente alla crisi economica del 1997, in quei vent'anni il sistema occupazionale giapponese cambia radicalmente. Il più grande risultato consiste nel considerevole aumento della percentuale di lavoratori "irregolari" (不正規雇用).⁷ Per lavoratori irregolari si intende tutti quei lavoratori che hanno una tipologia di contratto diversa da quella del contratto indeterminato a tempo pieno, dunque lavoratori part-time, lavoratori con contratto a chiamata o a tempo

⁴ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 22-23

⁵ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 23

⁶ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 24-25

⁷ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 24

indeterminato. Per capire come sia avvenuto il cambiamento è necessario tornare al 1995, quando la Nikkeiren (Japan Business Federation) presenta “La nuova era dell’amministrazione giapponese”, un resoconto che mira a una revisione del sistema occupazionale.⁸ Il motivo degli elevati costi del personale delle grandi imprese è che, prima della riforma, la categoria di impiegato più diffusa è quella del *salaryman* (サラリーマン), dipendente a vita il cui salario aumenta con l’età e che dispone di tutti i bonus previsti dalla sua tipologia di contratto, tra cui ottima assicurazione sanitaria e pensionistica e salario sufficiente per farsi carico singolarmente dell’intero nucleo familiare. Con la proposta della Japan Business si cerca di tagliare i costi del personale diversificando le forme contrattuali, proponendo la divisione dei lavoratori industriali in tre gruppi: i lavoratori con competenze acquisite nel lungo termine, i lavoratori con competenze altamente specifiche e i lavoratori generici.⁹ Nella prima categoria rientrano amministratori e personale direttivo per cui è previsto uno stipendio di partenza che aumenta nel lungo termine; nel secondo gruppo rientrano gli impiegati in campi specifici come la pianificazione, il commercio e simili che lavorano a tempo determinato con stipendio annuo; dell’ultima categoria fanno parte tutti gli altri lavoratori, cui spetta un contratto a tempo determinato con stipendio a ore. Si stabilisce quindi che una parte di lavoratori non venga intaccata, soprattutto quella di più alta qualificazione e specializzazione, mentre il resto viene incanalato nelle tipologie di contratto che risultano nel lavoro flessibile, ossia determinato a tempo pieno o part-time.

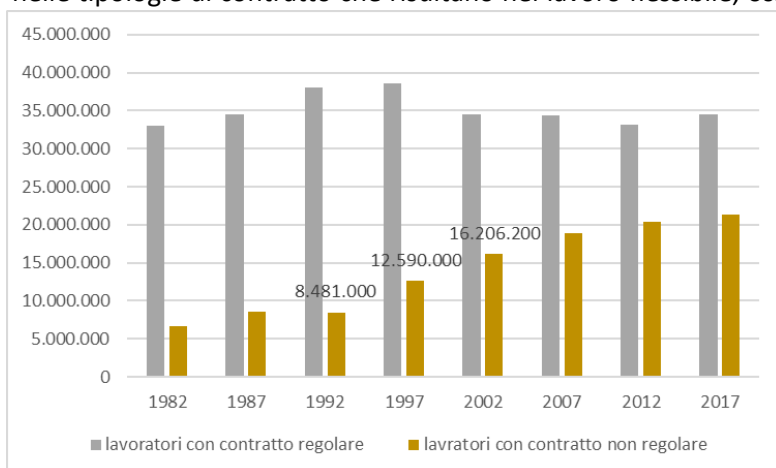


Grafico 2.4. Andamento dei contratti di lavoro non regolari a confronto con quelli regolari. Fonte Ministero degli Affari interni e delle comunicazioni (2017). Sondaggio sullo status dei lavoratori.

Per rendere ciò istituzionalmente possibile viene effettuato un generale allentamento delle norme lavorative. Vengono limitati gli obblighi da osservare per il lavoro interinale: nel 1996 il numero di tipologie soggette a questo tipo di contratto arriva a ventisei e nel 1999 la legge a riguardo viene ulteriormente liberalizzata. Nel 2003 con un’ulteriore liberalizzazione viene facilitato l’inizio di lavoratori nelle industrie manifatturiere e il limite massimo della permanenza passa da uno a tre anni.¹⁰

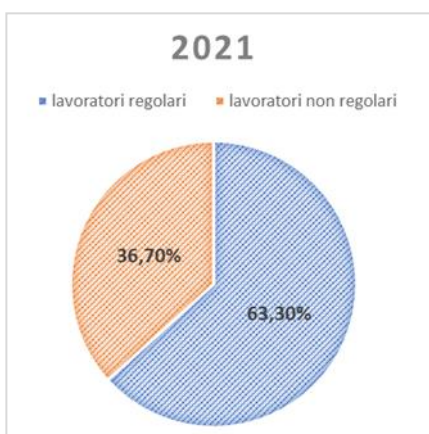


Grafico 2.5. Confronto tra lavoratori regolari e non regolari. Fonte Sondaggio sulla Forza Lavoro (2021).

La combinazione tra riforma occupazionale e crisi economica è evidente nei dati mostrati nel **grafico 2.4**. Mentre i lavori regolari si riducono per limitare la sovraoccupazione, i lavoratori irregolari aumentano bruscamente. Nel 1992 il numero totale di lavoratori irregolari è 8.481.000, mentre nel 1997 sale a 12.590.000 e ancora nel 2002, prendendo otto milioni di unità. Nonostante il successivo abbassamento del tasso di disoccupazione, i lavoratori irregolari non smettono di aumentare e nel 2021 occupano il 36,7% di tutti gli impiegati (**grafico 2.5**)¹¹: questo perché la tendenza al contenimento delle spese per il personale non si ferma e se da un lato viene messo un freno alle assunzioni di lavoratori regolari, dall’altro aumentano quelli irregolari, che sostituirono i primi. E non bisogna mancare di considerare il grande cambiamento che avviene all’interno della stessa categoria di lavoratori non regolari. Prima, infatti, è formata

⁸ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 25*

⁹ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 26*

¹⁰ ibidem

¹¹ Ministero degli Affari Interni e delle Comunicazioni. Indagine annuale sui lavoratori (2017).

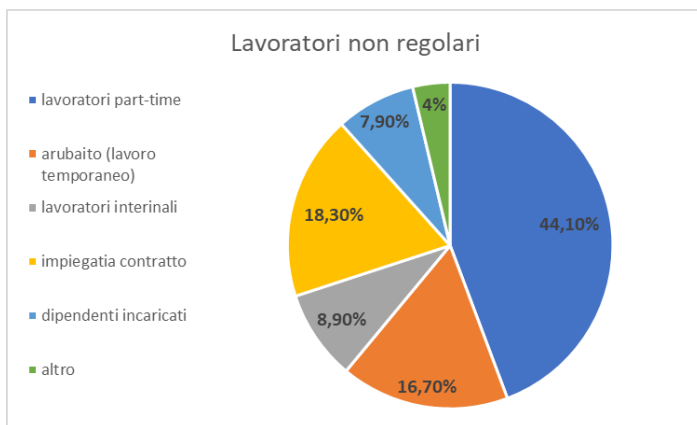


Grafico 2.6. Suddivisione contrattuale dei lavoratori non regolari nel 2021. Fonte Sondaggio sulla Forza Lavoro (2021).

soprattutto da casalinghe part-time o studenti che contribuiscono al bilancio familiare con un lavoretto supplementare, ma con la nuova suddivisione i lavoratori interinali, principalmente giovani con difficoltà a trovare lavoro, aumentano, così come aumentano i casi in cui questi lavoratori consistono nella principale fonte di bilancio familiare.¹² Secondo le ultime stime rappresentate nel **grafico 2.6**, i lavoratori part-time occupano ancora una grossa fetta di lavoratori irregolari (44,10%), ma sono subito seguiti dagli impiegati a contratto¹³ (18,30%) che sono poco più dei lavoratori

temporanei (*arubaito*), una tipologia molto flessibile composta per lo più da giovani e studenti (16,70%). A riprova della diversificazione dei contratti non regolari, emergono due percentuali che quasi si equivalgono, i lavoratori interinali¹⁴ (8,90%) e incaricati¹⁵ (7,90%). Il restante 4% è occupato da altre tipologie di contratto irregolare. Tra questi lavoratori, ci sono casi di persone che scelgono liberamente la tipologia di contratto irregolare per godere della flessibilità che lo caratterizza o semplicemente perché, nonostante siano coperti finanziariamente dal coniuge, vogliono comunque contribuire in minor parte al bilancio familiare.¹⁶ Secondo quanto mostrato dal **grafico 2.7**, questi rappresentano la proporzione maggiore, rispettivamente il 25,50% e il 20%. D'altra parte, esiste una grossa fetta di persone che optano per un contratto irregolare per il fatto che non riescono a farsi assumere regolarmente e corrispondono a un non indifferente 14,60%.

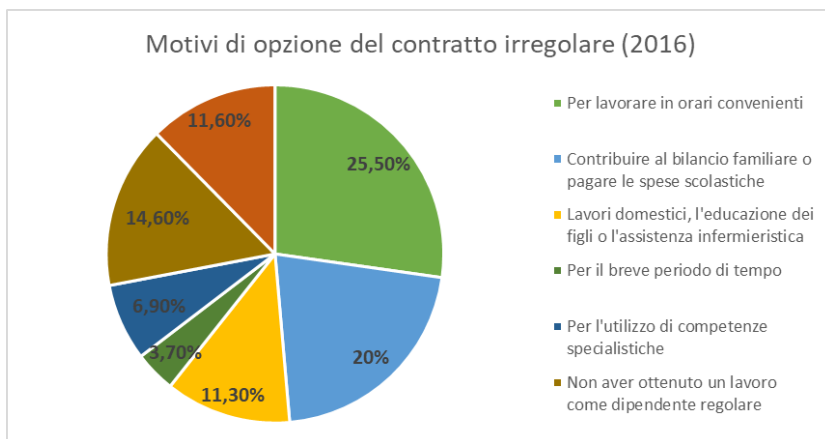


Grafico 2.7. Impiegati non regolari e ragioni dietro la scelta del contratto. Fonte Indagine speciale sulla forza lavoro (2017).

Con la revisione del sistema occupazionale la questione dell'eccesso delle spese per le risorse umane viene risolto, a discapito però di un incremento dei lavoratori non regolari. Ciò è un problema perché significa che aumentano le persone socialmente vulnerabili. Come spiegato nel capitolo precedente, la previdenza sociale giapponese è costruita in modo da adeguarsi perfettamente alle categorie di lavoratori. Gli impiegati regolari godono del set

completo di assicurazione sanitaria, pensionistica e mutuo assistenziale per la disoccupazione con tanto di contributo del datore di lavoro ai fondi appositi. I lavoratori non regolari invece sono iscritti a programmi meno efficaci e anche se lavorano nello stesso luogo dei regolari non godono delle stesse protezioni: i servizi sanitari sono coperti dall'assicurazione sanitaria nazionale, la pensione dal sistema pensionistico nazionale e non è prevista un'assicurazione sul lavoro. Ad eccezione dei coniugi di un lavoratore regolare che godono di un'estensione della loro assicurazione, un lavoratore irregolare non può ottenere garanzie assicurative basate sul suo luogo di lavoro, indipendentemente dal fatto che altre persone, nello stesso luogo di lavoro, ne godano. Per di più per loro il rischio di essere esclusi dalle assicurazioni è maggiore: molti lavoratori

¹² Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 27

¹³ Lavoratori con contratto a tempo determinato, rinnovabile, della durata massima di tre anni.

¹⁴ Lavoratori temporanei inviati dall'ufficio del lavoro interinale.

¹⁵ Lavoratori pensionati che vengono riassunti dall'azienda in cui hanno lavorato prima del pensionamento con un contratto a tempo determinato.

¹⁶ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 28

irregolari e giovani disoccupati cambiano spesso occupazione, azienda o indirizzo. In questi casi è necessario avviare una procedura di rinuncia all'assicurazione corrente e di adesione ad una nuova e molte volte, per dimenticanza o riluttanza nel pagamento delle spese di passaggio, questa non viene avviata. Sebbene quindi esista un sistema nazionale apposito per la copertura totale dei cittadini, l'accesso all'assicurazione diventa veramente complicato per chi entra ed esce dal mondo del lavoro o cambia tipologia di contratto. Secondo uno studio condotto dal ricercatore ed economista Oshio Takashi nel 2007, il passaggio tra i sistemi assicurativi comporta un notevole rischio di rimanere esclusi dall'assicurazione sociale. Per quanto riguarda la pensione, se si cambia lavoro per più di tre o quattro volte, il rischio di esserne esclusi aumenta rispettivamente di 1.31 e 1.76 volte rispetto a chi non lo cambia mai. Nel caso dell'assicurazione contro le malattie la situazione è un po' diversa: fino a tre cambi di lavoro non aumenta il rischio di esclusione dall'assicurazione, ma se il cambio raggiunge quattro o più volte il rischio aumenta di 1.60 volte. Inoltre, dal momento che un ripetuto cambio di lavoro comporta un guadagno più basso e una minore stabilità lavorativa, le ragioni per cui si viene esclusi dall'assicurazione non si limitano più a una dimenticanza burocratica, ma riguardano anche il reddito di una persona.¹⁷

In risposta al problema sociale della disparità di trattamento tra lavoratori regolari e lavoratori non regolari, nel 1993 entra in vigore la Legge sul miglioramento della gestione dell'occupazione per i lavoratori part-time¹⁸, secondo la quale sono vietati trattamenti discriminatori quando non vi è alcuna differenza tra i dipendenti in termini di doveri, di portata del turno di lavoro e dell'inquadramento del personale. Viene introdotto anche l'obbligo da parte del datore di lavoro di spiegare le condizioni di lavoro e le questioni che il candidato deve prendere in considerazione al momento della decisione. Per di più, per promuovere la trasformazione dei dipendenti part-time in full-time, la loro assunzione deve essere notificata e deve essere data loro l'opportunità di candidarsi per nuove posizioni. La legge viene in seguito revisionata per includere anche i lavoratori a tempo determinato, cambiando il nome in Legge sul miglioramento della gestione dell'occupazione per i lavoratori part-time e i lavoratori a tempo determinato. A partire dal 1° aprile del 2020 (2021 per le piccole e medie imprese), le regole della parità di trattamento vengono estese ai lavoratori a tempo determinato e vengono delineate delle linee guida per garantire un equo trattamento: fino a quel momento, ad esempio, la definizione di "divario ingiustificato (tra lavoratori regolari e non)" non era chiara. Il dovere dei datori di riferire le condizioni di lavoro, oltre ad essere esteso ai dipendenti a tempo determinato, viene integrato dall'obbligo di esporre come e in che misura il trattamento è diverso da quello dei lavoratori a tempo indeterminato e viene inoltre vietato il trattamento svantaggioso nei confronti di un lavoratore che chiede spiegazioni. I tentativi di colmare il divario tra i diversi tipi di contratto sono ancora in corso di attuazione ed è presto per determinare se siano efficienti o meno.

2.1.2 Il sistema amministrativo giapponese.

Nel paragrafo precedente si è visto come i lavoratori giapponesi siano soggetti a una basilare e profonda divisione determinata dal tipo di contratto: lavoratori regolari e non regolari. In questo invece si tratterà più nel dettaglio dell'organizzazione del sistema occupazionale, in particolare di quello che accoglie i lavoratori regolari, il metodo di reclutamento del personale, la carriera media di un impiegato e di tutti i benefici e gli svantaggi di chi rientra nel meccanismo, mettendolo a confronto con le amministrazioni di altri paesi sviluppati.

Nel mondo, infatti, ci sono diversi tipi di amministrazione occupazionale: in America e in Europa solitamente la gestione delle assunzioni e delle carriere dei dipendenti è incentrata sul tipo di lavoro, mentre il Giappone è orientato verso uno stile chiamato *membership*.¹⁹ La membership è un tipo di impiego peculiare del

¹⁷ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 29-30

¹⁸ 「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」、Legge n. 76/1993、https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=405AC0000000076_20200601_501AC0000000024

¹⁹ テレワークナビ、働き方改革、「メンバーシップ型雇用とは？メリットやデメリット、ジョブ型雇用との違いを解説」、<https://www.nice2meet.us/general-employment#:~:text=%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%83%90%E3%83%BC%E3%82%B7%E3%83%83%E3%83%97%E5%9E%8B%E9%9B%87%E7%94%>

Giappone, presumibilmente a vita, in cui il dipendente non ha limiti in termini di doveri e di tipo di lavoro da svolgere. Attraverso questo sistema le aziende reclutano dipendenti generici che acquisiscono esperienza col tempo tramite trasferimenti in diversi reparti. La membership del sistema occupazionale giapponese presenta le seguenti caratteristiche: innanzitutto, il cambio annuale di forza lavoro si svolge tramite un reclutamento in massa dei neolaureati e si basa sul presupposto che le risorse umane mantengano l'impiego, a tempo pieno e indeterminato, per tutta la vita. E a questo principio è strettamente collegato quello dell'anzianità, anche detto *seniority-wage system*. A differenza di quanto avviene secondo il criterio della meritocrazia, più diffuso nei paesi occidentali, secondo questo sistema in Giappone l'avanzamento di carriera e l'aumento di salario dipendono dalla vicinanza all'età pensionabile. In questo modo i dipendenti sono motivati a restare sapendo che, così facendo, indipendentemente dal loro rendimento lavorativo prima o poi riceveranno una promozione. I nuovi assunti non hanno delle abilità specifiche, ma sono lavoratori generici e la loro formazione viene fatta sul luogo di lavoro secondo il sistema On-the-Job Training (OJT). Il lavoro indeterminato a tempo pieno fornisce competenze professionali che sono difficili da acquisire in un breve periodo di tempo; pertanto, è possibile per le aziende formare professionalmente i propri dipendenti. Ciò consente ai dipendenti che non hanno le competenze richieste di imparare e adattarsi gradualmente e di svolgere compiti sempre più difficili. La formazione avviene tramite frequenti trasferimenti da un reparto all'altro, in modo che quelli che all'inizio possiedono delle capacità generiche diventino col tempo altamente competenti e in grado di svolgere più di un tipo di lavoro. Un'altra caratteristica dell'amministrazione alla Giapponese è che è molto difficile perdere l'impiego. In questo modo si preserva sia la consuetudine di promuovere i dipendenti per anzianità che quella di trasferirli frequentemente da un reparto all'altro. Grazie alla combinazione di tutti questi elementi, l'impiego per la vita, il frequente ricambio delle risorse umane grazie all'assunzione in massa di neolaureati e la formazione sul lavoro tramite il trasferimento tra i reparti, quando un dipendente che svolge un ruolo chiave in un'azienda va in pensione risulta molto più facile riempire il posto vacante rispetto ai paesi occidentali. Infine, anche se non di minore importanza, altro elemento caratterizzante dello stile amministrativo nipponico è la soddisfazione dei propri dipendenti. Essendo basato sul presupposto che sarà per la vita, è un impiego per loro sicuro: più a lungo i dipendenti lavorano, più soldi guadagneranno e più facile sarà realizzare i propri obiettivi personali. Essendo soddisfatti di conseguenza questi tenderanno a rimanere.

Pur essendo un sistema estremamente dinamico e autosufficiente, non è privo di falle. A causa dei meccanismi che lo caratterizzano, ad esempio, le aziende possono peccare di spirito d'innovazione: in un ambiente composto da un gran numero di lavoratori che sono lì da molto tempo è probabile che sia più difficile elaborare nuove idee all'interno dell'azienda, e che quest'ultima si ritrovi in una situazione di stagnazione innovativa. In altre parole, c'è il rischio che l'azienda sia meno competitiva. A peggiorare la situazione, il criterio di avanzamento di carriera basato sull'anzianità piuttosto che sulla meritocrazia a volte fa sì che i posti giusti non siano occupati dalle persone giuste, ma solo da chi con l'età si è guadagnato il diritto di occuparli. E sempre questo sistema, per cui i salari aumentano in base all'età piuttosto che alla capacità, riduce la motivazione dei giovani dipendenti e può comportare un grado di impegno e di efficienza minore da parte loro. Per di più il sistema di riassegnazione, che prevede trasferimenti relativamente frequenti tra i reparti dell'azienda, non si adatta bene ai giovani lavoratori o a coloro che vorrebbero stabilirsi in un luogo in modo permanente per costruirsi una casa e una famiglia. Inoltre, non bisogna mancare di considerare che, se il salario aumenta proporzionalmente all'età, aumenta sempre più anche il costo del lavoro, cioè il capitale da destinare alle risorse umane. Per concludere, un ulteriore ostacolo può essere rappresentato dall'organizzazione gerarchica verticale delle imprese. L'organizzazione verticale prevede una serie di passaggi tra le diverse gerarchie per ogni richiesta e ogni decisione da prendere, che comporta quindi una risposta molto lenta ai cambiamenti del mercato. D'altro canto, un'organizzazione orizzontale, tipica

dell'amministrazione occidentale, consente maggiore autonomia ai reparti di lavoro permettendo di reagire velocemente a ogni input che arriva.

Il reclutamento dei lavoratori regolari: un sistema unico al mondo.

Il mondo del lavoro giapponese è palcoscenico di una prassi peculiare, che prevede l'annuale assunzione in massa di studenti neolaureati da parte delle aziende. Per entrare più nello specifico occorre spiegare il significato del termine *shūshoku katsudō* (lett. "attività di ricerca del lavoro"), ovvero la pratica istituzionalizzata della caccia al lavoro da parte degli studenti universitari giapponesi del quarto anno.²⁰ Durante l'ultimo anno del ciclo primario di studio universitario, quindi prima del conseguimento della laurea, sono previste delle attività fondamentali a determinare il futuro degli studenti in Giappone. Oltre alle lezioni, devono frequentare orientamenti e seminari organizzati sia dall'università che dalle aziende, che consentono loro di raccogliere informazioni sulle imprese e prepararsi a sostenere un colloquio di lavoro con le aziende cui aspirano di entrare. Dopodiché, compilano il curriculum, sostengono gli esami o presentano i documenti per tentare l'assunzione. Infine, vengono assunti in via ufficiosa e ultimano la pratica di assunzione una volta che sono laureati. Questo tipo di attività comporta delle problematiche ed è fonte di dibattito in modo ricorrente almeno una volta l'anno fin da prima della Seconda guerra mondiale. Una di queste è il passaggio in secondo piano del rendimento scolastico e della formazione accademica e se ne parla già dal primo anno della Convenzione tra le aziende e il Ministero dell'Istruzione, il 1929. Gli studenti cominciano la ricerca del lavoro dalla fine del terzo anno: quasi tutti i giorni partecipano a seminari, compilano domande di assunzione e sostengono colloqui con le aziende. Essendo occupati con queste attività, sono sempre più gli studenti che trascurano le lezioni e non coltivano conoscenze specifiche.²¹ Per risolvere questo problema è stata pensata la possibilità di adottare il GPA degli studenti come criterio di assunzione. Il *Grade Point Average* è il sistema di valutazione dei paesi anglosassoni: si tratta di un voto basato sulla media delle valutazioni dei corsi sostenuti il cui punteggio massimo è 4. A differenza della semplice media aritmetica dei voti, questa si abbassa con la perdita di crediti. Il Giappone è riluttante ad accettare questo metodo per diverse ragioni: la prima è che la valutazione scolastica può non avere alcuna relazione con il potenziale rendimento lavorativo di una persona; in secondo luogo, ci sono studenti che non intendono impegnarsi più di tanto per un semplice voto scolastico, a cui attribuiscono poco valore; la terza ragione è che le valutazioni sono inaffidabili, in quanto ogni corso universitario ha diversi contenuti e criteri di valutazione. Al Giappone dopotutto conviene continuare la pratica dell'assunzione in massa dei neolaureati, ormai parte dell'amministrazione occupazionale nipponica. Come visto nel paragrafo precedente, l'avanzamento di carriera dell'impiego a tempo indeterminato è basato sull'anzianità di servizio. Di conseguenza, quando una generazione va in pensione, la generazione precedente prende il suo posto e, a seguire, avanza la generazione di lavoratori precedente ancora. È importante quindi avere sempre una riserva di individui giovani da assumere e che questi mantengano il posto di lavoro per tutta la loro carriera.

Un altro dilemma del reclutamento in massa di neolaureati è il rischio di quello che viene chiamato dai giapponesi *aotagai* (青田買い), ovvero "l'acquisto del riso prima del raccolto". Le aziende assumono giovani ancor prima che abbiano completato la formazione accademica e che non hanno competenze lavorative specifiche e questo comporta indubbiamente un rischio. In effetti è un sistema diverso da quello degli altri paesi sviluppati e che ha preso forma quando le organizzazioni durante lo sviluppo economico si sono espanse rapidamente. Era indispensabile allora avvalersi di molti dipendenti a lungo termine con abilità trasversali. L'industria del lavoro giapponese è riuscita a provvedere alle esigenze del tempo tramite il sistema salariale per anzianità, che incentiva i dipendenti a mantenere l'impiego a lungo, e la formazione professionale sul luogo di lavoro. A differenza dei paesi occidentali come Francia o Stati Uniti, la formazione professionale non è richiesta al mondo dell'istruzione ma viene condotta internamente dopo l'ingresso in azienda. Per fare un esempio, in caso un dipendente venga assunto e assegnato al reparto contabilità,

²⁰ Y. Nakayama, *The Violence of Shūshoku Katsudō*, <http://themargins.net/fps/student/nakayama.html>.

²¹ S. Mayumi, *Sulla ricerca del lavoro*, Centro linguistico degli Studenti stranieri dell'Università di Tokyo, 2015.

inizialmente gli vengono affidati compiti in cui non serve avere esperienza, come l'archiviazione scontrini, l'inserimento dei dati per il report giornaliero, la creazione dei file PDF delle ricevute e così via. Una volta inserito nell'ambiente lavorativo viene iniziato a una vasta gamma di pratiche contabili e istruito nella gestione del credito fino a che non diventa un contabile finanziario. Nell'ultima fase, viene incaricato della contabilità della filiale e infine insediato nella sede principale dell'azienda. Il risultato finale è un dipendente competente in più campi e capace di svolgere anche i compiti più difficili, intento a mantenere l'impiego con la prospettiva di un continuo avanzamento e un continuo aumento di salario. Le spese della formazione dei dipendenti sono interamente a carico dell'impresa, ma si presuppone che gli impiegati poi rimangano per tutta la vita e ciò vale l'investimento. D'altro canto, se si vuole preservare l'impiego a vita bisogna costruire un sistema che non preveda il licenziamento e per questo, durante la recessione, si è ricorso piuttosto al trasferimento del personale da un reparto all'altro, il che è alla base della *membership*.

Il sistema di reclutamento dei lavoratori utilizzato in occidente è orientato invece verso la tipologia del lavoro. La ricerca del personale è incentrata su individui che già possiedono le capacità richieste per il lavoro specifico ed è per questo che i posti vacanti non possono essere facilmente occupati. La formazione è prerogativa del mondo accademico, quindi i giovani laureati devono ricorrere ad un'istruzione alternativa a quella universitaria per trovare lavoro. Ad esempio, in Francia solo il 30% dei laureati riesce a trovare lavoro subito dopo gli studi. Alcune persone sono costrette a intraprendere corsi professionali perché solo frequentando un'università generica non riescono a trovare lavoro. È vero che, a differenza del sistema giapponese, se non si trova lavoro subito dopo la laurea ci sono molte altre occasioni per essere assunti, ma a parte questo il sistema occidentale è rigido e presenta parecchi svantaggi per i lavoratori. Innanzitutto, ci sono poche possibilità di trovare lavoro per le persone che non hanno esperienza pregressa: in caso di posto vacante si assumono solo persone che sanno fare quel determinato lavoro e che hanno una lunga esperienza lavorativa; quindi, nella maggior parte dei casi non si tratta di studenti neolaureati. In secondo luogo, per avere un lavoro i neolaureati devono passare attraverso un arduo percorso di tirocinio. La paga per gli stagisti è bassissima, anche al di sotto del limite consentito dalla legge. Nel caso di uno stagista presso la scuola professionale tenuta dal sindacato degli artigiani certificato dal governo francese, al primo anno di stage il compenso è il 53% della paga minima consentita, che al terzo anno raggiunge comunque solo il 78%. Questo standard è di gran lunga inferiore del salario iniziale dei laureati giapponesi e non raggiunge neanche la retribuzione degli impiegati non regolari. Un altro fattore stringente è che non è previsto un avanzamento né verso l'alto né trasversale. Mentre in Giappone il lavoro d'ufficio è solamente il punto di partenza, in Europa, se il lavoro richiesto è quello d'ufficio si trascorre una vita di lavori d'ufficio senza salire di grado. I compiti più difficili sono svolti da personale qualificato. Infine, in Europa come negli Stati Uniti, il lavoro si trova con la stessa facilità con cui lo si perde, a differenza del Giappone dove, una volta trovato un impiego regolare, è molto difficile essere lasciati senza.

2.1.3 Il lavoro non regolare.

Il sistema della *membership* visto finora riguarda esclusivamente il mondo dei lavoratori regolari. Al di fuori della tipologia del contratto regolare ci sono tutte le categorie raggruppabili sotto la definizione di lavoro non regolare: il contratto part-time, in cui rientra anche l'*arubaito*²², il contratto a tempo determinato, il lavoro interinale e quello commissionato.²³ Nel 2021 il 36,7% dei lavoratori risultano assunti con un contratto di lavoro irregolare, una percentuale che è cresciuta sempre più negli ultimi decenni (vedi **paragrafo 2.1.1**) a causa della deflazione. Quando i prezzi scendono, l'azienda, a meno che non riduca il costo del lavoro, perde profitti. Se riesce a ridurre il costo del lavoro a livello dei prezzi può continuare ad assumere lo stesso numero di persone ma, di solito, una volta definito lo stipendio base e le indennità per i dipendenti regolari, è difficile ridurli. Se ad esempio i prezzi scendono del 5% in dieci anni, le aziende cercano di tagliare i salari del 5%. Tuttavia, i salari dei dipendenti a tempo pieno non possono essere ridotti o, anche se ridotti, lo sono al

²² Lavoro part-time molto flessibile svolto principalmente dagli studenti durante il periodo di studi.

²³ Vedi nota n. 15

massimo del 2-3%. Quindi per coprire la restante perdita di profitto del 2% o più, si astengono dall'assumere persone, o se proprio devono, assumono dipendenti non regolari, cioè lavoratori a basso costo. Dato che i nuovi assunti passano per il sistema di reclutamento di massa dei neolaureati, se un individuo non riesce a ottenere il normale percorso di lavoro una volta finito di studiare, è difficile che diventi un dipendente a tempo pieno. Secondo un'indagine del Ministero dell'Istruzione, della Cultura, dello Sport, della Scienza e della Tecnologia, il tasso di offerta per i neolaureati nella primavera del 2010 è dell'80%. In altre parole, i numerosi neolaureati restanti sono costretti ad accontentarsi di lavori non regolari.

Il divario di reddito.

Avere un contratto di lavoro non regolare è un problema perché comporta diversi svantaggi. Innanzitutto, lo stipendio è relativamente più basso. Il divario salariale tra dipendenti a tempo determinato e dipendenti a tempo pieno durante la loro carriera attiva è di circa 230 milioni di yen (più di due milioni di euro). Ci sono varie statistiche sulla retribuzione vitalizia dei dipendenti a tempo pieno durante la loro carriera attiva, ma sembra che si tratti di circa 300 milioni di yen per i ragazzi laureati. La retribuzione vitalizia dei lavoratori part-time varia a seconda del contenuto del lavoro e degli anni di servizio; quindi, non si può dire con certezza a quanto ammonti e non ci sono molte statistiche per fare chiarezza. Tuttavia, sembra che i salari dei dipendenti non regolari rimangano spesso invariati indipendentemente dall'età. Lavorando per 150.000 yen al mese per trentotto anni, il salario vitalizio di un lavoratore part-time sarà di circa 68,4 milioni di yen. La differenza che ne risulta è di 231,6 milioni di yen. Il divario salariale tra i giovani, come quelli ventenni, non è così grande, ma visto che molte aziende adottano il sistema di aumento salariale basato sull'età e sugli anni di servizio, il divario salariale tende ad aumentare con l'età dopo i trent'anni. Per di più il divario di reddito aumenta non solo quando si è lavorativamente attivi, ma anche quando si entra nel pensionamento, dato che l'unica pensione che un lavoratore part-time puoi ricevere è quella erogata dal sistema nazionale, il cui limite massimo è di 66.000 yen al mese (circa 490 euro). Supponendo che l'aspettativa di vita media di un uomo in età pensionabile sia di diciotto anni, e che riceva il massimo importo mensile, il reddito è di 14,25 milioni di yen (circa 105 mila euro). Assumendo che il reddito pensionistico medio che gli ex lavoratori regolari possono percepire dopo i 65 anni sia di circa 42,77 milioni di yen (più di 300 mila euro), il divario con gli ex lavoratori part-time è innegabile. La differenza nella retribuzione media percepita dai dipendenti regolari e non regolari nel 2016 è di 3,15 milioni di yen e l'indagine statistica sugli stipendi privati dell'Agenzia delle Entrate rivela che la differenza si è ampliata per quattro anni consecutivi. Il divario tra salari regolari e non regolari si sta ampliando con l'aumento dei livelli salariali a causa della carenza di manodopera.

Come colmare il divario tra dipendenti non regolari e dipendenti a tempo pieno? Tra le proposte ci sarebbe quella di erogare il medesimo stipendio per il medesimo lavoro, concretizzatasi nella revisione della Legge sul Lavoro Part-time del 2007 che prevede un "trattamento equilibrato in considerazione della descrizione del lavoro e della carriera". Nel 2012 viene revisionato anche il diritto del lavoro interinale per cui "l'ente che fornisce lavoratori ad un'azienda deve assicurarsi che nell'azienda di destinazione ci sia lo stesso trattamento per tutti i lavoratori che svolgono mansioni dello stesso tipo".²⁴ Tuttavia, se si affermasse la tendenza a pagare la stessa cifra alle persone che compiono il medesimo lavoro, la tassa di spedizione dei lavoratori interinali aumenterebbe e questa categoria verrebbe spontaneamente soppressa. Per evitare ciò si potrebbe prendere in considerazione l'idea di innalzare il livello di salario minimo, dato che quello del Giappone è uno dei più bassi tra quelli dei paesi sviluppati.²⁵ La riluttanza del Giappone è dovuta all'osservazione del fallito tentativo della Corea, i cui risultati non sono promettenti: dopo aver aumentato il livello minimo di salario, infatti, la disoccupazione è aumentata perché in molti casi è più conveniente non assumere. Jacob Card, premio Nobel per l'economia nel 2021, smentisce tuttavia la relazione causale tra aumento salario minimo e

²⁴ Revisione della Legge dell'Impiego Part-time, dell'Impiego a Contratto e del Lavoro Interinale, 2012.

²⁵ Salario minimo reale, OECD.Stat, 2020.

disoccupazione.²⁶ Ad ogni modo in Giappone il salario minimo è invariato da trent'anni e si inizia a discutere se sarebbe il caso di alzarlo o meno.

Un futuro incerto.

Il lavoro irregolare, oltre a prevedere una retribuzione relativamente più bassa, offre anche meno stabilità e non permette di fare progetti per il futuro. Per colmare questa lacuna, non sarebbe una buona limitare la possibilità di licenziamento? Secondo un articolo dell'Asahi Shinbun che teorizza come cambierà il lavoro interinale dopo la revisione del 2018, tra le contromisure escogitate dalle aziende per evitare di assumere regolarmente i lavoratori c'è quella di non rinnovare il contratto una volta terminato. Secondo la revisione, infatti, il lavoro non regolare non può essere protratto per oltre cinque anni e deve necessariamente avvenire una transizione al lavoro regolare a tempo pieno. Cinque anni dopo l'entrata in vigore della revisione della legge sul contratto di lavoro, viene avviato sul serio un sistema per trasferire i dipendenti non regolari al lavoro a tempo indeterminato. C'è tuttavia il timore che le aziende che non vogliono rinunciare licenziare il personale in qualsiasi momento inizino ad astenersi dall'assumere del tutto o a interrompere l'assunzione prima della conversione a tempo indeterminato della tipologia di contratto. Ed è quello che avviene nel 2018. Secondo il Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere, da aprile 2018, oltre quattro milioni di persone hanno diritto a fare domanda per un lavoro a tempo indeterminato ma non tutte le aziende promuovono la conversione al lavoro a tempo indeterminato in linea con le finalità della legge e, anzi, alcune aziende stanno iniziando a interrompere le assunzioni prima che sorga il diritto al lavoro a tempo indeterminato.

Ad ogni modo non mancano i dubbi sul fatto che, sebbene il lavoro regolare andasse ad aumentare, ciò non risulterebbe in un aumento della disoccupazione, vanificando gli sforzi per aumentare la stabilità lavorativa e sociale dei cittadini. Questo fenomeno potrebbe verificarsi a causa delle rigide norme sul licenziamento dei dipendenti regolari in Giappone. Per le aziende, una volta assunto un dipendente a tempo pieno, è difficile licenziarlo e, in caso di recessione, anche se la domanda di prodotti e servizi dell'azienda diminuisse, il costo del lavoro dei dipendenti regolari non potrebbe essere ridotto facilmente. Ciò giustifica la riluttanza delle aziende ad assumere dipendenti a tempo indeterminato. Per promuovere l'assunzione con contratto regolare, paradossalmente bisognerebbe quindi trovare un modo per ridurre l'onere dell'assunzione a tempo indeterminato facilitando il licenziamento degli impiegati regolari. Un'altra iniziativa utile sarebbe promuovere la crescita e l'espansione del mercato del cambiamento del lavoro in modo che sia più facile trovare lavoro e assumere risorse umane. In questo modo si eviterebbe che i lavoratori che desiderano cambiare lavoro o anche solo quelli a breve termine subiscano svantaggi a causa delle pensioni aziendali o delle lacune istituzionali che occorrono durante queste fasi (vedi **paragrafo 2.1.1**). Quando diventa più facile cambiare lavoro nel mercato, diventa più facile per le persone cercare di migliorare il proprio trattamento piuttosto che lavorare in condizioni sfavorevoli, che è anche un incentivo economico per sostenere la realizzazione della medesima retribuzione per la medesima mansione.

Un ultimo problema del contratto di lavoro non regolare è che non è prevista alcuna formazione professionale, il che impedisce di assumere le competenze per diventare idonei ad un'assunzione a tempo indeterminato. Quello del lavoro irregolare è un sistema da cui è difficile uscire e che non fornisce strumenti per rompere il circolo vizioso. La tutela dei lavoratori irregolari, da una parte, è fondamentale per evitare il degrado dell'ambiente lavorativo e una discesa nella qualità di vita dei cittadini. D'altra parte, un'eccessiva tutela dei lavoratori irregolari minaccia la stabilità dei lavoratori regolari e rischia di diventare un pretesto per l'aumento del tasso di disoccupazione.

2.2 Donne e lavoro in Giappone.

L'analisi effettuata nella prima parte di questo secondo capitolo è fondamentale per capire l'inquadramento della forza lavoro femminile nella complessità del sistema lavorativo nipponico. In queste righe si andranno

²⁶ Luca GIANGREGORIO, "La lezione di David Card", Jacobin Italia, 16 ottobre 2021, <https://jacobinitalia.it/la-lezione-di-david-card/>

ad individuare le fasi attraverso cui si sono evolute le lavoratrici giapponesi e come si collocano nel sistema occupazionale odierno. Si scoprirà infatti che la forza lavoro femminile in Giappone possiede caratteristiche estremamente peculiari che testimoniano la storia e la società del Paese. Ad un certo punto della loro vita, infatti, un gran numero di donne lascia il lavoro e vi ritorna soltanto quando il peso della sfera domestica, casa e figli, si alleggerisce. Nonostante i tentativi del governo di favorire la continuità lavorativa delle donne, questa ancora non si è realizzata. Questa attitudine determina fortemente il loro stato occupazionale: la maggior parte della forza lavoro femminile è formata da lavoratrici con contratto non regolare, che consente di avere più tempo da dedicare alla casa e ai figli, ma che mette a rischio la loro stabilità lavorativa e sociale.

2.2.1 Breve storia del lavoro delle donne.

Ripercorrendo l'evoluzione del rapporto tra le donne giapponesi e il lavoro, inteso come quello al di fuori delle faccende domestiche e l'allevamento dei figli, si possono individuare sei fasi che hanno gradualmente rivoluzionato la concezione del lavoro femminile. Il primo periodo (1867-1910) vede donne lavoratrici che hanno contribuito alla modernizzazione del Giappone. All'epoca il governo Meiji mette in atto un progetto di modernizzazione del Paese costruendo fabbriche e impianti statali, aprendo le porte all'industria tessile incentrata sulla filatura della seta e del cotone. In particolare, la Tomioka fu la prima di queste ad assumere donne, figlie di samurai, come istruttrici per gli operai. Una volta che le fabbriche tessili vengono privatizzate in tutto il Paese, diventano anche il luogo di lavoro di donne tra i venti e i trent'anni, principalmente figlie di contadini. Secondo un reportage sulla vita delle filatrici di cotone ai tempi della Tomioka, la vita media delle operaie è molto dura: lavorano sedici ore al giorno, dalle 5:40 del mattino alle 9:00 di sera, con una pausa di quindici minuti per la colazione, cinque per il pranzo e venti per la cena.²⁷ In questo periodo però le donne avviano anche un graduale inserimento in altre professioni. Con la modernizzazione in campo medico e accademico, arrivano anche le pioniere della professione di insegnante, infermiera e medico. Si tratta comunque di pochissimi casi, in quanto la posizione sociale della donna è ancora al di sotto di quella degli uomini, come conferma infatti la legittimazione del sistema familiare dello *ie*.²⁸

La seconda fase della mutazione della relazione tra donne e lavoro (1911-1929), vede la nascita della "casalinga" e della "donna professionista". Dopo la Prima guerra mondiale e il Grande Terremoto del Kanto, il Giappone sperimenta un'epoca di repentina industrializzazione e urbanizzazione. Con l'espansione economica nascono nuovi lavori, nelle città cresce la domanda di impiegati nelle aziende e negli uffici pubblici e aumentano le opportunità per le donne di cominciare a lavorare. Questo porta a un incremento del numero di donne professioniste. È così infatti che vengono chiamate le donne che intraprendono questi nuovi lavori. Queste donne, dopo essersi diplomate in scuole femminili, lavorano per un periodo di tempo come impiegate, dattilografe e altre nuove mansioni, fino al sopraggiungere del matrimonio. Il pregiudizio nei loro confronti è radicato, ma c'è anche chi le vede come progressiste. Le mogli dei tipici impiegati a tempo pieno giapponesi, i cosiddetti *salarymen*, che amministrano la casa e i beni famigliari, sono invece chiamate casalinghe. In questo periodo inoltre diventano popolari i movimenti femministi per ottenere i diritti e migliorare la propria posizione sociale e si espande il dibattito riguardo l'indipendenza delle donne e la tutela della maternità.

Protagoniste della terza fase (1930-1945) sono le donne lavoratrici durante la guerra. Nel 1930 la depressione Shōwa porta una povertà senza precedenti sia nella città che nelle campagne. Con lo scoppio della guerra sino-giapponese nel 1937, il Giappone entra nel regime bellico e gli uomini sono chiamati al fronte per combattere la potenza nemica. Quindi, nella prima metà del periodo Shōwa, tra crisi e guerra il lavoro grava sulle spalle delle donne invece che su quelle degli uomini. Sotto la Legge di Mobilitazione Nazionale il governo mette in atto un controllo generale della vita dei cittadini, del loro pensiero, della loro alimentazione e del

²⁷ Hosoi WAKIZŌ, *Triste storia delle operaie (Aishi)*, Kaizōsha, 1925.

²⁸ Ci si riferisce allo *ie* (家, lett. "famiglia" o "casa") come la famiglia tradizionale giapponese, nonché unità di base del diritto giapponese fino alla fine del secondo conflitto mondiale. Al vertice della struttura gerarchica dello *ie* c'è il padre/marito, che ha potere decisionale sugli altri membri, quindi anche sulla moglie. Fonte A. Shimizu, *ie and Dozoku: Family and Descent in Japan*, Current Anthropology Volume 28, Numero 54, 1987.

loro abbigliamento. Le donne, da quelle non sposate finanche alle studentesse, vengono mobilitate investite nella forza lavoro. Allo stesso tempo vengono incoraggiate a sposarsi presto e ad avere figli.

Durante la quarta fase (1945-1955) avviene una serie di riforme che cambiano per sempre la vita delle donne giapponesi. Nel dopoguerra si delineano i principi del progresso sociale e del miglioramento della loro posizione: la nuova Costituzione decreta la parità dei sessi e conferma il suffragio femminile (1945). Viene emanata la Legge Fondamentale sull'Istruzione che prevede pari opportunità educative tra i sessi. I diritti civili vengono rivisitati e viene abolito il sistema dello *ie*. Lo status sociale delle donne inizia così ad equipararsi a quello degli uomini. Nel 1950 scoppia la Guerra di Corea e la domanda in Giappone subisce un incremento tale da accelerare lo sviluppo economico. L'aumento delle esportazioni porta finalmente il Giappone del dopoguerra sulla strada del risanamento. La rinnovata necessità di forza lavoro porta all'avanzamento delle donne verso le professioni cui fino ad allora l'accesso era impedito o che sono nate dopo la guerra. Aumentano le figure femminili impiegate nelle aziende e nel settore vendite.

Ad inaugurare la quinta fase (1956-1974) è il Report Annuale sull'economia giapponese che dichiara che il Paese non si trova più nel dopoguerra. Il Giappone si affaccia ora su un elevato sviluppo economico e transita gradualmente da una società che fa del risparmio virtù a una di stampo consumistico. Gli elettrodomestici vengono diffusi in tutto il Paese e aumenta fortemente la proporzione della spesa per l'istruzione e il tempo libero sul bilancio familiare. In questo periodo nasce la figura della casalinga a tempo pieno: la moglie che, mentre il marito lavora duramente per lo sviluppo economico e per aumentare lo standard della qualità di vita della propria famiglia, lo sostiene occupandosi della casa. Diviene comune per le donne, una volta laureate, lavorare in un primo periodo e lasciare l'impiego una volta sposate per occuparsi dei figli. Sono rari i casi di donne che continuano a lavorare a lungo dopo il matrimonio. In seguito, l'insufficienza di giovani lavoratori e l'alleggerimento dell'impegno domestico grazie all'utilizzo di elettrodomestici, cambia la prospettiva femminile nei confronti del lavoro. Una volta ultimata l'educazione dei figli, le casalinghe iniziano a rientrare nel mondo lavorativo con impieghi part-time per contribuire al bilancio familiare. Nelle campagne si viene a creare una situazione diversa, in cui le donne e gli anziani compensano la manodopera agricola persa per via del riversamento dei lavoratori uomini nelle città.

Nella sesta e ultima fase (1975-1985) si accorcia il divario delle opportunità lavorative. Nel 1986 passa la Legge sulle pari opportunità di lavoro per donne e uomini²⁹ e anche le aziende avviano delle iniziative in proprio a riguardo. Cambia ancor più percezione del lavoro femminile e il loro modo di lavorare si diversifica ulteriormente. Grazie all'aumento dell'aspettativa di vita, alla diminuzione del tasso di fertilità e al miglioramento degli standard di istruzione, l'equilibrio della vita delle donne giapponesi cambia in modo significativo, il che ci porta agli standard dei nostri tempi.

2.2.2 La forza lavoro femminile.

In questo paragrafo si osserverà il mutamento progressivo della forza lavoro femminile giapponese per individuarne le caratteristiche e le peculiarità. Alla fine del ventesimo secolo la struttura industriale del Giappone cambia drasticamente nel corso della modernizzazione, passando da una incentrata nel settore primario a una incentrata nel settore secondario e, infine, terziario. Questo cambiamento economico è accompagnato da un cambiamento nel modo di lavorare delle donne.

29 「男女雇用機会均等法」、Legge. N.2/1986、https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=361M50002000002_20200601_501M60000100086&keyword=%E7%94%B7%E5%A5%B3%E9%9B%87%E7%94%A8%E6%A9%9F%E4%BC%9A%E5%9D%87%E7%AD%89%E6%B3%95



Grafico 2.8. Tasso di partecipazione alla forza lavoro delle donne over 15 (1953-2021). *Fonte* Sondaggio sulla forza lavoro.

Come mostrato dai dati del **grafico 2.8**, prima del 1960 in Giappone il tasso di partecipazione delle donne alla forza lavoro è del 54.4%, più alto di quello di paesi sviluppati come il Regno Unito, gli Stati Uniti e la Svezia. Questo perché prima degli anni Cinquanta le donne lavorano principalmente nel settore primario seguendo l'attività di famiglia. Negli anni Sessanta il progresso

economico amplia le loro opportunità occupazionali nel settore secondario, ma, nonostante ciò, mentre il numero di dipendenti uomini sale la partecipazione delle donne alla forza lavoro subisce un declino. Questo perché, anche se una volta sposate le donne non lavorano di più, hanno comunque di che vivere grazie allo stipendio del marito.³⁰ Come si vedrà più nel dettaglio, è proprio in questi anni che si inizia a vedere la cosiddetta "curva a M" nella partecipazione femminile alla forza lavoro. Dagli anni Settanta in poi aumenta l'importanza del settore terziario, incentrato sull'industria dei servizi e sono sempre di più le donne che raggiungono livelli di istruzione superiore. In questa decade, dopo un declino culminato nel 1975 con la partecipazione del solo 45,7% delle donne, si inizia a vedere un nuovo incremento della forza lavoro femminile. Questo incremento si va a stabilizzare nel corso degli anni Ottanta e Novanta anche grazie alla promulgazione di due leggi fondamentali per la storia dell'uguaglianza di genere giapponese: la Legge sulle Pari Opportunità di Lavoro e la Legge sul Congedo Parentale.

Fatte queste considerazioni, l'elemento principale che salta all'occhio quando si osserva la forza lavoro giapponese è la variazione del comportamento delle lavoratrici a seconda della fascia d'età, che si palesa nella "curva a M". Si chiama così perché è la curva a forma di M che si palesa quando si rappresenta con un

Grafico 2.9. Partecipazione femminile alla forza lavoro in base all'età (2020). *Fonte* Istituto Giapponese delle Politiche del Lavoro e della Formazione. Confronto internazionale del lavoro.

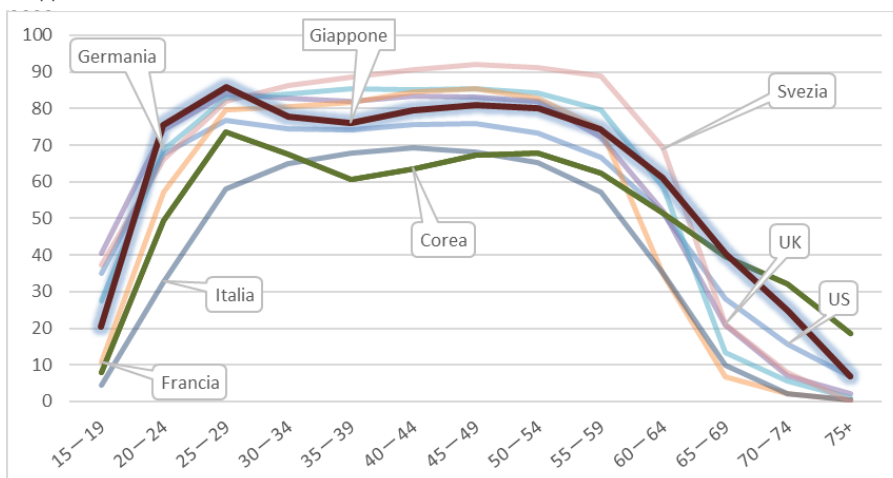


grafico il tasso di forza lavoro femminile in base all'età, come nel **grafico 2.9**. Un tempo era generalmente presente in molti paesi sviluppati, ma oggi è sparita in quasi tutti ed è rimasta solo in Giappone e in Corea. La diminuzione della forza lavoro nelle età che combaciano con il parto e il periodo di assistenza all'infanzia è infatti una grande particolarità di questi due paesi. Intorno ai

³⁰ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag.27

trent'anni (età del concepimento e dell'infanzia dei figli) il tasso di occupazione cala per poi risalire dopo che la responsabilità genitoriale più impegnativa viene meno, perché a quel punto molte donne tornano a lavorare. La curva riflette proprio questo fenomeno e, come dimostrato dal **grafico 2.10** è totalmente assente nel comportamento lavorativo degli uomini.

Grafico 2.10. Tasso di partecipazione alla forza lavoro per genere ed età: confronto 2000/2020. Fonte Ufficio Statistiche del Giappone. Libretto delle statistiche Giapponesi (2021).

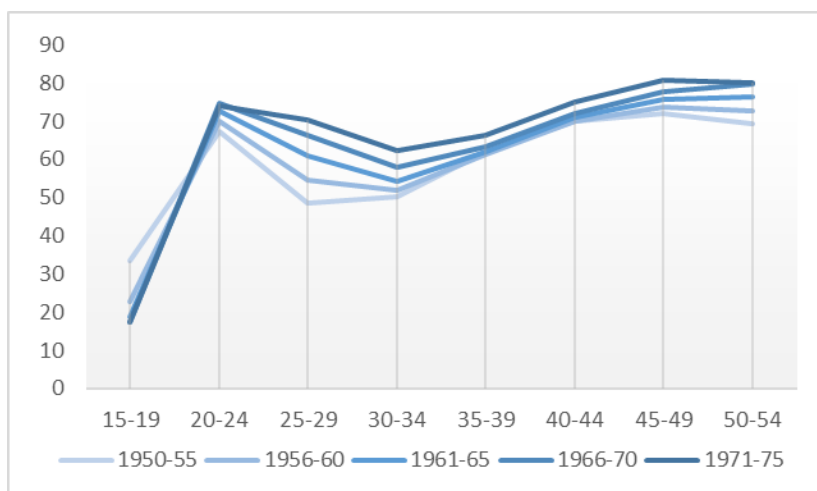
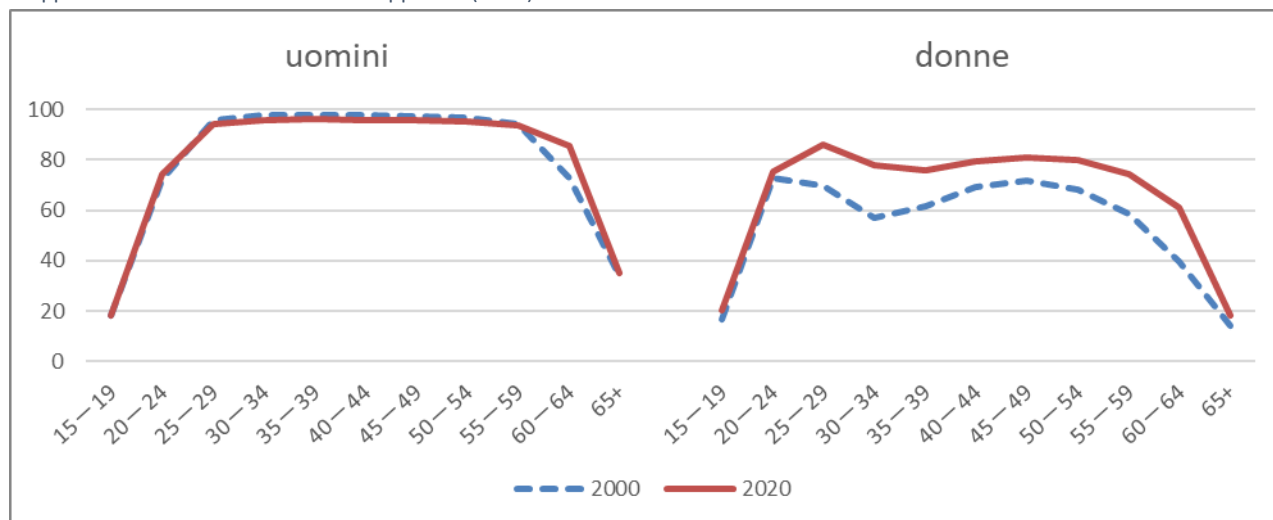


Grafico 2.11. Partecipazione alla forza lavoro della generazione femminile over 15 in base all'età. Fonte Sondaggio sulla Forza Lavoro (2021).

Altra cosa evidente è che la forma della curva femminile non rimane immutata negli anni. Facendo un confronto con i dati di circa vent'anni fa, nel 2020 il gruppo di età dei 35-39 anni sostituisce il gruppo di età dei 30-34 anni per formare la parte inferiore della curva a forma di M. Il tasso di partecipazione è aumentato di 20.7 punti percentuali nella fascia di età 30-34 anni e di 14.6 punti percentuali nella fascia di età 35-39, rendendo il fondo della curva a forma di M più piatta e più graduale.

Si pensa che questo mutamento sia

notevolmente influenzato dalla progressione della valorizzazione del sistema giuridico per bilanciare il lavoro e l'assistenza all'infanzia, e il miglioramento dell'ambiente di lavoro delle aziende. Tuttavia, bisogna considerare anche altri elementi, come la tendenza a sposarsi e avere figli più tardi nella vita. Nel **grafico 2.11**, che rappresenta la percentuale di partecipazione alla forza lavoro in base all'età e suddivisa per generazioni, si evidenzia il cambiamento in modo più specifico e si constata che l'avvallamento delle generazioni più giovani è meno profondo, già da prima che venissero introdotte le leggi per agevolare la carriera delle madri. Questo è probabilmente dovuto al fatto che, come visto nel primo capitolo, le nuove generazioni si sposano meno. Sono aumentate le donne tra i 20 e i 30 anni che non hanno il coniuge e il tasso di crescita dei lavoratori sposati con figli è basso. Si può notare che anche il momento in cui le donne smettono di lavorare è più avanti nel tempo, subendo forse l'effetto del matrimonio tardivo. Quindi con le due leggi menzionate prima, la discesa della curva a M si è appiattita, ma non sparisce del tutto. Anche l'andamento del tasso di natalità

rimane uguale e si può concludere dicendo che, nonostante le iniziative giuridiche i risultati attesi non vengono ottenuti.

Il tasso di continuità lavorativa.

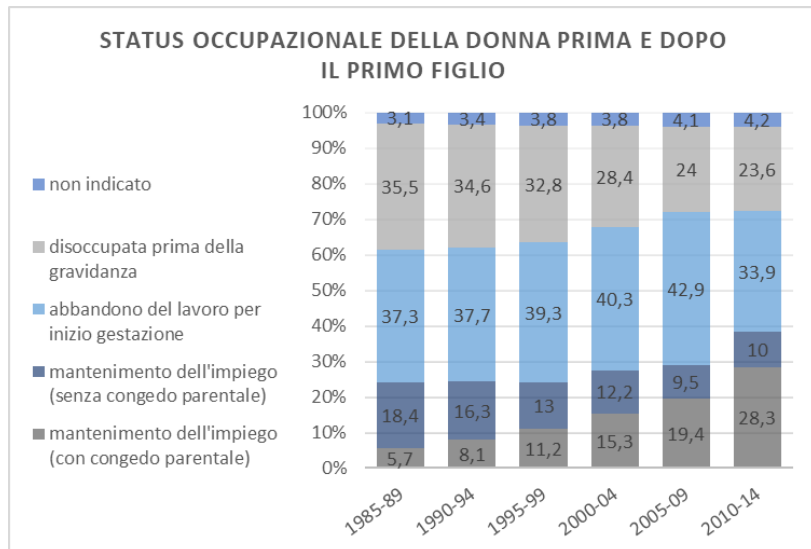


Grafico 2.12. Cambiamento della situazione occupazionale delle mogli prima e dopo la nascita del loro primo figlio. Fonte Quindicesima indagine nazionale sulla fertilità, 2015.

È più probabile che le donne, una volta sposate, sospendano le loro carriere per dedicarsi alla vita matrimoniale e alla crescita dei figli. Si stima che le donne che mantengono il lavoro durante il matrimonio, il parto e l’infanzia dei figli negli anni Ottanta siano circa il 20%. Questo tasso di “continuità lavorativa” non cambia molto nel tempo e aumenta in modo significativo solo dopo il 2010 (grafico 2.12). Ad ogni modo, dalla metà degli anni Novanta il momento in cui le donne abbandonano il lavoro passa dal matrimonio alla nascita del primo figlio. Tra il 2010 e il 2014 le donne che continuano a lavorare dopo aver avuto il primo figlio sono il 38,3%, a

discapito del solo 24,1% della seconda metà degli anni Ottanta. La percentuale di quelle che mantengono l’impiego non cresce nei vent’anni successivi ma subisce un incremento nell’ultimo decennio. Rimane però considerevole la percentuale di donne che lasciano il lavoro dopo la gestazione del primo figlio che, anche se diminuita rispetto agli anni Ottanta, rimane comunque alta al 33,9%.

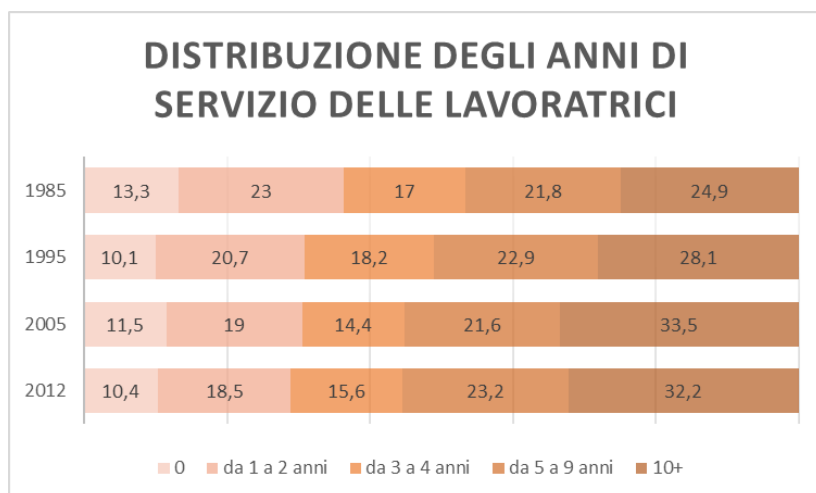


Grafico 2.13. Distribuzione degli anni di servizio delle donne dal 1985 al 2012. Fonte Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere. Indagine di base sulla struttura salariale 2012.

D’altra parte, il periodo medio di occupazione³¹ delle lavoratrici donne aumenta in quegli stessi anni, da 6.8 anni nel 1985 a 10.1 anni nel 2014³² (grafico 2.13). Guardando la ripartizione per anni di servizio, nel 1985 il 53,3% delle donne rimane sul luogo di lavoro per quattro anni o meno, il 21,8% dai cinque ai nove anni e il 24,9% per dieci o più anni. Nel 2012 il numero di donne con quattro o meno anni di servizio scende al 44,5%, dai cinque ai nove anni di servizio sale al 23,2% e, infine, a rimanere in servizio per più di dieci anni è il 32,2% delle lavoratrici. Le

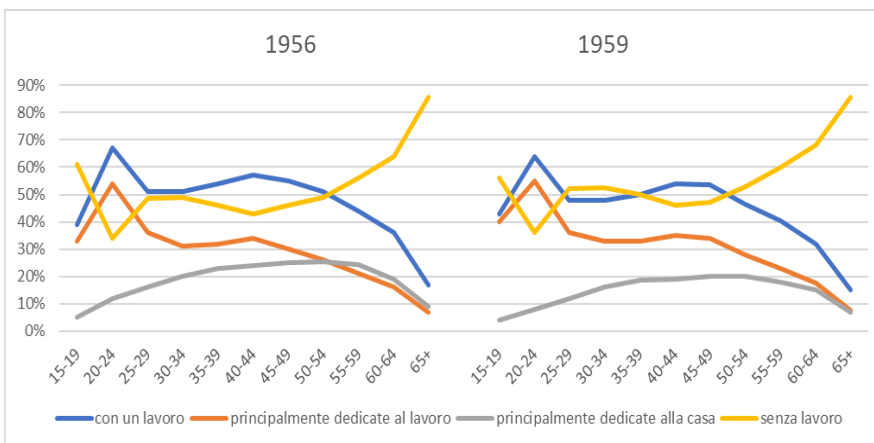
statistiche suggeriscono che il generale aumento della lunghezza di servizio sia dovuta alla diminuzione della categoria di quattro o meno anni e all’aumento di quella di più di dieci anni di servizio. Dal momento che in quell’arco di tempo non c’è stato quasi nessun cambiamento nella percentuale di donne che continuano a lavorare dopo il parto, l’aumento della media degli anni di servizio e delle persone che rimangono sullo stesso

³¹ Il numero di anni di servizio dal momento in cui il lavoratore è stato assunto dall’impresa alla data dell’indagine. In tutti i casi, la “durata del servizio” ai sensi della presente relazione di sintesi è la media anzianità di servizio.

³² Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere. Indagine di base sulla struttura salariale.

posto di lavoro per più di dieci anni è verosimilmente dovuta alle donne che non si sposano mai o che si sposano più tardi nella vita.³³

Secondo la ricercatrice Yukiko Senda, le scelte di vita e il comportamento lavorativo delle donne appartenenti alla coorte degli anni Sessanta hanno influenzato in modo significativo il tasso di fertilità nelle decadi successive. A sostegno della sua tesi è l'osservazione dei dati ufficiali del Sondaggio dello Stato Occupazionale dei lavoratori, che monitora la forza lavoro giapponese ogni tre anni dal 1956 al 1974 e ogni cinque dal 1977 in poi. Se si rappresenta graficamente lo stato dell'occupazione femminile dal 1956 al 2017, si possono identificare cinque stadi, tutti corrispondenti alle diverse fasi lavorative della generazione di donne nate negli anni Sessanta. Prima di procedere è necessario fare un po' di chiarezza sullo stato occupazionale, la cui distinzione principale è "con un lavoro" e "senza lavoro". La prima categoria si suddivide a sua volta in persone la cui principale attività è il lavoro e persone che, pur avendo un lavoro, sono coinvolte in altre attività che occupano la maggior parte del loro tempo. Queste attività possono consistere principalmente nel governare la casa, frequentare la scuola o entrambe le cose. Nei prossimi grafici³⁴, le serie "con un lavoro" e "senza lavoro" rappresentano la tendenza della partecipazione femminile alla forza lavoro giapponese, mentre il confronto tra le serie "con un lavoro" e "principalmente dedite al lavoro", e ancora tra le serie "principalmente dedite al lavoro" e "principalmente dedite alla casa" sono indicatori del modo in cui le donne lavorano. Durante una prima fase, dal 1956 al 1959, in cui la coorte degli anni Sessanta non è ancora nata, il più alto tasso di impiego appartiene alle donne tra i 20 e i 24 anni e si aggira intorno al 65%. Tra i 25 e i 34

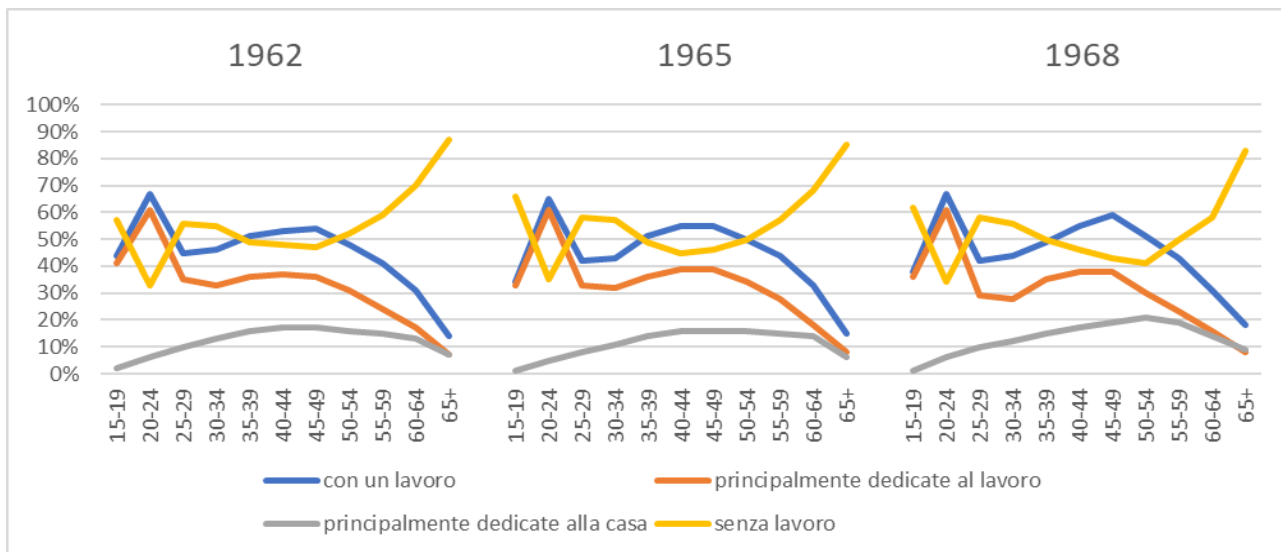


anni invece si abbassa intorno al 50%. La percentuale, quindi, cambia intorno al raggiungimento dei 25 anni, l'età in cui le serie di donne con e senza lavoro iniziano a competere tra loro, arrivando persino ad incrociarsi. Dato che il numero di donne che lavorano nell'attività di famiglia cresce, la curva delle donne principalmente dedite alla casa si appiattisce.³⁵

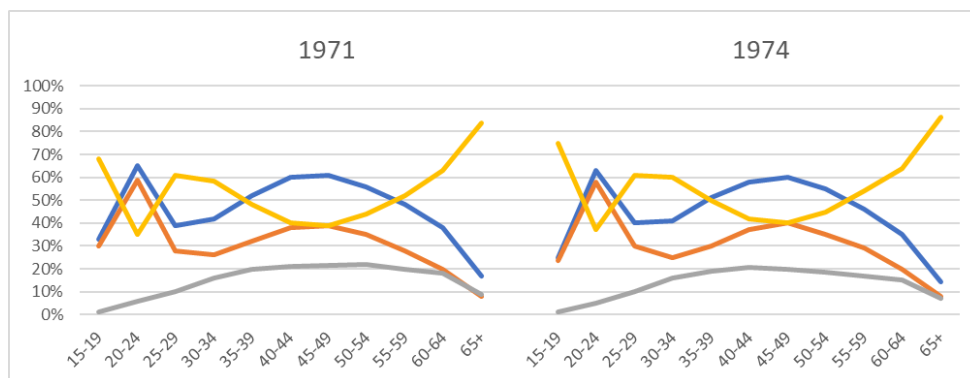
³³ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag.28

³⁴ I dati si riferiscono ai risultati dei Sondaggi sullo Stato Occupazionale svolte dal Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere tra il 1956 e il 2017.

³⁵ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag.35



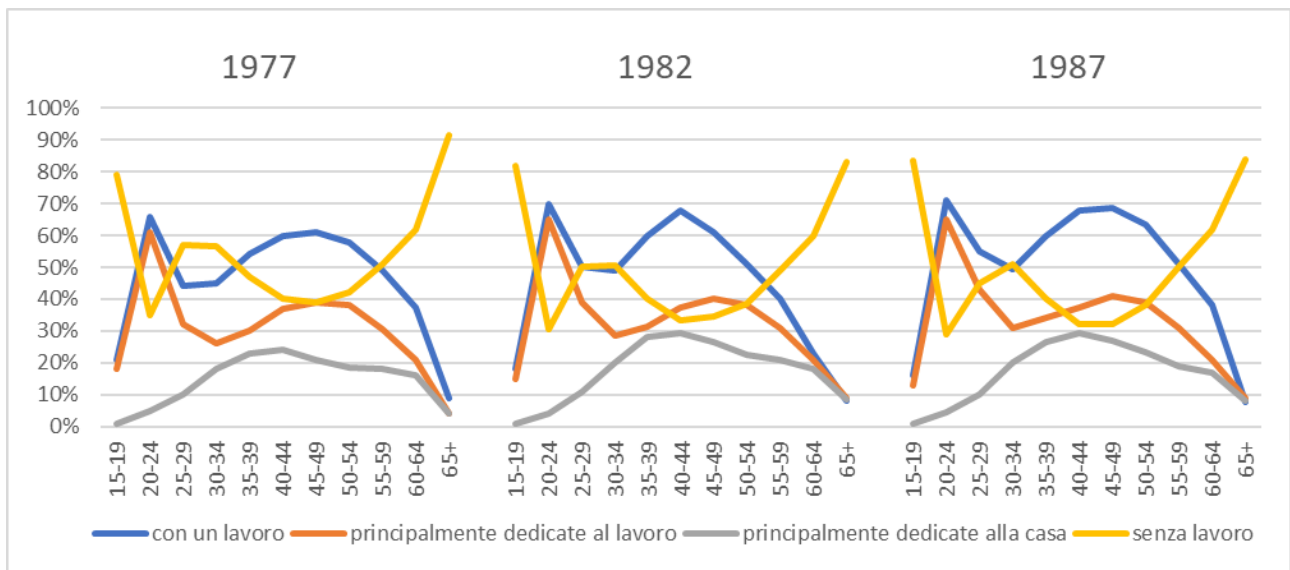
Nella seconda fase, che vede i dodici anni che passano tra il 1962 e il 1974, il tasso di impiego delle donne tra i 20 e i 24 anni in un primo momento rimane invariato rispetto alla fase precedente, mentre cala di dieci punti quello della fascia d'età successiva. Questo è probabilmente dovuto al fatto che l'industria giapponese passa da quella primaria, composta principalmente da lavoratori autonomi, a quella secondaria, composta principalmente da lavoratori dipendenti. Rispetto alla generazione precedente, la tendenza delle donne a lasciare il lavoro in prossimità del matrimonio è più forte e la serie "senza lavoro" sovrasta quella delle donne con un lavoro nella fascia d'età tra i 25 e i 34 anni.³⁶ Il cambiamento più significativo di questa decade è che la percentuale di impiego delle donne nei loro quarant'anni, dopo il calo nelle fasce d'età precedenti, torna ad aumentare. È qui che emerge la "curva a M" di cui si è parlato precedentemente. Durante questa fase il percorso standard delle donne prevede infatti che lascino il lavoro una volta sposate per prendersi cura dei figli, per poi tornare al lavoro una volta che sono diventati abbastanza grandi. Questo fa delle madri negli anni Sessanta le prime a mettere in pratica il tentativo di equilibrare casa e lavoro. A comporre le fila delle lavoratrici quarantenni sono le impiegate part-time e questa caratteristica si vede nella differenza tra la percentuale di donne con un lavoro e quelle la cui principale attività è il lavoro, che è più larga nella fascia dai 40 ai 49 anni d'età.



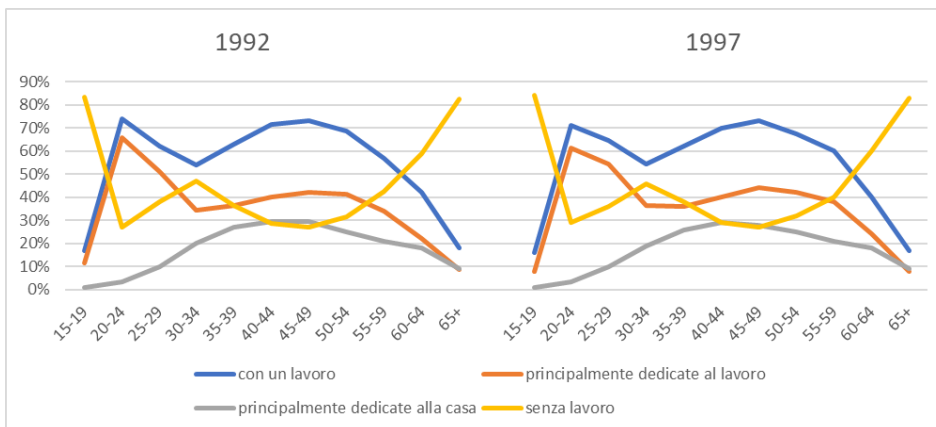
Inoltre, dai quarant'anni in su si gonfia anche la curva delle donne principalmente dedite alla casa.³⁷

³⁶ Ibidem.

³⁷ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag.36



Il terzo stadio rappresenta il periodo di indagini tra l'anno 1977 e l'anno 1987, in cui la conca della "m", che è provocata dalla fascia d'età con il più basso tasso di impiego, si sposta dai 25-29 ai 30-34 anni. Questo a causa del fatto che meno donne tra i 25 e i 29 anni lasciano il lavoro, mentre aumentano le donne che lo fanno nella prima metà dei trent'anni. Aumenta la proporzione di donne principalmente impegnate nel lavoro. Tutto ciò avviene perché il momento in cui le donne lasciano il lavoro slitta dal matrimonio a quello della nascita del primo figlio, oltre al fatto che l'età del matrimonio rispetto alla coorte degli anni Cinquanta viene postposta.

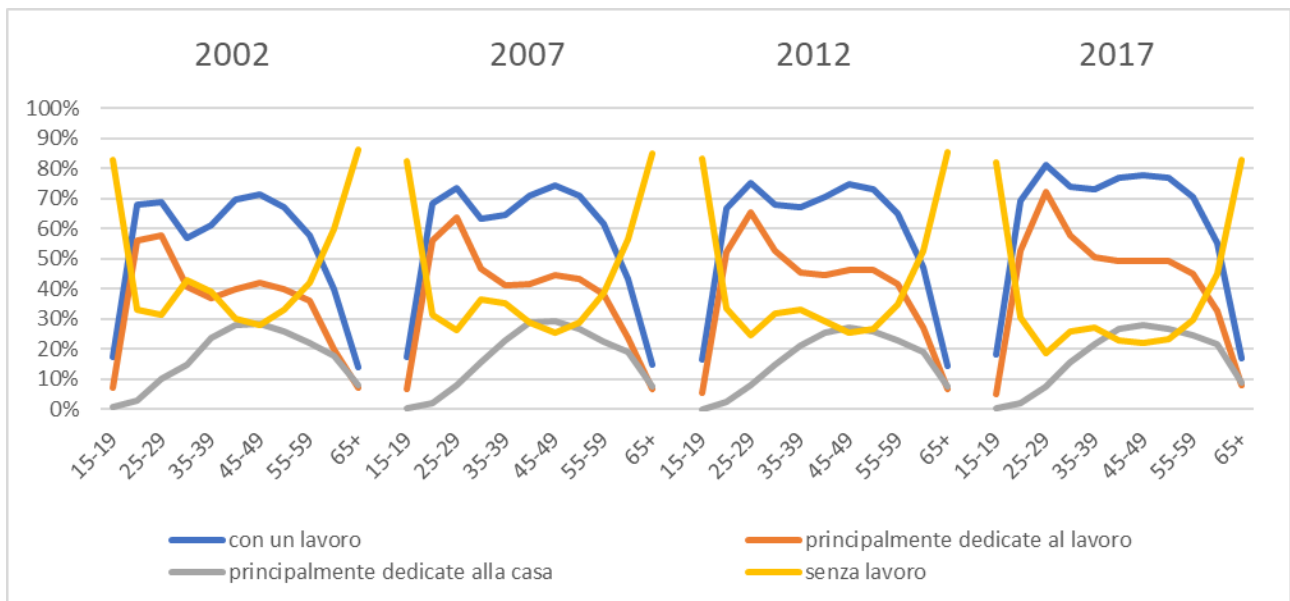


La quarta fase, che va dal 1992 al 1997, evidenzia il periodo in cui la maggior parte delle donne nate negli anni Sessanta si trova a dover prendere una serie di importanti decisioni concernenti il matrimonio, la famiglia e il lavoro. I dati mostrati nei grafici sovrastanti descrivono i risultati delle scelte fatte: la

conca della curva a "m" diviene meno profonda e la percentuale minima di occupazione detenuta dalle donne tra i 30 e i 34 anni è del 55%, cinque punti superiore allo stesso gruppo della fase precedente.³⁸ Sono molto meno le donne che lasciano il lavoro e questo è in parte dovuto al fatto che aumentano le donne in grado di gestire il lavoro e la maternità e in parte al fatto che sono molto meno le donne che scelgono di sposarsi e avere figli.

Nella quinta e ultima fase, che va dal 2002 fino alla data dell'ultima indagine, il 2017, la conca della curva a M si estende fino ad includere le donne tra i 30 e i 39 anni. D'altra parte, impossibile non notare che la curva, pur essendo sempre presente, indubbiamente si appiattisce. Il divario tra la massima e la minima percentuale di donne con un lavoro si accorcia gradualmente fino ad arrivare a meno di dieci punti. Un'altra caratteristica di questa fase è che le donne smettono di abbandonare il lavoro tra i 25 e i 29 anni. Siamo ormai nella coorte degli anni Settanta: queste donne continuano a lavorare fino a trent'anni e, anche se non manca la

³⁸ Ibidem.



percentuale di quelle che lasciano il lavoro a causa della nascita di un bambino, sono sempre più quelle che trovano il modo di continuare a lavorare indipendentemente dalla maternità o meno. In questo stadio la coorte degli anni Sessanta occupa la fascia d'età tra i 33 e i 42 anni nel 2002, tra i 38 e i 47 anni nel 2007, tra i 43 e i 52 nel 2012 e tra i 48 e i 57 nel 2017. Consideriamo la serie di donne principalmente dedite al lavoro: nel 2002 la fascia che detiene la percentuale più bassa (37%) è quella di 35-39 anni, comunque più alta della stessa coorte del sondaggio precedente. Nel 2012, il fondo della stessa serie (44%) è detenuto dalla fascia 40-44 anni, mentre la fascia successiva, che è quella in cui rientra la coorte degli anni Sessanta, si alza al 47%. Nel 2017 le donne nate negli anni Sessanta, che ora hanno tra i 48 e i 57 anni, alzano ulteriormente il livello minimo di donne la cui principale attività è il lavoro al 49%. È plausibile affermare quindi che la maggior parte della coorte degli anni Sessanta ha cercato di lavorare fino al raggiungimento della mezza età, indipendentemente dal matrimonio e dalla nascita dei figli, guadagnandosi il titolo di prima coorte a tentare di raggiungere un equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.³⁹ Subentra anche il fatto che, una volta superata quella che è considerata l'età media adatta al matrimonio, le donne single scelgono di rimanere tali perché sentono di aver mancato l'unica finestra disponibile per sposarsi. La coorte degli anni Sessanta, tra donne che hanno tentato di districarsi tra lavoro e famiglia, donne che si sono sposate tardi o non si sono sposate affatto, hanno determinato l'andamento del tasso di natalità dei decenni successivi.

2.2.3 Lo Status occupazionale femminile.

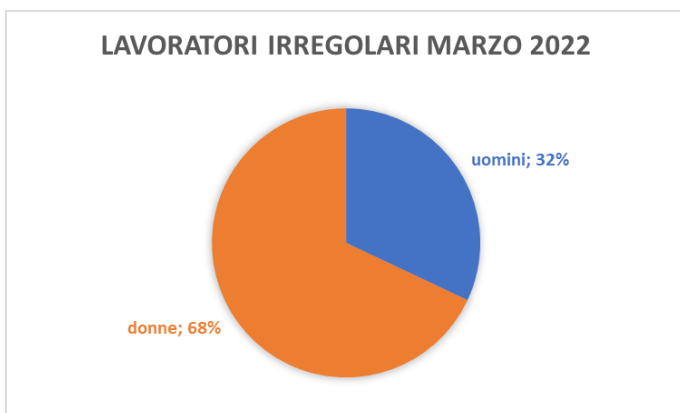


Grafico 2.14. Lavoratori irregolari: confronto donne e uomini. Fonte Sondaggio sulla Forza Lavoro (2022).

Una volta visto in che quantità le donne partecipano alla forza lavoro femminile, è il momento di vedere come le lavoratrici si collocano nel mondo del lavoro. Secondo le ultimissime statistiche del Ministero degli Affari Interni e delle Comunicazioni, risalenti a marzo del 2022, i lavoratori non regolari ammontano al 36,6% di tutti i lavoratori e, tra questi, la maggior parte sono donne. Più precisamente, il 68% dei lavoratori irregolari giapponesi è composto da donne, contro il solo 32% di uomini (**grafico 2.14**). Anche analizzando le proporzioni delle tipologie di contratto di lavoro interne ai singoli generi, si

³⁹ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag.37

nota nelle donne una significativa preponderanza di lavoratrici irregolari, che segna un forte contrasto con la situazione dei lavoratori uomini. Come mostrato dal **grafico 2.15**, poco più della metà delle donne, il 53%, ha un contratto di lavoro non regolare. D'altra parte, ad avere lo stesso tipo di contratto è solo il 21,9% degli uomini, la cui stragrande maggioranza è un impiegato regolare.

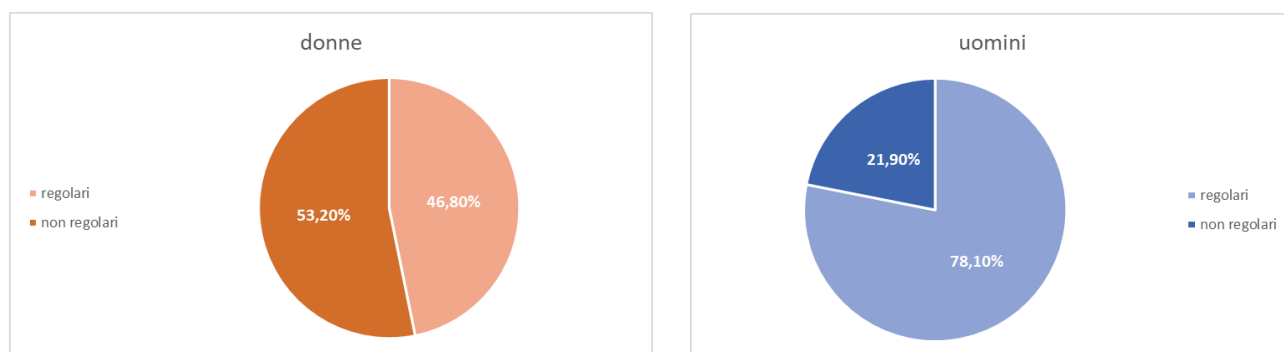


Grafico 2.15. Lavoratori irregolari: confronto donne e uomini. Fonte Sondaggio sulla Forza Lavoro (2022).

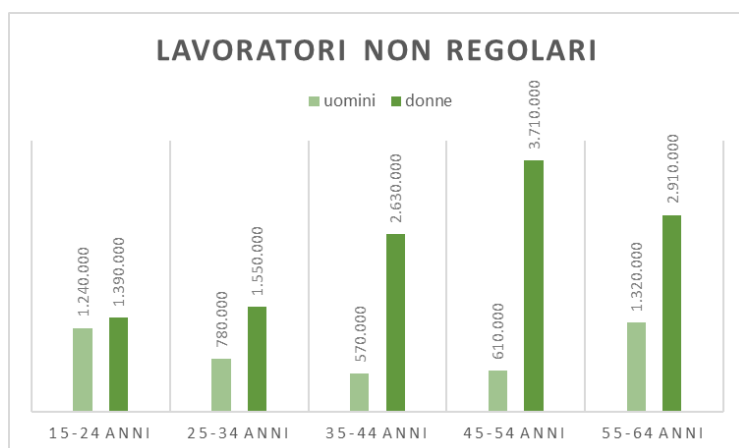


Grafico 2.16. Lavoratori irregolari in base a sesso ed età: confronto donne e uomini. Fonte Ministero degli Affari Interni e delle Comunicazioni (2022). Sondaggio sulla Forza Lavoro.

Se si osserva la proporzione dal punto di vista degli stadi vitali, la situazione non cambia: nel 2021, per ogni fascia d'età, ad avere il maggior numero di lavoratori non regolari sono le donne. Anche se tra i 15 e i 24 anni le serie di uomini e donne si equivalgono, la distanza aumenta gradualmente a sfavore delle donne man mano che si va avanti con l'età. Questo perché inizialmente entrambi i sessi una volta laureati entrano nel mondo del lavoro tramite il reclutamento di massa dei neolaureati e a rimanere fuori da questo sistema sono una minoranza. Man mano che si avvicina l'età del matrimonio e del primo

figlio, come suggerito dalla curva della forza lavoro femminile molte donne lasciano il lavoro e sono costrette a stare a casa o a cercarsi un impiego che permetta loro una maggiore flessibilità, anche se la paga è minore. Ed ecco che iniziano ad aumentare le lavoratrici non regolari. Dal momento che l'attuale età media delle donne al momento del primo figlio si aggira intorno ai 29 anni, è probabile che a 35 anni molte delle donne sposate siano in congedo di maternità o si apprestino a rientrare nel mondo del lavoro. Si nota però nel **grafico 2.16** che il numero di lavoratrici irregolari tra i 35 e i 44 anni aumenta bruscamente fino a raggiungere le 2.630.000 unità e andando ancora oltre nella fascia d'età che va dai 45 ai 54 anni, che conta 3.710.000 unità. Questo brusco incremento si può spiegare considerando che, sebbene il sistema di assunzione in massa dei neolaureati sia molto efficace per trovare un buon impiego subito dopo gli studi, rappresenta una delle poche finestre d'entrata nel mondo del lavoro regolare. In altre parole, data la consuetudine delle aziende di attingere frequentemente dalle università per le nuove risorse, è molto difficile per le donne di mezza età che hanno lasciato l'impiego a causa dei figli tornare ad avere un impiego indeterminati a tempo pieno. Oltre a questo fattore, bisogna considerare che la maternità comporta sacrifici di tempo ed energia che, come si vedrà nei prossimi paragrafi, grava principalmente sulle spalle delle donne e un impiego part-time, che consente di avere orari più flessibili e un minor carico di lavoro, si addice maggiormente al profilo della madre di famiglia che vuole contribuire al bilancio familiare e che, allo stesso tempo, si deve far carico delle faccende domestiche e dell'accudimento dei bambini.

2.3 Le difficoltà dell'occupazione femminile.

In quest'ultima sezione verrà fatto un resoconto della tipica carriera aziendale femminile per far luce sugli ostacoli che le donne hanno affrontato in passato e quelli che sono ancora da superare. L'amministrazione giapponese ha sottoposto le lavoratrici a diverse forme di discriminazione, sia dirette che indirette. L'introduzione di nuove leggi e le loro successive revisioni fanno parte degli sforzi del governo giapponese e delle imprese per creare un ambiente lavorativo privo di discriminazioni e family-friendly con l'obiettivo di sopperire alla mancanza di manodopera e prepararsi ad affrontare un'era di prospera longevità. Nonostante i tentativi la situazione reale è ancora lontana dagli obiettivi prefissati: una percentuale non irrilevante di persone sono costrette a lasciare il lavoro per occuparsi dei figli o di parenti malati e il primato appartiene sempre alle donne. Il loro carico domestico è notevolmente superiore a quello degli uomini, ai quali le regole sociali non istituzionalizzate impediscono di usufruire delle agevolazioni per la maternità a cui anche loro hanno diritto. In una società dove non si riesce a realizzare un equilibrio tra vita privata e vita lavorativa i cittadini, soprattutto le donne, sono costretti a scegliere quale delle due dimensioni sacrificare e l'aumento delle tendenze individualiste fa presagire un'ulteriore contrazione della popolazione dovuta al progressivo isolamento delle persone. Nelle prossime righe verranno indagate le difficoltà l'occupazione femminile per comprendere il suo ruolo nelle dinamiche demografiche.

2.3.1 La carriera aziendale delle donne giapponesi.

Sebbene si sia appurato che le donne che accedono a un impiego con contratto regolare siano una minoranza, anche all'interno del mondo del lavoro regolare la loro carriera si discosta non poco da quella degli uomini. Nella prima parte di questo secondo capitolo viene descritto il sistema amministrativo giapponese presente nelle grandi aziende durante il periodo di elevata crescita economica, che si fonda su tre pilastri: l'impiego a vita, i salari basati sulla anzianità⁴⁰ e il reclutamento in massa dei neolaureati. I benefici di questo sistema, in particolare l'impiego a vita e la promozione su base di anzianità non si applicano a tutti i dipendenti ma solo agli impiegati uomini, mentre le donne ne sono escluse. Gli uomini rientrano un sistema di promozione in blocco che li fa avanzare fino a giungere al ruolo di capo dipartimento, anche se la velocità delle promozioni varia in base alla loro performance. Questo li porta ad accettare gli orari pesanti e i trasferimenti, laddove necessario, e a competere tra loro per vincere la corsa alle promozioni. Dal momento che la struttura organizzativa di queste compagnie è a piramide, alcuni dipendenti devono essere esclusi dal sistema di promozioni: ad essere ritenute idonee per l'esclusione sono state le donne. Le risorse umane sono dunque amministrate in modo che le donne lascino il lavoro finché sono giovani, prima di raggiungere il livello manageriale.

Gli uomini, invece, per dimostrare le proprie capacità e guadagnarsi delle posizioni nella competizione per le promozioni, si dedicano interamente al lavoro. In questa loro attività sono supportati dal salario formato famiglia e dalle loro mogli, che si occupano dell'aspetto familiare a cui loro non possono prestare attenzione, diventando casalinghe full-time. Il salario formato famiglia, o anche "stipendio familiare", è lo stipendio del lavoratore uomo a tempo pieno, il *salaryman*, che garantisce sufficiente sostentamento per tutta la famiglia senza che la donna debba lavorare. Dal momento che le donne sono escluse dalla possibilità di lavorare a vita e di essere promosse, è l'uomo, piuttosto che la donna, a dover diventare il componente della famiglia "che porta il pane in tavola".⁴¹ E dato che per poter ottenere le promozioni necessarie e uno stipendio che garantisca uno stile di vita agiato per l'intera famiglia l'uomo deve dedicarsi completamente e unicamente all'attività lavorativa, è necessario che la donna, o meglio la moglie, ricopra un ruolo di supporto. Una volta sposata, la donna smette di lavorare per diventare una casalinga a tempo pieno e prendersi cura del marito e dei figli da sola. Questi ruoli, influenzati fortemente dal genere, sono il modo con cui le famiglie giapponesi

⁴⁰ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 52

⁴¹ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 53

hanno reagito all'amministrazione del personale delle aziende. L'approccio comune delle donne dell'epoca al mondo del lavoro è questo: dopo la laurea si trovano un lavoro d'ufficio e lo svolgono per due o tre anni finché non si sposano. Durante il breve periodo lavorativo, svolgono i compiti più basilari, come fare fotocopie o preparare documenti. Intanto però sono testimoni del duro lavoro degli uomini, il che accresce la loro motivazione futura nel ricoprire il ruolo di supporto al marito.⁴²

La situazione cambia nel 1986 quando, per soddisfare i requisiti di adesione alla Convenzione sull'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione delle Nazioni Unite, il Giappone si adopera per eliminare le forme di discriminazione delle donne sul luogo di lavoro e attua la Legge sulle Pari Opportunità di Lavoro. La nuova legge stipula l'impegno da parte dei datori di lavoro nel non discriminare le donne durante il processo di reclutamento e assunzione, nell'assegnazione delle cariche e la promozione, così come l'impegno nell'implementazione di misure per la gestione della salute delle madri incinte e che allattano.⁴³ La revisione del 1999 tramuta l'impegno in obbligo con penalità a livello legislativo e stabilisce che le aziende debbano prendere misure preventive contro le molestie sessuali nei confronti delle donne sul luogo di lavoro e consente al Ministero del Lavoro di pubblicare i nomi delle imprese che violano i requisiti. Con l'introduzione di questa nuova legge, la gestione delle risorse umane basata sul genere non è più permessa. Quindi, approfittandosi della lacuna legale, nelle grandi compagnie viene instaurato un sistema di gestione delle risorse umane basato sul percorso lavorativo. Secondo questo sistema, che divide il personale in percorsi di carriera differenti (コース別人事制度), le carriere si differenziano non più per il genere dell'impiegato, ma per il contenuto del lavoro, l'ambito di responsabilità e la possibilità o meno di essere trasferiti e, quindi, di essere promossi. I percorsi di carriera previsti sono generalmente due: quello che prevede l'avanzamento dell'impiegato, in cui vengono inseriti possibili futuri candidati per posizioni amministrative (*sōgōshoku*⁴⁴) e quelle che non prevedono l'avanzamento del candidato (*ippanshoku*⁴⁵), che svolge il ruolo di impiegato d'ufficio per tutta la durata della carriera. Nel primo caso il lavoratore è incaricato di compiti anche stimolanti e c'è la possibilità che questo venga ricollocato in altre sezioni, sia in ambito nazionale che internazionale; nel secondo caso l'impiegato è responsabile di compiti di routine senza la possibilità di essere trasferito e quindi promosso a un livello superiore. Il collocamento, la formazione e le promozioni dipendono dal tipo di percorso a cui il lavoratore viene assegnato, pertanto, è prevista anche una grande differenza di salario, che vede gli appartenenti alla categoria degli *ippanshoku* in netto svantaggio. Se prima la differenza in termini di benefici lavorativi si basa sul genere, adesso si basa sul percorso di carriera dell'impiegato e fa sì che le aziende che adottano questo tipo di amministrazione non contravvengano alla legge. È necessario però puntualizzare che la maggior parte dei lavoratori *ippanshoku* è composta da donne, mentre le fila sei *sōgōshoku* sono composte quasi interamente da uomini. In pratica, questo sistema viene creato per poter mantenere la stessa amministrazione attuata nel periodo precedente, aggirando le norme legislative⁴⁶, il che potrebbe spiegare perché la curva a M della forza lavoro femminile non ha subito influenze significative dopo l'implementazione della legge.

Anche se le compagnie che usufruiscono di questo metodo amministrativo sono una minoranza, solo il 24,6%,⁴⁷ resta comunque il fatto che questo è considerato il metodo ideale per l'utilizzo delle lavoratrici donne nella fase successiva all'introduzione della legge sulle pari opportunità. La discriminazione di genere quindi rimane, anche se implicitamente. Ad ogni modo, dal momento che in teoria non è basata sul genere, questa differenza di trattamento nei benefici lavorativi viene giustificata sulla base del fatto che gli impiegati

⁴² Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 54

⁴³ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 39

⁴⁴ Lett. "mansioni amministrative".

⁴⁵ Lett. "mansioni generiche".

⁴⁶ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 54

⁴⁷ Ibidem.

del percorso *sōgōshoku*, rispetto agli *ippanshoku*, sono responsabili di compiti più impegnativi o hanno maggiore esperienza dovuta ai trasferimenti e ai vari ricollocamenti. Nel 2007 la legge subisce un'ulteriore revisione che arriva a tutelare anche gli uomini e vieta la discriminazione in materie quali la retrocessione, i cambiamenti nella descrizione delle mansioni, il cambiamento dello status occupazionale, gli incentivi pensionistici e i rinnovi di un contratto di lavoro. Soprattutto, vengono emanate nuove disposizioni per vietare le "discriminazioni indirette" e per consentire un trattamento vantaggioso per la gestazione e la gravidanza, con l'obbligo di implementare queste misure per entrambi i sessi. Se infatti dopo l'introduzione della prima versione della legge la curva a M della forza lavoro femminile non accenna ad appiattirsi, dopo il 2007 grazie proprio a questo riferimento alle discriminazioni indirette si iniziano a vedere i primi risultati significativi.

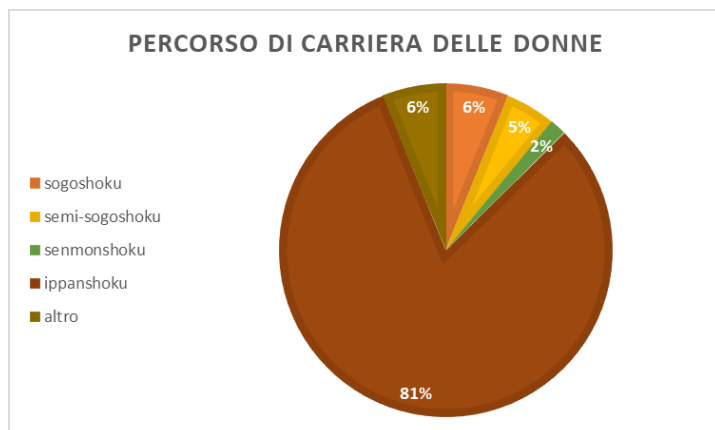


Grafico 2.17. Distribuzione del percorso di carriera delle donne. Fonte: Istituto Giapponese dell'Evoluzione dei Lavoratori (1993).

Ad ogni modo, sotto questo sistema di doppia carriera, gli uomini neolaureati vengono assunti per il percorso *sōgōshoku*, mentre le donne, anche se laureate, vengono inserite nel percorso *ippanshoku*, che è considerato il percorso femminile di default. Le donne che vengono inserite nel primo percorso sono molto poche ed escono da università prestigiose. Infatti, secondo un sondaggio eseguito nel 1993 dall'Istituto Giapponese dell'Evoluzione dei Lavoratori su 2.310 imprese locate tra Tokyo, Osaka e Nagoya, nel 1993 l'80% delle donne appartiene alla categoria degli *ippanshoku*, mentre il 6% a

quella dei *sōgōshoku* (grafico 2.17).⁴⁸ La percentuale non viene interamente coperta perché esistono altre due sottocategorie, che stanno nel mezzo tra le due principali: il *semi-sōgōshoku* e il *senmonshoku*⁴⁹, più simili all'*ippanshoku* che al *sōgōshoku* per il fatto che comprendono una serie limitata di compiti e non prevedono il trasferimento. Queste categorie nascono per due scopi: in primo luogo sono utili per collocare le donne laureate a cui viene richiesto un livello di lavoro iniziale leggermente superiore, distinguendole in questo modo dalle donne con un livello di istruzione inferiore; in secondo luogo, queste categorie sono la destinazione delle promozioni riservate agli appartenenti all'*ippanshoku*. Mentre il *senmonshoku* viene creato per il collocamento degli uomini di mezza età in posizioni non manageriali e dunque esiste già da prima del sistema di suddivisione per percorsi, il *semi-senmonshoku* viene introdotto appositamente per l'amministrazione delle impiegate donne.

Tra i motivi per cui le aziende sono così riluttanti ad utilizzare lavoratrici donne i principali sono la mancanza di un numero sufficiente di donne con competenze avanzate, il fatto che il loro servizio sia di breve durata e che non spetta loro il compito di "portare il pane in tavola" in famiglia. Le imprese sostengono di non effettuare una discriminazione di genere; piuttosto, quando intraprendono una selezione durante la ricerca del personale, succede semplicemente che il numero di figure femminili che soddisfano quelli che sono considerati i ragionevoli criteri di assunzione, come competenze, anni di servizio e così via, sono nettamente inferiori rispetto a quelli maschili. Si ritiene che sia questo tipo di motivazione a fornire la base legale per l'esistenza di questo sistema, almeno fino alle revisioni della Legge sulle Pari Opportunità di Lavoro.⁵⁰ La revisione del 1999 tramuta l'impegno delle aziende in obbligo con penalità a livello legislativo. Inoltre, stabilisce che si debbano prendere misure preventive contro le molestie sessuali nei confronti delle donne

⁴⁸ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 55

⁴⁹ Lett. "mansioni specialistiche".

⁵⁰ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 56

sul luogo di lavoro e consente al Ministero del Lavoro di pubblicare i nomi delle imprese che violano i requisiti previsti dalla legge. Nel 2007 viene attuata un'altra revisione che arriva a tutelare anche gli uomini. Inoltre, vieta la discriminazione in materie quali la retrocessione, i cambiamenti nella descrizione delle mansioni, il cambiamento dello status occupazionale, gli incentivi pensionistici, i rinnovi di un contratto di lavoro. Inoltre, vengono emanate nuove disposizioni per vietare le "discriminazioni indirette" e per consentire un trattamento vantaggioso per la gestazione e la gravidanza, con l'obbligo di implementare queste misure per entrambi i sessi. Secondo la legge, Il Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere può rendere pubblici i nomi di chi viola questi principi e possono essere imposte delle sanzioni non penali.⁵¹ Se dopo gli anni Ottanta la conca della curva a M, determinata dal tasso di continuità lavorativa femminile, non accenna ad appiattirsi, inizia a farlo in modo evidente a partire proprio dal sondaggio del 2007 (vedi **paragrafo 2.2.2**).

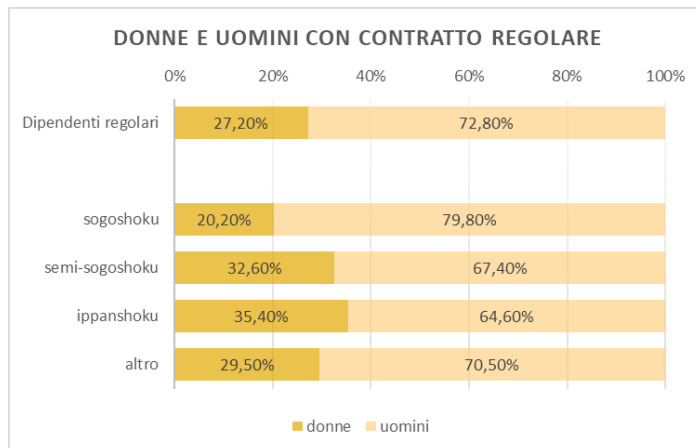


Grafico 2.18. Suddivisione di carriera dei lavoratori regolari. Fonte Sondaggio sull'uguaglianza occupazionale: questionario per le imprese (2021).

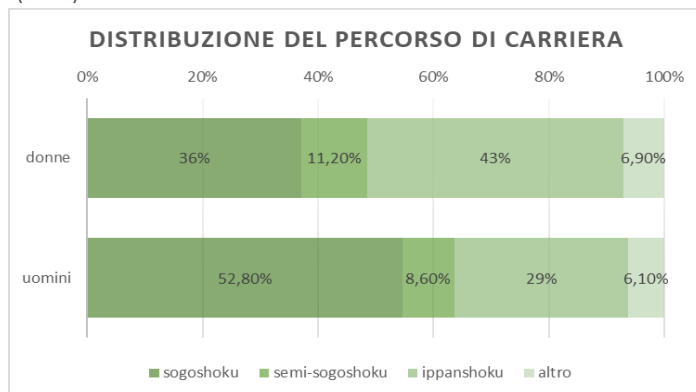


Grafico 2.19. Suddivisione di carriera dei lavoratori regolari. Fonte Sondaggio sull'uguaglianza occupazionale: questionario per le imprese (2021).

Attualmente la divisione carrieristica dei dipendenti in base al genere è meno marcata, ma ancora lontano dall'essere equa. Secondo il Sondaggio sull'Uguaglianza Occupazionale del 2021, rivolto alle imprese per cogliere la reale situazione della gestione del lavoro connessa al tema della parità di impiego tra uomini e donne, la percentuale di lavoratrici regolari negli enti intervistati ammonta al 27,2%, superando di 1.5 punti il risultato del sondaggio precedente del 2019 (25,7%). Dal punto di vista del percorso di carriera, il 20,2% delle donne appartiene alla categoria dello *sōgōshoku*, il 32,6% allo *semi-sōgōshoku*, il 35,4% all'*ippanshoku* e il 29,5% al resto (**grafico 2.18**). Considerando solo le dipendenti regolari donne, la percentuale più alta per percorso di carriera è quella dell'*ippanshoku* al 43%, seguita dallo *sōgōshoku* al 36,0% e il *semi-sōgōshoku* all'11,2%. La composizione dei dipendenti regolari maschi in base al percorso lavorativo è per il 52,8% *sōgōshoku*, seguito da 29% di *ippanshoku* e *semi-sōgōshoku* limitati all'8,6% (**grafico 2.19**).

⁵¹ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 39

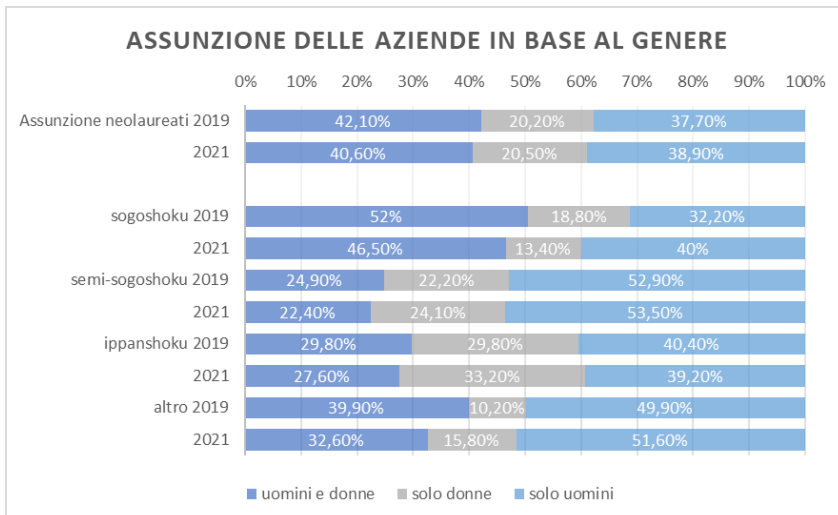
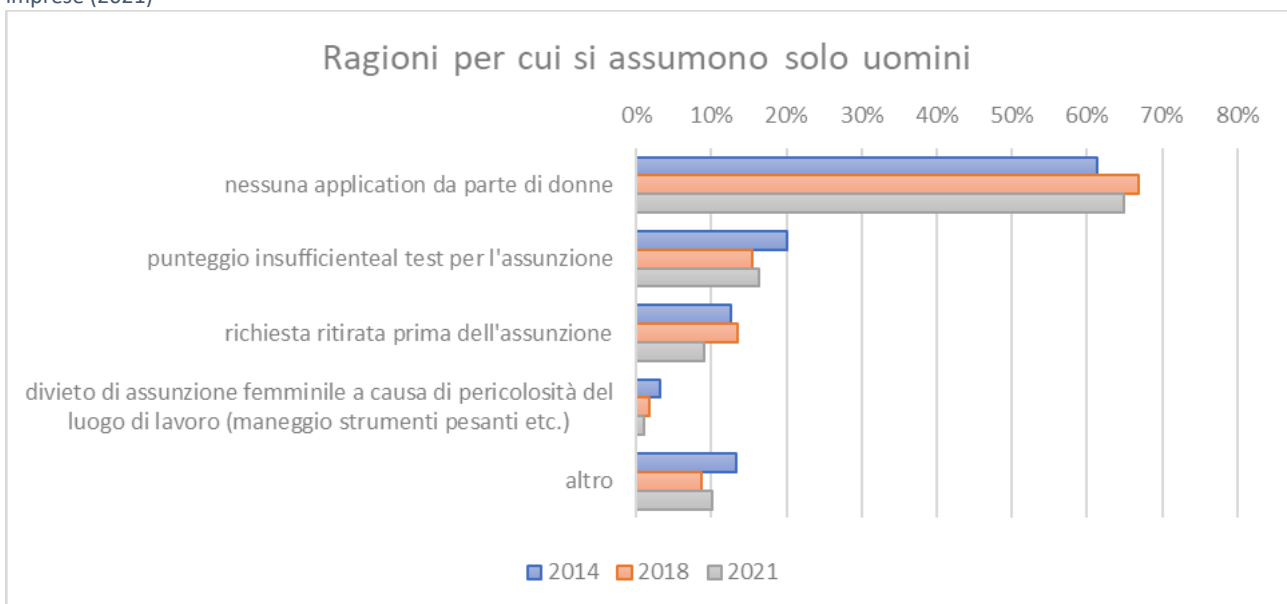


Grafico 2.20. Suddivisione di carriera dei lavoratori regolari. Fonte Sondaggio sull'uguaglianza occupazionale: questionario per le imprese (2021).

Molto indicativi sono anche i dati delle aziende per quanto riguarda le assunzioni dei dipendenti regolari, rappresentati nel **grafico 2.20**. Nella primavera del 2021 le aziende che assumono neolaureati ammontano al 20,6% del totale, 0.6 punti sotto la percentuale dello stesso sondaggio del 2019. Di queste, il 40,6% assume sia uomini che donne (nel sondaggio precedente è il 42,1%). Guardando le categorie di assunzione, tra le aziende che assumono impiegati sōgōshoku, il 46,5% li seleziona tra uomini e donne, il 40% assume solo

uomini e il 13,4% solo donne, tutti numeri inferiori al rispetto a quelli del sondaggio precedente. Per quanto riguarda il semi-sōgōshoku, il 53,5% delle aziende assume solo uomini, il 24,1% solo donne e il 22,4% entrambi i sessi. Infine, delle aziende che vogliono dipendenti ippanshoku, il 39,2% seleziona solo uomini, il 33,2% solo donne e il 27,6% entrambi i sessi. Guardando alle dimensioni delle aziende che hanno assunto neolaureati, maggiore è il numero di impiegati, maggiore è la percentuale di aziende che hanno assunto donne. Il 100% di aziende con 5.000 o più dipendenti assume delle donne, e la percentuale di quelle che hanno tra i 1.000 e i 4.999 dipendenti è del 95,8%. Il sondaggio tocca anche un altro interessantissimo tema, rivelando i motivi e le condizioni per cui alcune aziende assumono solamente personale maschile. Il 65% di queste, infatti, dichiara di non aver ricevuto richieste di assunzione da parte di donne. Il 16,3% invece afferma di aver ricevuto richieste da parte di donne, che però non hanno soddisfatto lo standard di punteggio minimo all'esame d'assunzione. Il 9% riferisce di aver ricevuto richieste di assunzione da parte di donne, che sono in seguito state ritirate (**grafico 2.21**).

Grafico 2.21. Suddivisione di carriera dei lavoratori regolari. Fonte Sondaggio sull'uguaglianza occupazionale: questionario per le imprese (2021)



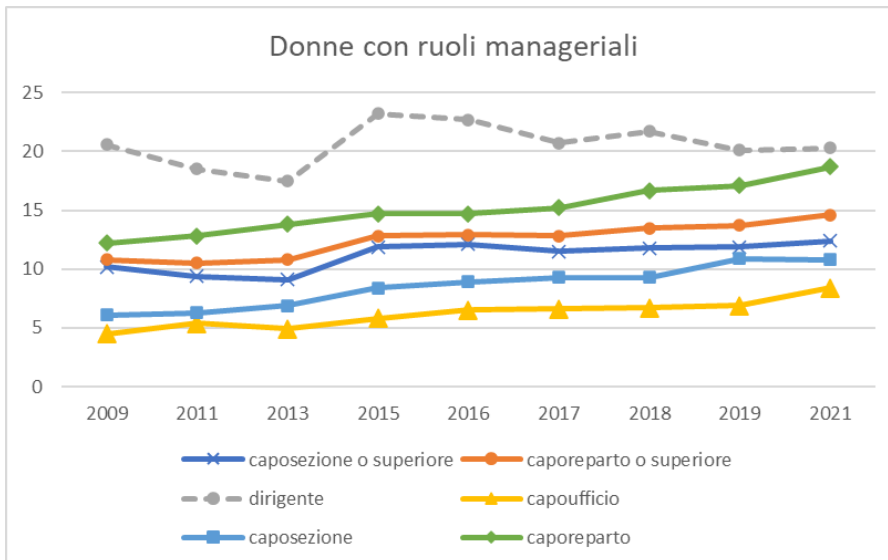
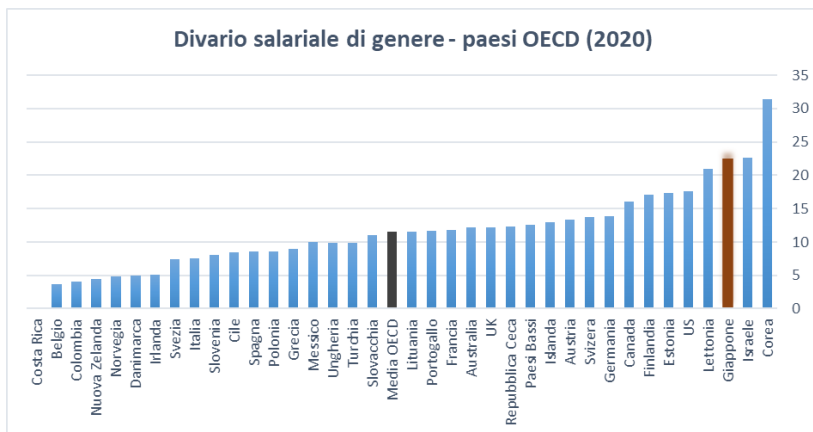


Grafico 2.22. Percentuale di dipendenti donne con ruoli manageriali. Fonte Sondaggio sull'uguaglianza occupazionale: questionario per le imprese (2021).

Altro punto che emerge dall'indagine è che le donne che ricoprono ruoli amministrativi sul luogo di lavoro sono poche (grafico 2.22). La percentuale di donne in posizioni equivalenti o superiori a caposezione è del 12,4%, in aumento di 0.5 punti rispetto alla precedente rilevazione del 2019 (11,9%), e la percentuale di donne in posizioni uguali o superiori a caporeparto è del 14,6%, in aumento di 0.9 punti rispetto alla precedente rilevazione (13,7%). La percentuale di

amministratrici di sesso femminile in ciascuna posizione è del 20,3% per le dirigenti, dell'8,4% per le capoufficio, del 10,8% per le caposezione e del 18,7% per le caporeparto. Le ragioni della minoranza della componente femminile nei ranghi amministrativi vengono esplorate nel medesimo sondaggio del 2011. Per il 54,2% degli intervistati non ci sono donne che hanno le competenze e l'esperienza necessarie; quindi, si tratterebbe di una mancanza di abilità. Secondo il 41,8% dei soggetti le donne lasciano il lavoro prima di raggiungere posizioni manageriali, mentre l'11,6% ritiene che il peso della sfera domestica impedisca di ambire all'amministrazione. Infine, il 17,3% esprime la particolare opinione secondo cui le donne avrebbero uno scarso interesse a diventare manager. Resta dunque da scoprire se l'opinione pubblica ha ragione, in che misura e, in caso di risposte positive, il perché non ci sono abbastanza figure professionali femminili con le competenze necessarie, perché le donne non hanno sufficiente tempo da dedicare al lavoro o perché non hanno la motivazione necessaria per ambire alle cariche manageriali. Tuttavia, secondo un'analisi di Kazuo Yamaguchi, professore di sociologia all'Università di Chicago, essere maschio aumenta le possibilità di diventare manager di oltre il 10%, mentre essere laureato la aumenta solo dell'1,65%.⁵² La vera causa, dunque, è la differenza di genere nel tasso di promozione dei dipendenti a posizioni manageriali. Questa è una delle ragioni per cui il Giappone si posiziona al 120° posto nel Gender Gap Index del 2021; un'altra delle cause è il grande divario salariale tra donne e uomini. Nonostante l'esistenza dell'articolo 13 della

Grafico 2.23. Differenza percentuale di salario tra uomini e donne. Fonte OECD.Stat. (2020).



Costituzione⁵³, le donne in Giappone guadagnano il 22,5% in meno degli uomini, posizionandosi al terzo posto nella classifica sul divario salariale dei paesi OECD dopo la Corea e Israele (grafico 2.23).

A contribuire enormemente al gap è il fatto che le donne hanno una quota più alta di lavoratrici irregolari rispetto agli uomini e gli stipendi del lavoro non regolare sono inferiori rispetto agli stipendi del lavoro

⁵² Kazuo YAMAGUCHI, "Japan Gender's Gap". *Finance&Development*, marzo 2019, volume 56, n. 1.

⁵³ "Tutte le persone fisiche sono uguali di fronte alla legge e non vi dovrà essere discriminazione alcuna nei rapporti politici, economici o sociali per motivi di razza, di religione, di sesso, di condizioni sociali o di origini familiari. [...]".

regolare. Yamaguchi conduce uno studio sulle imprese con più di cento dipendenti e scopre che la differenza del trattamento tra donne e uomini potrebbe dipendere solamente per il 21% dalle differenze nell'istruzione e nell'esperienza lavorativa. Il resto della disparità deriva dalle discriminazioni di genere nel tasso di promozione a posizioni manageriali tra dipendenti con gli stessi livelli di istruzione ed esperienza e la durata limitata del lavoro delle donne non è un fattore determinante. La realtà è che la disuguaglianza salariale non dipende solo dallo status occupazionale ma dilaga anche all'interno del mondo del lavoro regolare.

2.3.2 La conciliazione tra lavoro e vita privata.

La nascita di un figlio comporta un grande numero di responsabilità e richiede un'enorme quantità di tempo che, prima del suo arrivo, i genitori dedicano principalmente al lavoro. A questa verità si aggiunge il "mito dei primi tre anni", il pensiero diffuso negli anni Sessanta dal governo giapponese che in particolare le madri, per il benessere dei figli, abbiano la responsabilità primaria di crescerli e accudirli, soprattutto nei loro primi tre anni di vita. Forse a causa dell'istituzione informale di norme sociali come questa, i cambiamenti legali che mirano a promuovere le donne sul lavoro hanno avuto malapena alcun effetto. In linea con questa ideologia, negli anni Sessanta ci si aspetta che le donne lascino il lavoro al momento del parto e il sistema del lavoro part-time e non regolare è stato istituito per utilizzare la forza lavoro delle donne che rientrano nel mercato del lavoro dopo l'infanzia del figlio e dunque non c'è motivo di incoraggiare le donne di lavorare a lungo termine. Il governo prova addirittura a ridurre il numero di iscritti all'asilo inasprendo i criteri di ammissione.⁵⁴ Due aspetti aggiuntivi del cambiamento sociale sono l'invecchiamento e la longevità della popolazione. Mentre la mortalità decresce e l'aspettativa di vita aumenta, cambia anche la struttura della famiglia giapponese e aumenta la pressione per ristrutturare il sistema sociale, precedentemente realizzato sulla base di una longevità media di 50 anni, con l'obiettivo di affrontare una società che invecchia sempre di più. Anche l'aumento della durata della vita delle donne influisce sul loro piano di vita. Con lo slittamento dell'età matrimoniale e della maternità, il periodo di accudimento dei figli inizia a coincidere con l'assistenza ai genitori anziani o malati: i nonni, che una volta erano fonte di sostegno per i neogenitori, rischiano di trasformarsi in un ulteriore fardello, complici anche le lacune del sistema di assistenza sociale. Laddove non arriva la previdenza sociale, devono intervenire i famigliari, come si vedrà quasi sempre le donne.

In una società in cui il calo della natalità e la mancanza di manodopera non sono più un miraggio, in cui la maternità e il lavoro sembrano essere incompatibili e sempre un numero maggiore di donne dà la priorità alla carriera, è necessario creare le condizioni per cui i cittadini, e soprattutto le donne, riescano a trovare un sano equilibrio tra la vita privata e il lavoro. Nel 2004 il governo giapponese annuncia due misure che mirano a realizzare una società in cui uomini e donne condividono equamente il peso delle faccende domestiche e dell'allevamento dei figli: la prima per ridurre il carico dell'assistenza all'infanzia e la seconda per ridurre le ore annuali di lavoro degli impiegati a un massimo di 1800. Tuttavia, secondo i dati raccolti da una simulazione dell'utilizzo del tempo, una situazione in cui entrambi i coniugi lavorano full-time e condividono equamente il peso delle responsabilità domestiche non si realizzerebbe nemmeno se entrambe le misure proposte dal governo avessero gli effetti desiderati. Pur vedendosi ridotte le ore lavorative e il tempo dedicato alla cura dell'infanzia, non c'è altro modo per una coppia di destreggiarsi tra lavoro e famiglia senza fare compromessi tra di loro in modo che uno dei due riduca considerevolmente le ore di lavoro in favore di maggior tempo da dedicare alla casa e ai figli.⁵⁵

⁵⁴ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 44

⁵⁵ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 83

Il cambiamento della struttura famigliare.

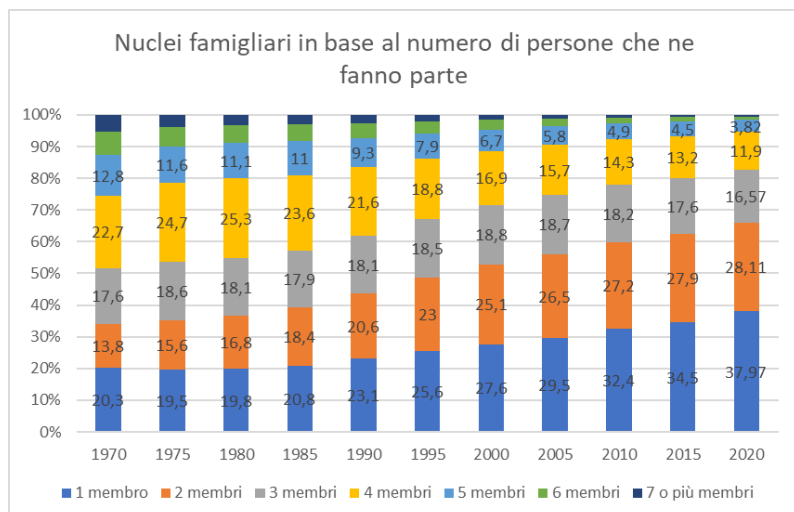
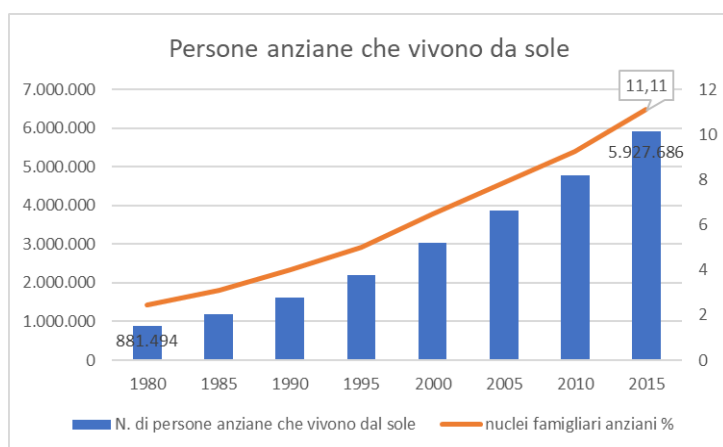


Grafico 2.24. Numero di famiglie per tipo di famiglia (2020).

della vita degli anziani ma dovrebbe far leva sulla struttura tradizionale della famiglia giapponese e caricare su quest'ultima gran parte della responsabilità del benessere degli anziani. In altre parole, il Giappone vuole affrontare la questione senza contare su istituti di cura o sull'assistenza domestica, affidando invece l'accudimento degli anziani alle famiglie. La Teoria sociale del Benessere si fonda sulla struttura del nucleo famigliare giapponese e sul tasso di coabitazione con i genitori anziani, che è più alto rispetto a quello dei paesi europei.⁵⁶ Per nucleo famigliare si intende una o più persone che condividono lo stesso spazio abitativo, che provvedono alle proprie esigenze quotidiane in modo privato e non commerciale. Le persone che appartengono a un nucleo famigliare non sono necessariamente imparentate né sposate.⁵⁷ Osservando il **grafico 2.24** si vede che nel 1970 il nucleo famigliare più comune è quello composto da quattro membri (22,7% del totale) e numerosi sono anche quelli composti da due, tre e cinque membri. La famiglia dell'epoca, quindi, è numerosa e caratterizzata da un elevato tasso di convivenza intergenerazionale e questa tendenza si conferma per tutti gli anni Ottanta, con un tasso di convivenza tra genitori e figli (già sposati) del 52,5%. È proprio in questi anni che comprensibilmente si delinea la Teoria sociale del Welfare che raggruppa i principi del welfare "alla giapponese". Si nota però che con il tempo il nucleo famigliare tende a rimpicciolirsi: dal 1970 al 2020 la percentuale di famiglie con quattro membri si dimezza, quella composta da due membri raddoppia e la porzione di nuclei famigliari composti da una sola persona passa dal 20,3% al 37,9%. Se nel 1953 ogni famiglia contava in media 5 membri, nel 2019 la media di componenti per ogni nucleo famigliare è di 2.39.⁵⁸ A confermare questa tendenza è anche il tasso di coabitazione dei nuclei famigliari, che diminuisce progressivamente fino ad arrivare a toccare l'11,4% nel 2016. Ma non è solo la dimensione ad essere cambiata; se si osserva il **grafico 2.25** si può notare una variazione anche nella composizione del nucleo famigliare.⁵⁹

Grafico 2.25. Persone over 65 che vivono da sole e percentuale di famiglie anziane su totale dei nuclei famigliari. Fonte Statistiche sulle famiglie (2015).



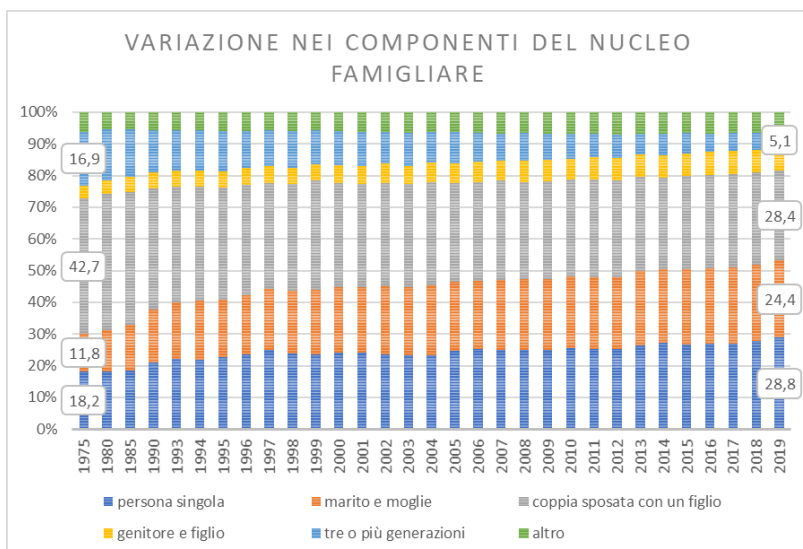
⁵⁶ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 17

⁵⁷ Statistic Bureau of Japan. Explanation of terms.

⁵⁸ *Numero medio di membri in famiglia*. Fonte Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere. Report annuale 2020.

⁵⁹ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru*, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 18-19.

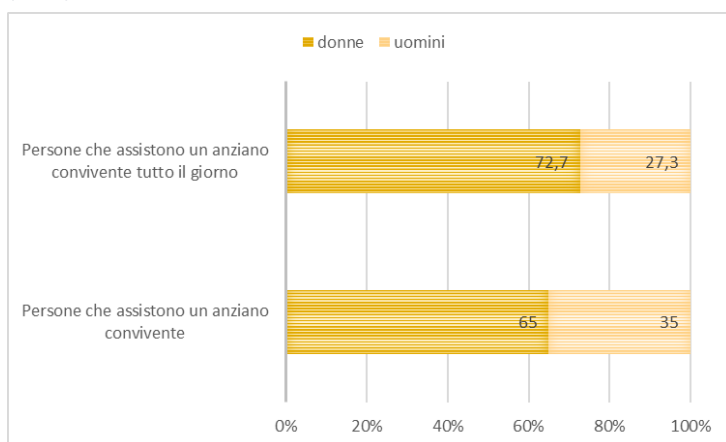
Grafico 2.26. Variazione nei componenti del nucleo familiare. Fonte Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere. Report 2020 sul lavoro e la previdenza sociale.



Secondo il sondaggio nazionale sulla vita dei cittadini, nel 1975 i nuclei familiari contenenti più di 3 generazioni sono il 16,9 % e nel 2019 scendono di dodici punti toccando il 5,1%. Anche la struttura più diffusa, quella dei nuclei familiari formati da coppie sposate con figli, è diminuita passando dal 42,7% al 28,4%. Ad aumentare invece sono i nuclei familiari formati da una sola persona (dal 18,2% al 28,8%), quelli formati da una coppia sposata (dall'11,8% al 24,4%) e, anche se di poco, quelli con figlio e genitore single (dal 4,2 al 7%). L'aumento dei nuclei mono-genitoriali e singolari è una conseguenza dell'incremento

decennale del tasso di divorzio (vedi **Cap.1 - grafico 1.12**) e di persone di mezza età non sposate (vedi **Cap. 1 - grafico 1.5**). Si può dire che con la diffusione dell'individualismo le famiglie giapponesi si siano diversificate e che sia in atto una fase di conversione verso lo stile di vita da single. Secondo le stime future, infatti, nel 2040 i nuclei familiari composti da persone singole raggiungeranno il 39,3%.⁶⁰ Una delle conseguenze principali è l'aumento di persone anziane che vivono da sole. Come indicato nel **grafico 2.27**, dal 1980 al 2015 il numero di anziani che vivono da soli raggiunge quasi i sei milioni, che rappresentano l'11,11% dei nuclei familiari. Si stima che nel 2035 le famiglie composte da anziani soli corrisponderanno al 15,4%, ovvero 1 famiglia su 7.⁶¹ In queste tre tipologie di famiglia, quella formata da un genitore solo, un anziano solo e persona single, ci sono molte incertezze e per quanto riguarda il lavoro, il reddito e un posto in cui vivere durante la vecchiaia e in aggiunta si conduce una vita più rischiosa poiché la funzione di sostegno che ti può dare una famiglia è ridotta. Ricapitolando, il numero di componenti delle famiglie sta calando a causa del calo del tasso di convivenza intergenerazionale e del tasso di natalità, che a sua volta è ridotto a causa del comportamento matrimoniale e riproduttivo tardivo. Il numero di anziani sta aumentando grazie all'aumento dell'aspettativa di vita e insieme si aggrava anche il carico del loro accudimento. La combinazione di queste tendenze porta alla nascita di un nuovo problema, che secondo un'indagine commissionata dal governo

Grafico 2.27. Profilo dei caregiver di persone anziane: uomini e donne (2019).



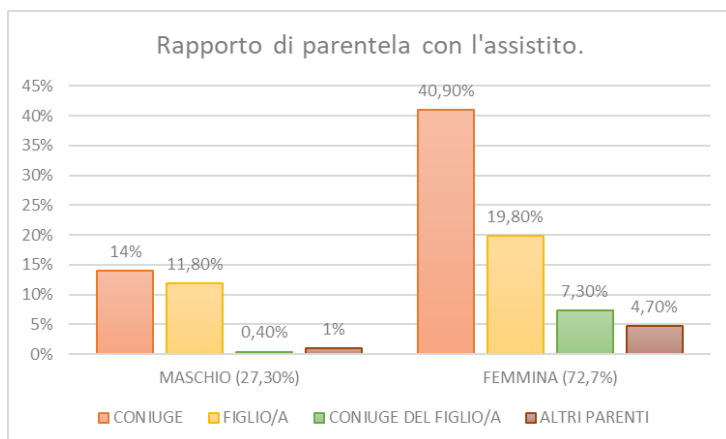
dell'aprile 2016 arriverà a coinvolgere circa 250.000 persone in tutto il paese: la cosiddetta situazione "double care", ovvero la situazione in cui le famiglie si devono occupare sia dei figli che dei genitori anziani, in quanto il primo figlio arriva già quando il genitore si addentra nell'anzianità.⁶²

⁶⁰ Stime future sui nuclei familiari. Fonte Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere. Manuale sulla salute e il benessere (2020).

⁶¹ Shirō YAMASAKI, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru, Chūō Kōron Shinsha, Tōkyō, 2017. Pag. 20*

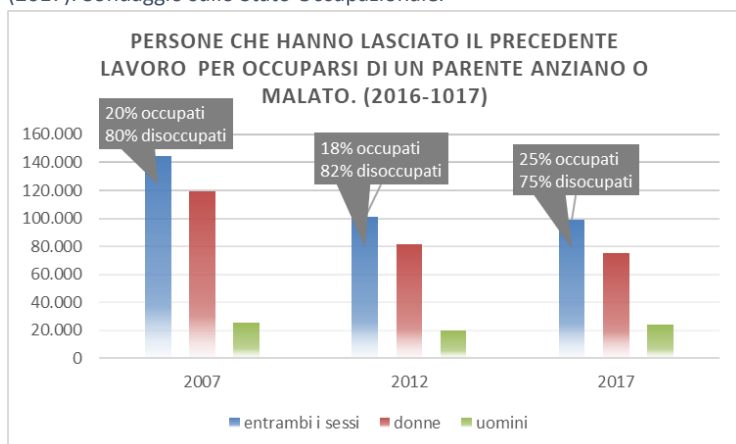
⁶² Ibidem.

Grafico 2.28. Profilo dei caregiver di persone anziane: rapporto di parentela (2019).



occasionalmente o solo in caso di emergenza. Delle persone che invece si occupano di un anziano a tempo pieno, quindi tutto il giorno, quasi il 73% delle persone è composto da donne e il restante 27% da uomini. Un altro dato interessante è fornito dal **grafico 2.27**, che delinea il profilo parentale dei caregiver rispetto agli assistiti. Del 27% degli uomini che assistono una persona anziana a tempo pieno, nel 14% dei casi si tratta del coniuge e nell'11% del figlio dell'assistito. Non ci sono altri numeri rilevanti. Analizzando invece il 72,7% rappresentato dalle donne che si dedicano alla cura quotidiana di una persona in tarda età, si scopre che nel 40,9% dei casi il caregiver è la moglie dell'assistito e nel 19,8% si tratta della figlia. A differenza della categoria degli uomini, abbiamo altri dati rilevanti: il 7,3% delle donne si prende cura del genitore anziano del marito, mentre gli uomini lo fanno solo nello 0,4% dei casi. E ancora, il 4,7% delle donne si prende cura di una persona anziana che non è né genitore, né coniuge, né genitore del coniuge, contro il solo 1% di uomini che fanno altrettanto. Si può concludere dicendo che i cambiamenti demografici che il Giappone sta attraversando negli ultimi decenni sono lo specchio della sua struttura familiare. Il concetto di welfare "alla giapponese" si discosta molto dalla situazione reale dei cittadini ed è incompatibile con la contrazione demografica di cui è e sarà protagonista il Giappone nei decenni a venire; un sistema di assistenza sociale strutturato in modo da delegare deliberatamente parte significativa delle cure degli anziani alle famiglie, pone sulle spalle dei famigliari, soprattutto se donne, un carico notevole. Se la previdenza sociale non supplirà alle funzioni di cui fino ad ora si sono dovute far carico le famiglie, considerando il processo di individualizzazione che continua a compiersi, le persone si isoleranno e si andrà incontro a uno smantellamento della società. Secondo il Sondaggio sullo Stato Occupazionale condotto nel 2017 dal Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere, tra ottobre 2016 a settembre 2017, 99mila persone hanno lasciato il lavoro precedente per assistere un familiare anziano o malato, di cui 24mila uomini e 75mila donne; le femmine costituiscono quindi circa l'80% del totale (**grafico 2.29**). Rispetto al 2007 la situazione è migliorata, ma dal 2012 il numero è rimasto pressoché invariato e le donne compongono sempre la fetta più grossa. Considerando invece le persone che accudiscono un parente pur continuando a lavorare, il sondaggio vuole calcolare il rapporto tra i giorni dedicati all'assistenza familiare in base al sesso e al tipo di contratto. Il risultato rivela che tra gli impiegati regolari maschi la maggior parte,

Grafico 2.29. Persone che hanno lasciato il precedente lavoro per occuparsi di un parente di un parente. Fonte Ministero della Salute, del Lavoro e del benessere (2017). Sondaggio sullo Stato Occupazionale.



Inoltre, il peso che la previdenza sociale scarica sulle famiglie non è equamente distribuito tra i membri: una volta c'era la possibilità di distribuire l'onere tra più persone, ma con il processo di disgregazione della famiglia questo si concentra su un numero minore di persone, di solito donne. Il Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere ha infatti commissionato nel 2019 un'indagine sul profilo delle persone che assistono anziani che necessitano di cure costanti: dai risultati esposti nel **grafico 2.28** si palesa una stragrande maggioranza di donne (65%) che assistono un anziano convivente in generale, quindi a tempo pieno,

occasionalmente o solo in caso di emergenza. Delle persone che invece si occupano di un anziano a tempo pieno, quindi tutto il giorno, quasi il 73% delle persone è composto da donne e il restante 27% da uomini. Un altro dato interessante è fornito dal **grafico 2.27**, che delinea il profilo parentale dei caregiver rispetto agli assistiti. Del 27% degli uomini che assistono una persona anziana a tempo pieno, nel 14% dei casi si tratta del coniuge e nell'11% del figlio dell'assistito. Non ci sono altri numeri rilevanti. Analizzando invece il 72,7% rappresentato dalle donne che si dedicano alla cura quotidiana di una persona in tarda età, si scopre che nel 40,9% dei casi il caregiver è la moglie dell'assistito e nel 19,8% si tratta della figlia. A differenza della categoria degli uomini, abbiamo altri dati rilevanti: il 7,3% delle donne si prende cura del genitore anziano del marito, mentre gli uomini lo fanno solo nello 0,4% dei casi. E ancora, il 4,7% delle donne si prende cura di una persona anziana che non è né genitore, né coniuge, né genitore del coniuge, contro il solo 1% di uomini che fanno altrettanto. Si può concludere dicendo che i cambiamenti demografici che il Giappone sta attraversando negli ultimi decenni sono lo specchio della sua struttura familiare. Il concetto di welfare "alla giapponese" si discosta molto dalla situazione reale dei cittadini ed è incompatibile con la contrazione demografica di cui è e sarà protagonista il Giappone nei decenni a venire; un sistema di assistenza sociale strutturato in modo da delegare deliberatamente parte significativa delle cure degli anziani alle famiglie, pone sulle spalle dei famigliari, soprattutto se donne, un carico notevole. Se la previdenza sociale non supplirà alle funzioni di cui fino ad ora si sono dovute far carico le famiglie, considerando il processo di individualizzazione che continua a compiersi, le persone si isoleranno e si andrà incontro a uno smantellamento della società. Secondo il Sondaggio sullo Stato Occupazionale condotto nel 2017 dal Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere, tra ottobre 2016 a settembre 2017, 99mila persone hanno lasciato il lavoro precedente per assistere un familiare anziano o malato, di cui 24mila uomini e 75mila donne; le femmine costituiscono quindi circa l'80% del totale (**grafico 2.29**). Rispetto al 2007 la situazione è migliorata, ma dal 2012 il numero è rimasto pressoché invariato e le donne compongono sempre la fetta più grossa. Considerando invece le persone che accudiscono un parente pur continuando a lavorare, il sondaggio vuole calcolare il rapporto tra i giorni dedicati all'assistenza familiare in base al sesso e al tipo di contratto. Il risultato rivela che tra gli impiegati regolari maschi la maggior parte,

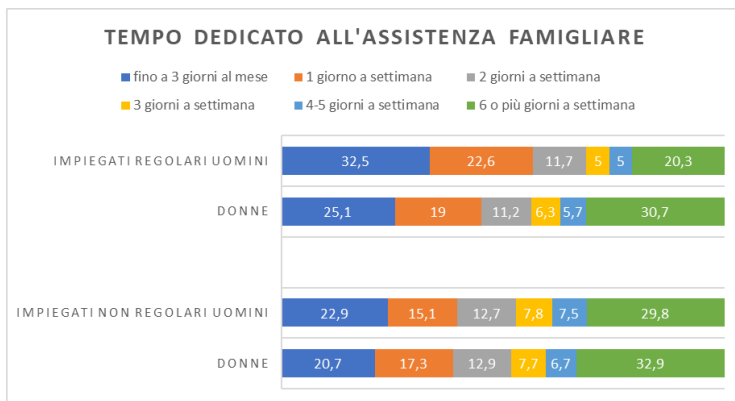


Grafico 2.30. Tempo dedicato all'assistenza familiare in ore settimanali: confronto donne e uomini. Fonte Sondaggio sullo Stato Occupazionale (2017).

il 32,5%, ci dedica massimo tre giorni al mese, seguita da coloro che ci dedicano un giorno a settimana (22,6%) e sei o più giorni a settimana (20,3%) (grafico 2.30). Per quanto riguarda le impiegate con contratto regolare, la risposta più comune è "6 o più giorni a settimana" (30,7%), seguita da "fino a 3 giorni al mese" (25,1%) e "1 giorno alla settimana" (19,0%). Per gli impiegati irregolari invece la situazione cambia: per entrambi i sessi, infatti, la risposta più comune è "6 o più giorni a settimana", selezionata dal 29,8% dei maschi e dal 32,9% delle femmine. Da questi dati si può dedurre che, in genere, le donne dedicano un tempo di gran lunga maggiore alla sfera familiare in caso ci sia bisogno di assistenza e arrivano a sacrificare anche il proprio lavoro. Ad ogni modo, il confronto tra impiegati regolari e non evidenzia che sono i secondi a dedicarsi maggiormente all'assistenza dei familiari. Questo può essere dovuto a due cose: il fatto che un impiego non regolare consente maggiore flessibilità oraria e quindi accresce l'opportunità di assistere i propri cari, oppure il fatto che molte delle persone che hanno lasciato il lavoro per assistere un familiare non siano rimasti disoccupati ma si siano uniti alle fila dei lavoratori non regolari in modo da poter gestire i problemi familiari. Proprio il grafico 2.29 è la prova di questa seconda possibilità: degli individui che hanno lasciato il lavoro per l'assistenza familiare la maggior parte risulta disoccupata al momento dell'indagine, ma c'è una piccola percentuale di persone con un lavoro e che quindi probabilmente si sono trovate un nuovo impiego.

Maternità e lavoro in Giappone.

La nascita di un figlio è di grande impatto sulle coppie sposate, perché i genitori ricoprono un ruolo importante durante l'infanzia dei bambini, ruolo che richiede una grande quantità di tempo, energie e sacrifici. Durante la transizione da coppia senza figli a coppia di genitori, la coppia deve creare nuovi schemi abitudinali basate sui loro nuovi ruoli. La curva della forza lavoro femminile, a differenza di quella maschile, produce una conca in coincidenza con l'età della maternità, dovuta al fatto che le donne abbandonano il proprio lavoro per accudire i figli per poi ritornarvi una volta cresciuti. Rientrare nel mondo del lavoro non è tuttavia cosa facile per loro: la preferenza per le assunzioni promettenti viene data ai neolaureati e alla maggior parte delle donne è costretta a farsi strada nel mondo del lavoro non regolare.

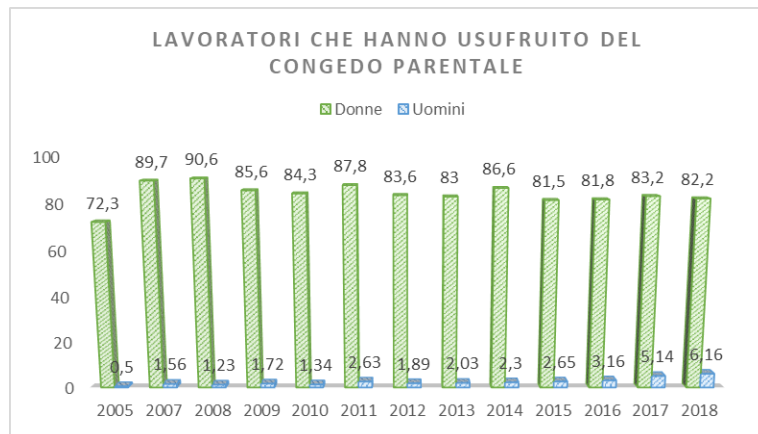
Durante gli anni il Sindacato dei Lavoratori delle Telecomunicazioni del Giappone di proprietà del governo e la Nippon Telegraph and Telephone Public Corporation iniziano un dialogo che porta nel 1965 a firmare un accordo collettivo riguardante il congedo parentale. È il primo caso in cui una compagnia giapponese riconosce ufficialmente alle donne la possibilità di continuare a lavorare durante il matrimonio e l'infanzia dei figli. Nel 1975 viene implementata una legge⁶³ che permette alle donne di alcune specifiche professioni, come insegnanti della scuola dell'obbligo e degli asili di usufruire del congedo. La legge rappresenta il riconoscimento, questa volta da parte del governo, della continuità lavorativa delle donne anche dopo sposate e una volta diventate mamme, purché però svolgano determinate professioni. Il diritto universale al congedo parentale viene riconosciuto soltanto tempo dopo: i tentativi di incorporarlo nella legge che garantisce le pari opportunità di lavoro falliscono fino allo shock dell'1,57 nel 1989, che dà la spinta definitiva per l'approvazione del 1991 della Legge per il Congedo Parentale⁶⁴. La norma garantisce il diritto a un periodo di ritiro dal lavoro per un tempo consecutivo che può prolungarsi fino al compimento del primo anno del

⁶³ 「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」（特定職種育児法）、Legge n. 62/1975、https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_housei.nsf/html/houritsu/07519750711062.htm

⁶⁴ 「育児休業法」、Legge n. 76/1991、https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb1823&dataType=1&pageNo=1

figlio, per ogni figlio avuto. Permette anche alle madri che non ne usufruiscono di richiedere al datore di lavoro che gli straordinari non eccedano le 24 ore mensili o le 150 ore annuali, sempre fino al compimento del primo anno di vita del figlio. Con la revisione del 1999 prende il nome di Legge di Assistenza all'Infanzia e alla Famiglia, aggiungendo ulteriori disposizioni in materia. Da allora vengono fatte molte revisioni. Nel 2001 il limite temporale per ricevere agevolazioni come la limitazione di ore lavorative passa da meno di un anno a meno di tre anni e viene estesa la possibilità di limitare le ore di straordinari a 24 mensili o 150 annuali anche ai papà. Viene inoltre imposto l'obbligo al datore di lavoro di impegnarsi per introdurre un sistema di congedo che permetta ai genitori di occuparsi di bambini in età prescolare, così come l'obbligo di considerare la situazione familiare in termini di assistenza all'infanzia quando è previsto il trasferimento.⁶⁵ Nel 2005 diviene possibile per i genitori richiedere il congedo finché il figlio non raggiunge un anno e mezzo di età in caso il bambino non venga ammesso all'asilo nonostante la richiesta dei genitori e viene introdotto l'obbligo per i datori di distribuire cinque giorni di ferie ai genitori per occuparsi dei figli. Nel 2010 viene imposta alle aziende l'organizzazione di un orario breve di lavoro per i lavoratori con figli sotto i tre anni e viene inaugurato il Sistema di Congedo per Mamma e Papà, che stabilisce che quando entrambi i genitori prendono il congedo, il periodo debba essere esteso fino a un anno e due mesi del bambino, espandendo il periodo a due mesi in più rispetto alla versione legislativa iniziale. In nessuna delle due versioni la legge obbliga il datore di lavoro a pagare lo stipendio ai lavoratori in congedo. I benefici vengono erogati ai lavoratori tramite un sistema ideato nel 1995 che attinge le risorse dal sistema di assicurazione lavorativa. In quell'anno l'erogazione dell'indennità di base per il congedo di maternità ammonta al 20% del salario prima del congedo. Dopo varie revisioni, nel 2014 si giunge all'ultima e attuale versione che prevede l'erogazione del 67% del salario prima del congedo fino al 180° giorno di congedo ed erogazione del 50% del salario dal 181° giorno in poi. I benefici includono l'esenzione dal pagamento dei premi di assicurazione sociale.⁶⁶ È necessario puntualizzare che,

Grafico 2.31. Percentuale di lavoratori che richiedono il congedo: confronto uomini e donne. *Fonte* Report annuale del Ministero della salute, del Lavoro e del Welfare (2020).



nonostante il beneficio del congedo sia esteso a entrambi i genitori, secondo il Report Annuale sulla Salute, il Lavoro e il Benessere sono ancora pochissimi gli uomini che lo richiedono. Nel 2018, solo il 6,16% dei lavoratori maschi con figli lo hanno richiesto, contro l'82,2% delle donne (**grafico 2.31**). Rispetto al 2005, in cui ad averlo richiesto è solo lo 0,5% degli uomini lavoratori, è un miglioramento, ma i numeri sono ancora bassissimi. La percentuale delle donne invece è sempre elevata e rimane pressoché invariata rispetto ai sondaggi precedenti.

⁶⁵ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 40

⁶⁶ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 41

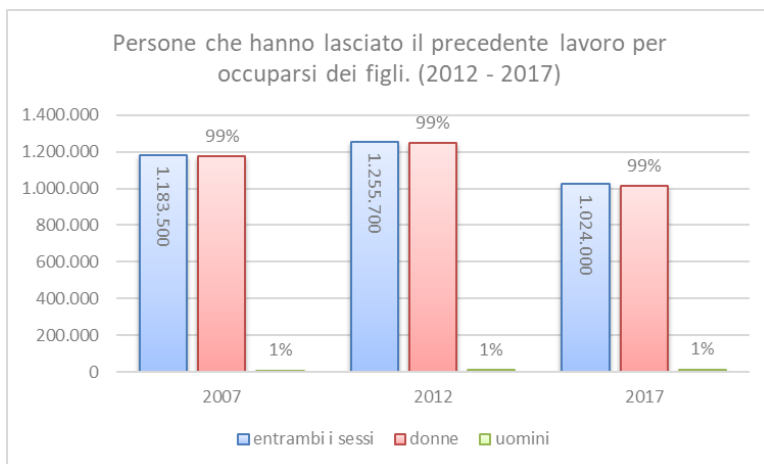


Grafico 2.32. Persone che hanno lasciato il precedente lavoro per occuparsi dei figli. Fonte Sondaggio sullo Stato Occupazionale (2017).

Fatte queste premesse si può indagare sull'impatto di queste agevolazioni legislative sulle coppie di lavoratori sposati con figli per scoprirne l'efficacia. Qualche dato utile si può ricavare dal Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere: secondo il suo Sondaggio sullo Status Occupazionale del 2017, nei cinque anni che intercorrono tra ottobre 2012 e settembre 2017, più di un milione di persone hanno lasciato il lavoro precedente per accudire i figli e rappresentano il 5,1% di tutte le persone che hanno abbandonato il lavoro in quell'arco di tempo (grafico 2.32). Al

momento dell'indagine il numero delle persone con e senza lavoro è rispettivamente di 314mila e 711mila persone. Una minor parte di loro, quindi, è riuscita a trovare un altro impiego, presumibilmente tale da permettere loro di dedicare il tempo necessario alla famiglia. Rispetto al 2012 questa cifra è diminuita di 231 mila unità: anche le persone occupate al momento del sondaggio sono aumentate di 24mila, mentre e le persone non occupate sono diminuite di 255mila unità. Rispetto agli ultimi due sondaggi, il numero di abbandoni lavorativi diminuisce leggermente, ma rimane comunque alto; soprattutto, nonostante le donne facciano un utilizzo maggiore del congedo parentale, compongono permanentemente il 99% degli abbandoni per cause legate alla maternità.

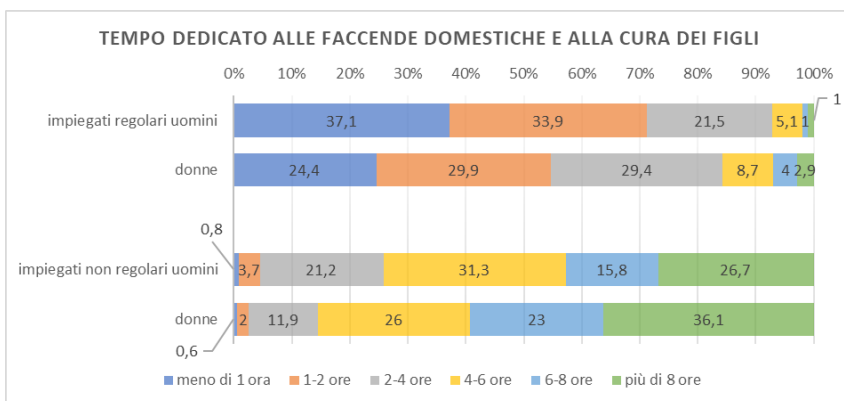


Grafico 2.33. Tempo dedicato alla sfera domestica in ore settimanali: confronto donne e uomini. Fonte Sondaggio sullo Stato Occupazionale (2017).

L'indagine sulle persone che invece assistono i figli senza lasciare il lavoro dimostra che il tempo che le donne dedicano alle faccende domestiche e all'accudimento dei figli è maggiore rispetto a quello degli uomini. Il grafico 2.33 rivela che la maggior parte degli uomini con un impiego regolare, più precisamente 37,1%, vi dedica meno di un'ora al giorno, mentre una quota di circa il 30% di quelli con un impiego non regolare, vi dedica da una a due ore. Il

personale irregolare è anche quello che ha una percentuale più elevata di persone che trascorrono dalle due alle quattro ore a sbrigare faccende domestiche e guardare i figli e che, in generale, trascorre più tempo a casa, probabilmente per il fatto che un impiego con contratto non regolare comporta meno ore lavorative e più flessibilità negli orari. Al contrario, la quota più alta del personale femminile regolare, il 31,3%, dedica alla sfera domestica dalle quattro alle sei ore, mentre quello irregolare dalle otto ore in su. In generale, le quote più elevate del personale regolare sono quelle delle fasce orarie più brevi e, viceversa, le quote più alte del personale irregolare si distribuiscono nelle lunghe fasce orarie. Ad ogni modo, il tempo che le donne dedicano alle faccende domestiche e all'accudimento dei figli è di gran lunga superiore a quello degli uomini.

Per avere un'idea più chiara della misura il congedo parentale influisce sul bilanciamento tra lavoro e famiglia ritorna utile un'indagine effettuata dalla ricercatrice Yukiko Senda, che ha condotto interviste semi-strutturate su dieci coppie in cui entrambi i coniugi lavorano a tempo pieno nell'area metropolitana di Tokyo

e almeno uno dei coniugi ha usufruito del congedo parentale. I soggetti sono nati negli anni Sessanta e all'inizio dei Settanta. I risultati, seppur manchino di rilevanza statistica, mostrano le difficoltà che comporta il lavoro a tempo pieno con la genitorialità, in che modo i genitori le affrontano, in che misura il congedo parentale li aiuta e come sono cambiati grazie a questa esperienza.⁶⁷ Le domande riguardano diverse fasi che gli intervistati attraversano: la fase in cui entrambi i coniugi lavorano e non hanno ancora figli, la fase della dolce attesa, la fase del congedo parentale e, infine, la fase di rientro al lavoro.

Fase 1: entrambi al lavoro senza bambini.

Dei 10 soggetti maschili intervistati, nessuno è intenzionato a lasciare il lavoro a seguito del matrimonio. Delle mogli, alcune sono certe che continueranno a lavorare per molto tempo mentre altre pensano di provare a lavorare per il momento. In nessun caso la moglie desidera che il marito smetta di lavorare una volta sposati, ma ci sono casi in cui il marito vorrebbe che la moglie lasciasse l'impiego. In molti casi prima di diventare genitori i coniugi hanno il proprio stile di vita e non pensano che con il matrimonio sarebbe molto diverso. Riguardo al momento opportuno per avere figli, l'opinione delle mogli prevale. Posizione comune delle donne è quella di voler avere un figlio presto per via del limite d'età in cui si può rimanere incinta. D'altra parte, i mariti, seppur non volendo figli subito dopo il matrimonio, accontentano la moglie tenendo conto del fatto che comunque sarebbe lei a dover passare un periodo a casa dal lavoro. Uno dei soggetti uomini commenta dicendo che combinare lavoro e famiglia deve essere molto più duro per la moglie, che dovrebbe lasciare il lavoro e trasferirsi in un altro dipartimento al momento del ritorno. Facendolo due o tre volte in caso di più figli, la carriera è rovinata. Gli uomini, d'altra parte, secondo l'opinione del soggetto, non sacrificano nulla. Ad ogni modo, per vari motivi, le coppie non riescono ad avere figli al momento desiderato, sia per motivi concernenti la fertilità che per ragioni legate al lavoro.

Fase 2: in dolce attesa.

In nessun caso sia la moglie che il marito pensano che smetteranno di lavorare e nessuno dei coniugi desidera che l'altro lo faccia. Da precisare che alcune delle mogli pensano che continueranno a lavorare se le condizioni lo permettono, ma non lo danno per scontato. Una volta che la coppia scopre di aspettare un figlio inizia a pensare a come gestire la situazione in modo che entrambi possano continuare a lavorare a tempo pieno una volta nato il bambino. Tra i commenti si rilevano persone che si preparano mentalmente a ridurre gradualmente il carico di lavoro in modo da continuare entrambi, se possibile, a lavorare; altre invece pensano che, dato che entrambi i coniugi lavorano entrambi fino a tarda notte, uno dei due debba cambiare modalità di lavoro. Per quanto riguarda la reazione del datore di lavoro alla richiesta del congedo parentale, la procedura avviene agevolmente nel caso di posti di lavoro in cui altre persone ne hanno già usufruito, perché si presuppone che la persona interessata stia a casa per un anno come le altre. Nel caso in cui la persona sia la prima del luogo di lavoro a richiedere il permesso per la maternità, la reazione è positiva, anche se un po' disorientata.

Degli undici individui che usufruiscono del congedo parentale (tutte le mogli e uno dei mariti), ci sono quattro casi in cui questi affidano il loro lavoro a dei colleghi prima di restare a casa e due in cui il successore subentra automaticamente perché il congedo è preso in una fase di rotazione abitudinale del personale dell'azienda. In cinque casi i sostituti sono affidati all'interessato in congedo. Nei posti di lavoro in cui nessuno prima ha preso il congedo, il datore di lavoro si affida alla persona interessata per il passaggio del carico di lavoro a terze persone. In due casi, il carico di lavoro viene alleggerito subito dopo che la gravidanza viene riportata e ciò crea un senso di soddisfazione e la consapevolezza di essere appoggiati. Più della metà delle intervistate menzionano di aver avuto problemi al lavoro dovuti alle loro condizioni fisiche e molte di queste sono preoccupate riguardo alle conseguenze sullo sviluppo del feto.

⁶⁷ Yukiko SENDA, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015. Pag. 83, 90-100, 105-107.

Su dieci coppie, nove usufruiscono solo del congedo della moglie, mentre la rimanente prende il congedo per entrambi. Cinque su dieci coppie hanno un solo figlio e la moglie prende solo un congedo. Tre coppie hanno due bambini e le mogli prendono il congedo una volta per figlio. Una coppia usufruisce del congedo due volte, una la moglie e una il marito, anche se hanno un solo figlio. In una coppia nascono tre figli (di cui due gemelli) e la moglie prende il congedo due volte, una per parto. Quindi su 20 persone, 15 usufruiscono del congedo, di cui solo un uomo. I risultati dell'indagine in questa fase rispecchiano al reale situazione del Giappone, in cui a prendere il congedo in caso di maternità sono le donne piuttosto che gli uomini, e in modo predominante (vedi **grafico 2.31**). Da alcune delle risposte dell'indagine si possono intuire i motivi di questa preponderanza femminile. In primo luogo, ci sono molti casi tra gli intervistati in cui la moglie prende il congedo perché entrambi i coniugi faticano ad immaginare che sia il marito a prenderlo. Tra i commenti più interessanti c'è quello di un uomo, che dichiara:

“Non ho mai pensato di usufruire del congedo parentale. Non esiste l'idea, sul mio luogo di lavoro, di un uomo che prenda il congedo e io stesso non riesco a immaginarlo”.

E ancora, è interessante quanto riportato da una delle mogli:

“Non ho mai pensato di chiedere a mio marito di prendere il congedo, anche se in segreto l'ho desiderato quando ho avuto il secondo bambino. Sapevo che la sua azienda non concepisce l'idea che un uomo usufruisca del congedo e lo stesso vale per lui”.

In secondo luogo, molti mariti esitano a ritirarsi temporaneamente dal lavoro perché ciò significa mettere un freno alla loro scalata carrieristica. D'altro canto, le donne, in genere, non hanno intenzione di essere promosse. Secondo le risposte dei sondaggi, le donne non hanno interesse a ricoprire posizioni manageriali e mettono in conto la possibilità di una pausa professionale al sopraggiungere della gravidanza. In ultima istanza, dalla prospettiva dei mariti non sembra necessario rimanere a casa perché le mogli mettono le carriere in secondo piano rispetto a quella del coniuge e tendono a proporsi di sopportare un fardello domestico qualora se ne presenti uno.

Quali sono quindi le circostanze in cui il marito usufruisce, o anche solo considera di farlo, del congedo? Le situazioni critiche che non possono essere affrontate da una sola persona. È il caso dell'unica coppia dello studio in cui entrambi i genitori hanno richiesto il congedo. Non hanno potuto iscrivere il bambino all'asilo prima del rientro al lavoro della moglie e il padre, tra le altre motivazioni, non si sente di chiedere alla moglie di prendere un altro congedo sapendo di averne diritto anche lui. Il marito di un'altra coppia è intenzionato a sperimentare sei mesi di congedo per prendersi cura dei figli, in quanto secondo lui è meno faticoso che lavorare, ma non può farlo per problemi sul luogo di lavoro della moglie. Dal punto di vista delle mogli, non c'è grande interesse nel far prendere il congedo anche al marito per diverse ragioni, tra cui il fatto di non aver mai pensato che un uomo prenda il congedo e il fatto che, anche in caso lo prenda, possono venir meno i sacrifici fatti in precedenza per le promozioni e quindi le entrate economiche possono essere intaccate. Altri fattori sono che la moglie non si sente tranquilla a far crescere i figli dal marito e, infine, vorrebbe usufruire del congedo in quanto opportunità per staccare dal lavoro e trascorrere del tempo a casa.

Fase 3: congedo parentale.

Ci sono conflitti tra i partner riguardo la divisione del peso dei compiti domestici nei casi in cui il coniuge in stato di congedo consideri l'allevamento del figlio un lavoro. Questi ultimi infatti pensano che l'altro coniuge dovrebbe condividere il fardello domestico perché è difficile gestire da soli sia la casa che i figli. D'altro canto, il genitore che continua a lavorare sente di non essere responsabile dell'aspetto domestico della vita coniugale, in quanto competenza del partner che “non lavora e può restare a casa tutto il giorno”. Ci sono casi in cui entrambi i coniugi sono invece consapevoli che quello che lavora non è nelle condizioni di poter contribuire alla crescita dei figli. Significativo è il commento rilasciato da una delle mogli soggette all'indagine, riportato qui:

“Secondo me se mio marito non può contribuire alle faccende domestiche e a crescere nostro figlio non è colpa sua, ma della sua azienda. Lì ci si aspetta che i dipendenti lavorino straordinari non pagati. Questo è il problema di avere figli. Non penso sia normale fare così tante ore di straordinari, ma se smette di farli e perde l’occasione di ricevere una promozione non si sentirà più soddisfatto del suo lavoro. Quindi fin dall’inizio non mi aspettavo aiuto da lui con i bambini.”

L’impatto della nascita di un figlio è grande e sbilancia tutte le priorità precedenti richiedendo molto più energie da indirizzare verso la famiglia. Alcuni genitori smettono di lavorare di notte e cercano di delegare quello che possono ma, nonostante ciò, alcuni mariti dichiarano di essere comunque troppo stanchi per contribuire alla cura dei bambini. Un aspetto da non trascurare è che in una coppia in cui entrambi i coniugi hanno una carriera, ci sono molte incertezze sul futuro, sia per quanto riguarda il lavoro che i figli. Una volta rientrata al lavoro la donna può essere assegnata ad un altro tipo di mansione o trasferita in un’altra sede. Non è scontato che il bambino di una coppia sia ammesso all’asilo e non si può mai sapere quando ai genitori verrà assegnato un compito inderogabile, anche se magari devono assentarsi per andare a prendere il figlio da scuola. Non sanno quando i loro stessi genitori, che solitamente li assistono coi figli, avranno bisogno a loro volta di assistenza.

Fase 4: rientro al lavoro.

Una volta rientrati al lavoro i coniugi con figli non hanno un momento libero, nemmeno quando non stanno lavorando, perché devono svolgere piccoli compiti o commissioni prima di andare a lavorare e dopo essere tornati a casa. Per alleggerire il pesante carico dovuto a lavoro e figli, alcuni di essi si affidano al sistema di assistenza all’infanzia, un sistema che prevede la riduzione delle ore di lavoro per dedicarsi maggiormente ai figli. L’impiegato può usufruirne se l’azienda lo prevede e i soggetti dello studio lo ritengono molto utile per creare un equilibrio tra casa e lavoro. Per esempio, nel caso in cui l’orario di un impiegato a tempo pieno sia dalle 9:00 alle 17:00, con questo sistema l’orario può essere ridotto di un’ora permettendo al lavoratore di iniziare mezz’ora dopo la mattina, alle 9:30, e uscire mezz’ora prima dal lavoro, alle 16:30. Ma a seconda dell’ambiente di lavoro, chi usufruisce del sistema di assistenza all’infanzia può gestire il proprio tempo in ufficio in modo ancora più flessibile. Oltre a rendere le cose più sostenibili per chi deve rispettare gli orari degli asili, facilita anche la vita dei pendolari, soprattutto se donne incinte, che possono adoperarsi per prendere i mezzi evitando gli orari di punta.

Tuttavia, non sempre gli impiegati possono usufruire del sistema, perché risulta psicologicamente difficile per una persona abbandonare il posto di lavoro prima dei colleghi per una questione di norme sociali. In aggiunta, come fanno notare alcuni degli intervistati, un altro problema affligge questa pratica è che per gli impiegati giapponesi è normale rimanere a lavorare qualche ora in più ogni giorno, peraltro senza che questi straordinari vengano retribuiti. Quindi, anche se usufruissero del sistema di assistenza all’infanzia, non mancherebbero i casi di persone che rimangono comunque oltre la fine del turno, come avviene per una delle mogli intervistate che ricopre una posizione manageriale. La donna infatti dichiara:

“Sono la prima del personale amministrativo ad usufruire di questo sistema. Il lunedì, il mercoledì e il venerdì lavoro fino alle 12:30, mentre il martedì e il giovedì faccio orario full-time. [...] In realtà però non stacco mai alle 12:30, ma lavoro quasi sempre fino alle 16:00. [...] Lo faccio per evitare lamentele da parte dei miei subordinati, che lavorano più di me nonostante io sia il manager e sia pagata meglio di loro. Io non vengo pagata per le ore in più che lavoro e ognuno fa due o tre ore di straordinari al giorno. Se vado a casa prima quando sto facendo straordinari non pagati, è meno probabile che si lamentino. [...]”

Oltre al sistema di assistenza all’infanzia i genitori possono usufruire di altri tipi di sostegno, pubblici o privati, gratuiti o meno. Secondo l’indagine, le persone e le entità che in genere si prendono cura dei bambini mentre i genitori sono al lavoro sono gli asili, i nonni e i babysitter. In particolare, gli asili sono il servizio di assistenza

pubblica all'infanzia maggiormente utilizzato. Queste strutture aiutano i genitori nel loro destreggiarsi tra lavoro e casa e sono riconosciuti per fornire una cura adeguata dei figli. Se da un lato il livello di soddisfazione generale dei genitori è alto, dall'altro la disponibilità delle strutture è bassa. Infatti, ci sono casi in cui genitori che hanno preso il congedo parentale devono rimandare il rientro al lavoro o in cui entrambi i genitori devono chiedere di nuovo il congedo perché nessuna struttura è disponibile ad accogliere i figli entro un certo limite di tempo. Un'altra caratteristica degli asili è che gli orari di servizio sono molto poco flessibili, soprattutto in caso di emergenza. Alcuni genitori vorrebbero che la chiusura della scuola fosse rimandata di un'ora e sostengono di non essere gli unici a non riuscire a stare al passo con gli orari attuali. Un ulteriore problema è che gli asili non accettano bambini malati: i genitori devono andarli a recuperare in caso i figli si ammalinino nella struttura e non li possono riportare finché non sono guariti. Le strutture che accolgono anche bambini malati sono poche e non sempre sono facilmente raggiungibili. Una volta che i bambini diventano grandi abbastanza, le coppie iniziano ad affidarsi anche alle babysitter, anche se non sempre sono preferite ai genitori di uno dei coniugi. Sei coppie su dieci ricevono regolarmente assistenza dai parenti.

In conclusione, le norme legislative attuate per consentire la coesistenza tra carriera e maternità sono di grande aiuto per i genitori, ma non ancora sufficienti. Le norme sociali che costringono agli straordinari e ai lunghi orari di lavoro, le consuetudini che impongono alla madre la principale responsabilità genitoriale, i meccanismi occupazionali che indirizzano le donne verso carriere statiche e destinate ad interrompersi e la severa politica degli asili sono tutti elementi che vanificano gli sforzi governativi rallentando la realizzazione di una società in cui fare figli non comporta il sacrificio del proprio lavoro. Inoltre, nonostante gli uomini abbiano lo stesso diritto all'accesso al congedo parentale che hanno le donne, qualcosa impedisce ancora loro di farne uso liberamente e ciò non fa altro che aggravare il peso sulle spalle delle madri.

La correlazione tra tasso di occupazione femminile e tasso di natalità.

Nei precedenti capitoli sono stati introdotti i problemi demografici che affliggono il Giappone e tutte le conseguenti minacce che il paese dovrà affrontare in futuro. Il sistema sociale giapponese, fondato sui contributi economici e lavorativi delle nuove generazioni, rischia di collassare sotto il peso di una quota sempre più imponente di popolazione anziana. Nel 2019 durante una riunione di relazione sulla politica pubblica, Tarō Asō, all'epoca vice-primo ministro, dichiara che *l'aumento dell'aspettativa di vita del Giappone è una buona cosa, così come l'aumento delle persone che invecchiano. Il vero problema è chi non ha figli.*¹ Quest'affermazione, che si aggiudica la vittoria a "commento più sessista dell'anno", individua le donne senza figli come causa della contrazione demografica giapponese, senza alcun riguardo per i motivi per cui le donne non abbiano tendenze favorevoli alla maternità. D'altro canto, una teoria a riguardo viene condivisa alla stampa da Suga Yoshihide durante la sua corsa alla carica di Primo Ministro che, interrogato sui provvedimenti che intenda prendere per contrastare il calo della natalità, propone la copertura assicurativa per il trattamento medico contro l'infertilità, escludendo così dalle possibili cause la cultura del lavoro giapponese, che non offre prospettive alle nuove generazioni e mal si conforma alla figura della madre, se non addirittura a quella della donna. In questo capitolo si analizzeranno dunque le strategie che il governo ha messo a punto per contrastare il calo del tasso di natalità, il cui andamento si aggrava sempre di più. In particolare, verrà esaminato l'approccio nei confronti del problema dell'infertilità per cercare di misurarne la possibile influenza sulla contrazione demografica. Si proseguirà poi con lo studio del sistema di assistenza all'infanzia di paesi il cui tasso di fecondità è relativamente alto, per metterlo a confronto con quello giapponese e capire se esiste una correlazione inversamente proporzionale tra la fertilità di un paese e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Per concludere, si indagherà sugli effettivi sforzi impiegati dal Giappone per promuovere il ruolo attivo delle donne, la loro efficacia e il loro ruolo nella costituzione di una società in cui l'aspetto lavorativo e familiare dei cittadini convivono in armonia.

3.1 Le iniziative per frenare il declino della natalità.

La carenza di manodopera si sta aggravando sempre di più a causa del rapido declino della popolazione del Paese. Il numero di persone con un'occupazione nel 2040 varierà a seconda della crescita economica e un miglioramento della partecipazione della forza lavoro. Si prevedono due scenari possibili (**grafico 3.1**): uno in cui si verifica una crescita economica e un conseguente aumento della forza lavoro (scenario 2) e uno in cui il Paese non vede alcuna crescita economica e la forza lavoro rimane la stessa o diminuisce (scenario 1).

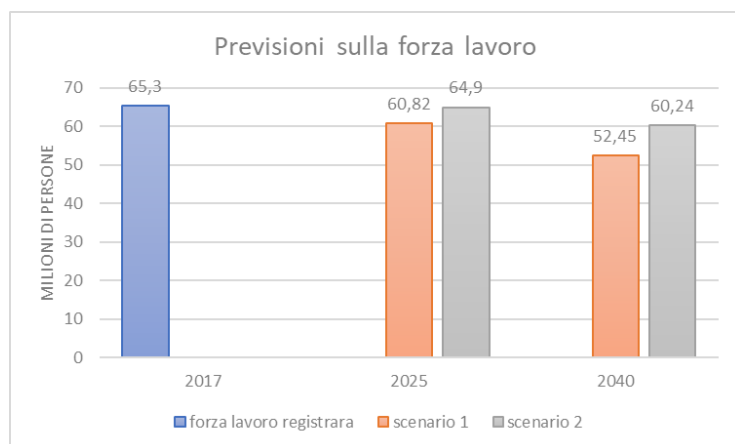


Grafico 3.1. Numero di persone con un'occupazione in Giappone: anno 2017, 2025 e 2040.

Sebbene riguardo all'andamento della forza lavoro ci siano ancora incertezze, le previsioni indicano che nel 2040 fino a 10,7 milioni di persone, un lavoratore su cinque, dovrebbero essere impiegati nei servizi sanitari e assistenziali. È quindi vitale aumentare la produttività del lavoro nelle strutture mediche e assistenziali in modo che possano operare con meno lavoratore e, nel frattempo, ridurre la domanda di servizi medici e assistenziali.² La causa fondamentale di questa carenza di forza

¹ "Aso again 'wins' vote for Japan politicians' most sexist remark", *Mainichi Japan*, 14 gennaio 2020.

² Annual Health, Labour and Welfare Report, 2020.

lavoro è il calo del tasso di natalità. Per cui si rende necessaria l'adozione di misure basate su una visione a lungo termine. È necessario portare più donne e anziani nel mercato del lavoro, fare in modo che ci restino a lungo e incoraggiare i lavoratori a sviluppare il loro potenziale in un ambiente in cui i dipendenti possono dimostrare le loro capacità.

A questo scopo si è riunito il Consiglio dei ministri, che ha elaborato una strategia le cui linee guida sono descritte "Piano per contrastare il calo della natalità" (少子化社会対策大綱), messo in atto il 29 maggio 2020. Il proposito dichiarato è quello di creare una società in cui le persone possano liberamente sposarsi, avere figli e crescerli nel momento e nel numero desiderato. Il governo giapponese si propone di lavorare sotto la guida del Consiglio per le misure contro il calo del tasso di natalità per portare il tasso di fertilità all'1,8 entro il 2025. I cinque obiettivi principali sono la creazione di un ambiente in cui la generazione che dovrebbe sposarsi e avere figli abbia delle prospettive future; rispondere alle diverse esigenze delle famiglie con figli; promuovere iniziative specifiche per le situazioni regionali; creare una società in cui sia facile sposarsi, avere figli e crescerli e, infine, sfruttare al meglio le nuove risorse tecnologiche e dell'intelligenza artificiale.³ In questo paragrafo ci si concentrerà sulle misure che verranno attuate per la creazione di una società in cui le nuove generazioni non debbano sposarsi e creare una famiglia a costo delle prospettive future.

3.1.1 Nuove generazioni e matrimonio.

Per prima cosa è necessario offrire una sicurezza economica alle giovani generazioni stabilizzando la loro situazione occupazionale. Dal momento che la percentuale di lavoratori non regolari tra i 25 e i 34 anni è superiore rispetto a quella di altri gruppi di età, il piano prevede di fornire sostegno per l'occupazione a tempo indeterminato, la conversione dei contratti irregolari, lo sviluppo delle risorse umane e il supporto ai neolaureati che hanno difficoltà a trovare lavoro. Viene dichiarato l'impegno a migliorare la condizione dei lavoratori non regolari, eliminando ad esempio l'irragionevole differenza di trattamento tra dipendenti regolari e dipendenti non regolari all'interno della stessa azienda, e normalizzando l'idea che si debba ottenere la stessa retribuzione per lo stesso lavoro. Oltre a ciò, si propone l'adozione di misure per esentare dall'imposta sulle donazioni, entro un certo limite, nonni e genitori che contribuiscono con un'unica transazione alle spese per il matrimonio di figli e nipoti, la gravidanza, il parto e l'assistenza all'infanzia allo scopo di promuovere il trasferimento dei beni di proprietà degli anziani alle nuove generazioni. Per quanto riguarda invece coloro che desiderano sposarsi, si supportano i governi locali nell'ampliamento delle opportunità e i luoghi di incontro, nel rafforzamento il sistema di consulenza e supporto matrimoniale e di pianificazione della vita, in collaborazione con il settore pubblico e le organizzazioni private.

3.1.2 L'assistenza all'infanzia.

Il punto successivo concerne la realizzazione delle condizioni sociali per cui le persone possano crescere i propri figli e allo stesso tempo mantenere un impiego, al cui fine è necessario accelerare ulteriormente lo sviluppo dei sistemi di assistenza infantile. Il numero di famiglie a doppio reddito è aumentato di circa 1,6 volte nei trent'anni dell'era Heisei (1989-2019) e sono diventate la norma: in una famiglia con figli piccoli e entrambi i genitori che lavorano è necessaria una rete di sostegno. Seguendo le linee guida del Piano di sicurezza per l'infanzia⁴, è prevista la realizzazione di una rete di strutture adibite all'educazione infantile che possano ospitare circa 320.000 bambini. In questo modo sarà possibile eliminare la lista d'attesa per le iscrizioni all'asilo entro il 2020⁵ e soddisfare le potenziali esigenze di coloro che desiderano lavorare, soprattutto donne, mantenendo il tasso di occupazione femminile all'80%. Inoltre, al fine di soddisfare la domanda in base alle effettive esigenze locali, verranno presentati progetti e servizi ad hoc, come ad esempio l'utilizzo del pullmino scolastico per le aree più isolate. Come ulteriore misura, poiché circa l'80% dei bambini

³ 「少子化社会対策大綱」, 2020, https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/law/pdf/r020529/shoushika_taikou_g.pdf

⁴ Nel documento ci si riferisce al Piano di sicurezza per l'infanzia dell'anno 2018. Dal 2 dicembre del 2021 è in vigore il Nuovo piano per la sicurezza dell'infanzia, il cui obiettivo è quello di eliminare la lista d'attesa per gli asili in modo da favorire l'occupazione femminile. <https://www.mhlw.go.jp/content/11920000/000717624.pdf>

⁵ L'obiettivo del nuovo piano prevede l'accoglienza di 140.000 bambini entro il 2024. <https://www.mhlw.go.jp/content/11920000/000717624.pdf>

in lista d'attesa ha uno o due anni, si promuoverà l'accettazione di bambini fino ai due anni in strutture di assistenza all'infanzia su piccola scala, come gli asili aziendali. Queste misure sono raccomandate specialmente nelle aree con la popolazione in calo. Oltre a eliminare l'ostacolo delle liste d'attesa, verrà attuato il "Nuovo piano generale per i bambini del doposcuola" (新・放課後子ども総合プラン⁶), che prevede la realizzazione di attività creative programmate oltre l'orario scolastico atte a ospitare 300.000 bambini in più (da circa 1,22 milioni a 1,52 milioni) entro la fine del 2023. In aggiunta, al fine di garantire la quantità di personale di assistenza all'infanzia sufficiente per sostenere l'espansione della capacità degli asili, il piano propone di ridurre l'onere lavorativo per gli operatori formulando linee guida per ottimizzare il lavoro utilizzando le TIC (Tecnologie di Informazione e Comunicazione). Allo stesso tempo, dato il prevedibile aumento di persone che aspirano a diventare operatori per l'infanzia, si creeranno luoghi di lavoro per cui sarà necessario trovare le risorse finanziarie e migliorare il trattamento occupazionale. Ultimo provvedimento in materia di strutture per l'educazione infantile è l'incentivazione della creazione di asili aziendali, per cui il governo ha intenzione di sostenere parte delle spese di funzionamento e manutenzione. Quando i lavoratori utilizzano il servizio di un babysitter, una parte della tariffa sarà supportata dall'azienda, che promuoverà un ambiente lavorativo in cui è possibile conciliare il lavoro con lo studio e la famiglia.

Oltre al rafforzamento in ambito educativo, fondamentale è la promozione di un sistema di sostegno per i lavoratori con figli, che prevede la possibilità di prendere un congedo parentale, di ridurre l'orario lavorativo, di essere esentati dal lavoro straordinario, ecc. Il sistema, basato sulla Legge per l'assistenza all'infanzia e alla maternità⁷, sarà reso noto a tutti i dipendenti a tempo determinato al fine di creare le condizioni per un facile utilizzo dei benefici, e il governo fornirà supporto tramite consulenza e sussidi per gli imprenditori, nonché sensibilizzazione alle aziende per favorire una facile reintegrazione dei dipendenti una volta terminato il congedo. La sensibilizzazione è necessaria anche per prevenire il trattamento svantaggioso dovuto al congedo dal lavoro, rendendo le imprese ben consapevoli delle ripercussioni in caso di violazione della legge. La possibilità di congedo si estende anche ai dipendenti non regolari e deve poter essere tanto facilmente usufruibile quanto nel caso dei dipendenti regolari. Infine, per promuovere la continuità lavorativa delle donne, è necessario stabilire un sistema aziendale di comunicazione per informarle riguardo alla legge e ai loro diritti in modo che possano continuare a lavorare dopo la gravidanza.

3.1.3 Il congedo parentale.

Per favorire l'equilibrio dei cittadini tra lavoro e vita privata il governo ha messo a punto un sistema che presenta diversi benefici. Primo tra tutti il congedo per l'infanzia, o congedo parentale, che può essere preso su richiesta da entrambi i genitori e prevede un periodo di assenza retribuita dal lavoro da dedicare alla cura dei figli piccoli. Normalmente si estende fino al compimento del primo anno del figlio, ma in casi particolari può arrivare fino a 18 mesi o, addirittura, due anni. Ci sono poi delle opzioni integrative che si adattano a delle specifiche casistiche e ampliano la gamma di benefici. Se entrambi i genitori prendono il congedo per l'infanzia si verificano le condizioni perché subentri il "Congedo plus per mamma e papà" (パパ・ママ育休プラス) per cui in linea di principio il periodo di congedo, che solitamente dura fino al primo anno di vita del bambino, viene esteso fino a quando il bambino non raggiunge un anno e due mesi. I due mesi in più sono per uno solo dei genitori. Facendo un esempio, per le prime otto settimane dal parto la mamma riceve un assegno di maternità; passati questi primi due mesi subentra il sistema del congedo per l'infanzia che garantisce all'usufruttore un'entrata del 67% dello stipendio prima del congedo. Nei quattro mesi che restano prima del compimento del primo anno del figlio viene retribuito solo il 50% dello stipendio. Se all'ottavo mese del figlio però l'altro genitore richiede il congedo, a quest'ultimo viene garantita una retribuzione del 67% dello stipendio fino a un anno e due mesi dalla nascita del figlio (**figura 3.1**). I genitori possono chiedere

⁶ Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare, 14 settembre 2018, <https://www.mhlw.go.jp/content/shinnplan.pdf>

⁷ Legge n.76/1991

⁸ 「パパ・ママ育休プラス、パパ休暇について分かりやすくまとめたリーフレット」, <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169713.pdf>

il congedo a tempi alterni o possono prenderlo allo stesso tempo e il periodo di tempo non deve per forza essere un periodo, ma si può anche dilazionare. Questa possibilità torna utile, ad esempio, in caso i nonni possano assistere i genitori e questi ultimi vogliano tornare a lavorare: se entro il primo anno del figlio l'assistenza dei nonni viene meno, i genitori possono riprendere il congedo.

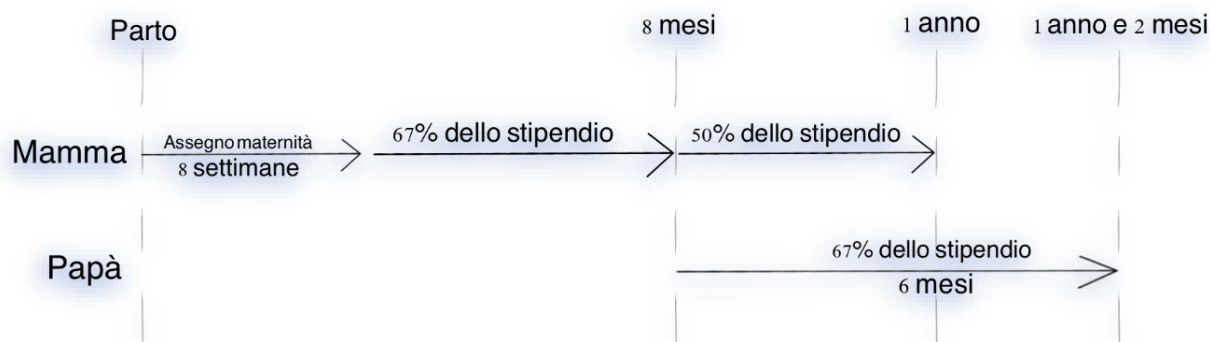


Figura 3.1. Rappresentazione grafica del Congedo plus per mamma e papà.

Solitamente il congedo si può prendere una sola volta, ma grazie al “congedo paternale”⁹ (パパ休暇) se il padre prende il congedo per l'infanzia entro otto settimane dal parto della moglie, può richiederlo una seconda volta senza che si siano verificate circostanze particolari, in modo da poter supportare la madre sia all'inizio della maternità sia durante la fase, più avanti nel tempo, in cui vorrà riprendere a lavorare. L'unico requisito è che il primo congedo del padre sia preso e portato a termine entro le prime otto settimane dalla nascita del figlio. Oltre al congedo e alle indennità, la legge prevede ulteriori provvedimenti per i lavoratori con figli piccoli, tra cui l'obbligo di ridurre gli orari di lavoro, in caso lo desiderino, dei dipendenti con un figlio fino ai tre anni, in linea di principio con un limite di massimo di sei ore al giorno. Vigeva anche l'obbligo di considerare la situazione familiare in termini di assistenza all'infanzia quando si deve deliberare sul trasferimento dei lavoratori. Per le madri è possibile richiedere fino a cinque giorni di congedo per maternità in caso si abbia un figlio che non ha ancora iniziato la scuola elementare. I giorni diventano dieci in caso i figli siano due e al 1° gennaio del 2021 è possibile richiedere un congedo orario e non per forza giornaliero. I lavoratori che hanno un figlio che non frequenta ancora le elementari possono, su richiesta, limitare gli straordinari a 24 ore mensili o 150 annuali. Lo stesso vale per il lavoro straordinario non di routine e il lavoro notturno, che può essere ridotto in caso i figli abbiano meno di tre anni. Soprattutto, la legge vieta il licenziamento e altri trattamenti svantaggiosi dovuti alla richiesta o l'acquisizione di congedi per l'infanzia e impone alle imprese di prendere misure per prevenire le molestie dovute a parole e azioni riguardanti la proposta e l'utilizzo del congedo per l'infanzia e altri sistemi o misure da parte di superiori e colleghi.

3.1.4 Mamme che lavorano.

Per quanto riguarda le donne che hanno dovuto abbandonare il proprio lavoro a causa della nascita di un figlio, Mother's Hello Work¹⁰ offre supporto lavorativo dettagliato, informazioni sul lavoro e organizzazioni pubbliche locali e supporto al reimpiego, per esempio fornendo informazioni relative ai servizi di assistenza all'infanzia in collaborazione con altre aziende. Al fine di promuovere la partecipazione sociale delle donne di varie fasce d'età, sostiene gli sforzi per favorire il loro avanzamento di carriera. Per incrementare l'occupazione femminile e distribuire in modo più equo il peso delle faccende domestiche e la cura dei bambini, è prevista la promozione della partecipazione maschile all'assistenza all'infanzia, in particolare

⁹ Ibidem.

¹⁰ Hello Work è il nome ufficiale dell'Ufficio per la sicurezza del lavoro pubblico ed è un'organizzazione gestita dal governo per sostenere l'occupazione. Aiuta nella ricerca di posti di lavoro in diverse le categorie professionali che prevedono tutti i tipi di contratto, dal tempo indeterminato al part-time. Principalmente mira alle persone che hanno difficoltà a trovare un lavoro attraverso i canali di assunzione ordinari. Pertanto, non è realmente adatto alle persone con elevate competenze per trovare un lavoro ad alto reddito. Fonte <https://picks.goandup.jp/en/explains-the-characteristics-and-usage-of-hello-work-in-japan-and-employment-support-for-foreigners>

l'acquisizione maschile del congedo parentale. A questo fine è raccomandata la distribuzione di manuali sulla salute materna e infantile, indennità di parto e per l'infanzia, per sponsorizzare il sistema di congedo. Inoltre, verranno attivati delle classi genitoriali e dei seminari per promuovere la partecipazione all'assistenza all'infanzia in modo che le donne incinte e i futuri padri possano approfondire la loro comprensione della gravidanza e del parto e lavorare insieme per crescere i bambini. Lo svolgimento delle lezioni si terrà presso gli enti pubblici locali, in date e orari che facilitino la partecipazione di entrambi i genitori e secondo un programma che consenta loro prepararsi alla nascita del bambino e l'educazione dei figli dopo il parto. Al normale sistema di congedo si affiancano ulteriori estensioni che incentivano l'utilizzo da parte dei padri.¹¹ È importante che siano i datori di lavoro stessi ad informare i dipendenti maschi in merito al loro diritto al congedo ai sensi della legge e a promuovere lo sviluppo di un ambiente che ne renda facile l'acquisizione. Verranno presi in considerazione incentivi per gli imprenditori che sono attivi nel sostenere lo sviluppo delle prossime generazioni, e che per farlo spingono gli impiegati uomini a congedarsi temporaneamente dal lavoro per crescere i figli.

3.1.5 Il progetto Ikumen.

La legge sul congedo per l'assistenza all'infanzia e alla maternità è stata rivista per incoraggiare gli uomini a prendere il congedo parentale. Sarà applicata in più fasi a partire dal 1° aprile del 2022 e comprende le seguenti misure: se entrambi i coniugi prendono il congedo, questo può essere esteso fino a 1 anno e due mesi dal parto (congedo plus per mamma e papà); in caso il marito prenda il congedo durante il congedo di maternità della moglie (prime 8 settimane dal parto), può richiederlo una seconda volta nel periodo successivo (congedo paternale); il marito può usufruire del congedo anche se la moglie è una casalinga a tempo pieno. Il datore di lavoro non può rifiutare una richiesta di congedo da parte di un lavoratore, la cui situazione permette senza problemi l'accudimento di un figlio. Anche l'uomo, se è in congedo, deve ricevere l'indennità: se entrambi i genitori prendono il congedo, entrambi ricevono l'indennità e viene retribuito loro fino all'80% della retribuzione precedente. Se sono soddisfatti determinati requisiti, come ad esempio il mancato pagamento del salario (che non è obbligatorio per legge) durante il congedo per la custodia dei figli, verrà corrisposta un'indennità pari al 67% della retribuzione precedente (50% dopo sei mesi dall'inizio del congedo). Poiché le prestazioni per congedo parentale sono esenti da imposta, l'imposta sul reddito non viene riscossa. Per di più, durante il congedo, non essendoci alcuna retribuzione si è esentati dal pagamento dei premi di assicurazione occupazionale e, di conseguenza, l'indennità ammonta all'80% del precedente stipendio netto.

In aggiunta alle norme legislative, il governo mira a riformare la consapevolezza dell'assistenza all'infanzia maschile fornendo materiale educativo a riguardo e pubblicando le esperienze di congedo ai giovani che cresceranno i bambini in futuro. In particolare, attraverso l'attuazione del progetto Ikumen, punta a creare consapevolezza attraverso l'educazione fin dalla giovane età sull'importanza della collaborazione madri e padri nel fare lavori domestici e crescere i figli, l'importanza della partecipazione congiunta di uomini e donne nella società e nella vita familiare, in modo che gli studenti possano acquisire le conoscenze e le abilità necessarie per gestire le sfide future. Il progetto Ikumen (イクメンプロジェクト) è stato promosso dal Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare giapponese nel 2010, quando un'indagine ha rivelato che il Giappone è il paese sviluppato in cui gli uomini trascorrono meno tempo a fare le faccende domestiche e prendersi cura dei figli.¹² Il nome del progetto nasce dall'unione del primo kanji del termine giapponese che sta per "assistenza all'infanzia" (*Ikuji*, 育児) e la parola inglese che indica gli uomini (*men*), e si riferisce ai padri che desiderano trovare un equilibrio tra famiglia e lavoro per poter partecipare attivamente alla crescita dei propri figli. Il Ministero degli Affari Interni e delle Comunicazioni dal 1976 conduce ogni cinque anni un'indagine sull'utilizzo del tempo dei cittadini, per osservare il loro stile di vita a seconda del genere, dell'età a cui appartengono o dello stadio vitale in cui si trovano. Osservando i dati che riguardano le coppie sposate

¹¹ Congedo plus per mamma e papà e congedo paternale.

¹² "Ikumen project," <https://www.kids-cluster.com/en/ikumen-project/>

con almeno un bambino al di sotto dei sei anni, in cui entrambi i coniugi lavorano, si può comprendere più chiaramente come le responsabilità della sfera domestica si riversino in modo predominante sulle spalle delle madri.

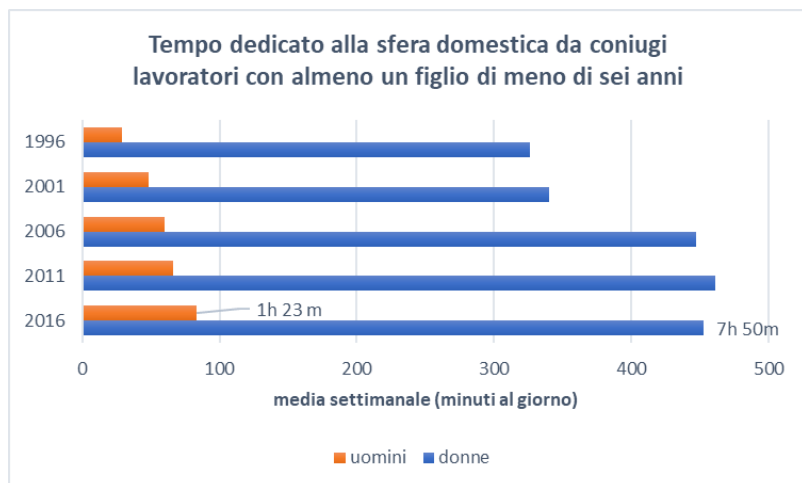


Grafico 3.2. Tempo dedicato alla sfera domestica da coniugi lavoratori con figli al di sotto dei 6 anni: confronto uomini e donne.

nel 1996 a 83 minuti nel 2016), secondo l'ultima rilevazione il tempo che le madri trascorrono ad occuparsi delle faccende riguardanti la casa e la famiglia, anch'esso aumentato nel tempo, è di circa sette ore e cinquanta minuti al giorno, contro un'ora e ventitré minuti degli uomini. Se si considera solamente il tempo dedicato alla cura dei figli (**grafico 3.3**), si può notare che il lasso di tempo che vi dedicano le donne aumenta

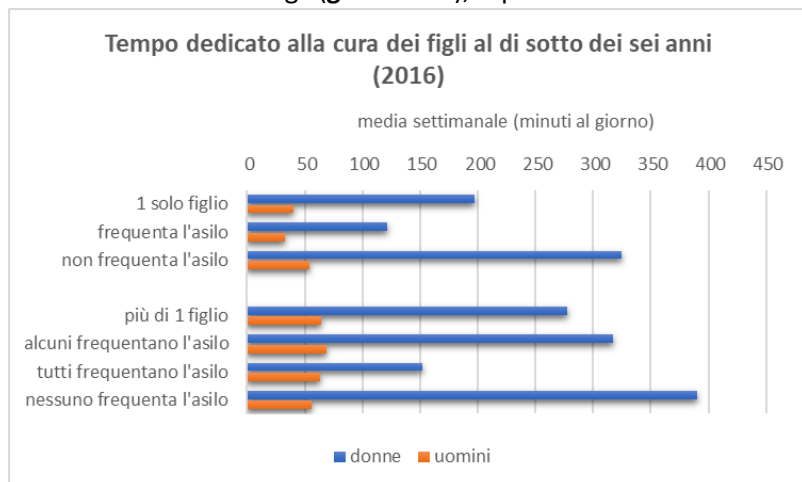


Grafico 3.3. Tempo dedicato alla cura dei figli in base al numero dei figli e alla frequenza o meno di una struttura di educazione per l'infanzia: confronto uomini e donne.

considerevolmente quando i figli sono più di uno (278 minuti al giorno) rispetto a quando il figlio è uno solo (197 minuti al giorno), mentre l'aumento di tempo degli uomini è molto meno rilevante. La stessa cosa avviene a seconda della disponibilità degli asili: qualora una coppia di coniugi abbia un figlio, se questo non frequenta l'asilo, la scuola materna o un istituto per l'infanzia certificato, il tempo che la madre vi dedica aumenta di molto (da 122 a 325 minuti al giorno). La variazione che subisce il papà, d'altro canto, è solo di 21 minuti. Quando la coppia di coniugi ha più di un figlio e nessuno di questi frequenta una scuola per l'infanzia, il tempo che la madre dedica alla cura dei figli aumenta considerevolmente, toccando il picco di 390 minuti al giorno; diminuisce a 317 minuti in caso alcuni dei bambini frequentino l'asilo e ancora a 152 minuti se lo frequentano tutti. Questo a dimostrazione di quanto le strutture di ausilio per l'assistenza all'infanzia contribuiscano alla realizzazione dell'armonia tra vita lavorativa e vita privata dei genitori. Un dato molto curioso è quello che descrive il tempo che i padri di più figli dedicano loro in caso di presenza o meno di una struttura di ausilio: mentre per le mamme l'assenza dell'asilo comporta un incremento significativo, per i padri invece i minuti dedicati alla cura dei figli addirittura diminuiscono.

Nel **grafico 3.2** sono riportati i risultati sull'utilizzo del tempo dei sondaggi svolti nel 1996, nel 2001, nel 2006, nel 2011 e nel 2016. Per determinare il tempo dedicato alla sfera domestica, in questo caso si tiene conto dei minuti giornalieri impiegati nelle faccende domestiche, nella cura dei bambini (incluso anche l'aiuto con i compiti scolastici), nell'assistenza ad altri familiari e nel fare compere per la famiglia. In ogni sondaggio, il distacco tra e mogli e i mariti è lampante. Sebbene il contributo degli uomini aumenti gradualmente (da 29 minuti

considerevolmente quando i figli sono più di uno (278 minuti al giorno) rispetto a quando il figlio è uno solo (197 minuti al giorno), mentre l'aumento di tempo degli uomini è molto meno rilevante. La stessa cosa avviene a seconda della disponibilità degli asili: qualora una coppia di coniugi abbia un figlio, se questo non frequenta l'asilo, la scuola materna o un istituto per l'infanzia certificato, il tempo che la madre vi dedica aumenta di molto (da 122 a 325 minuti al giorno). La variazione che subisce il papà, d'altro canto, è solo di 21 minuti.

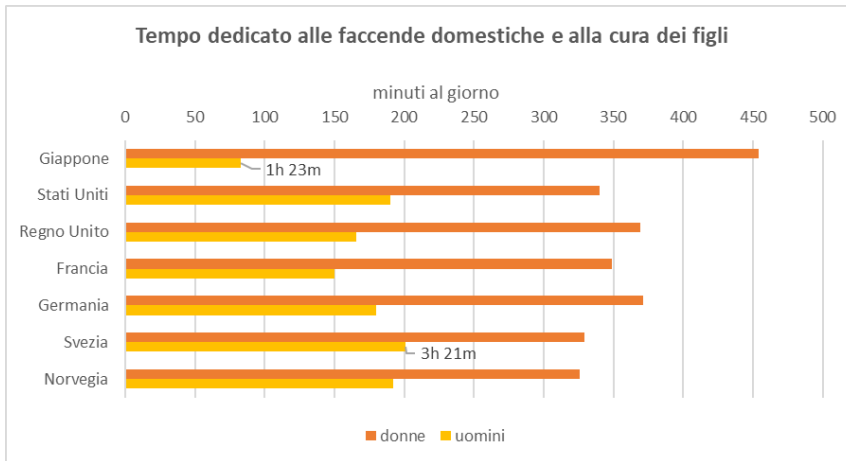


Grafico 3.4. Tempo dedicato (minuti al giorno) alla sfera domestica: confronto tra uomini e donne in contesto internazionale.

Il contributo dei padri alla sfera domestica è inferiore non solo rispetto a quello delle madri giapponesi, ma anche a livello internazionale (**grafico 3.4**). In Svezia, ad esempio, gli uomini vi dedicano in media 201 minuti al giorno, seguiti dai norvegesi (192 minuti), dagli statunitensi (190 minuti), dai tedeschi (180 minuti), dagli inglesi (166 minuti) e dai francesi (150 minuti). I giapponesi sono gli unici a non raggiungere la soglia dei cento minuti e presentano anche il maggior

distacco rispetto ai minuti delle donne, con cui hanno 369 minuti di differenza; in questo senso il primato spetta ancora agli svedesi, che distano le donne di “soli” 128 minuti. Anche raggiungendo l’obiettivo prefissato per il 2020 (150 minuti), i giapponesi si piazzerebbero comunque all’attuale ultimo posto, insieme alla Francia.¹³

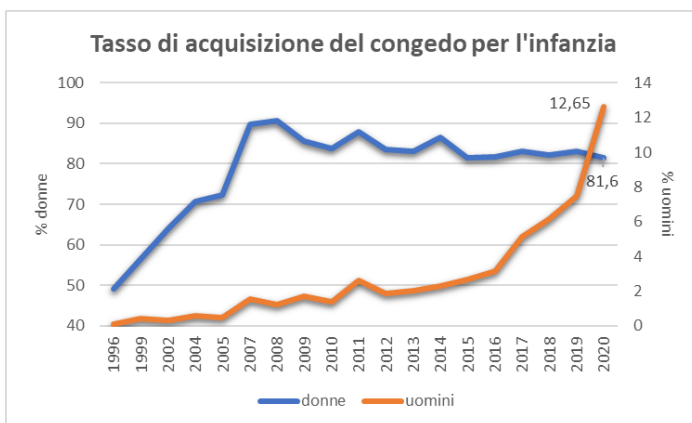
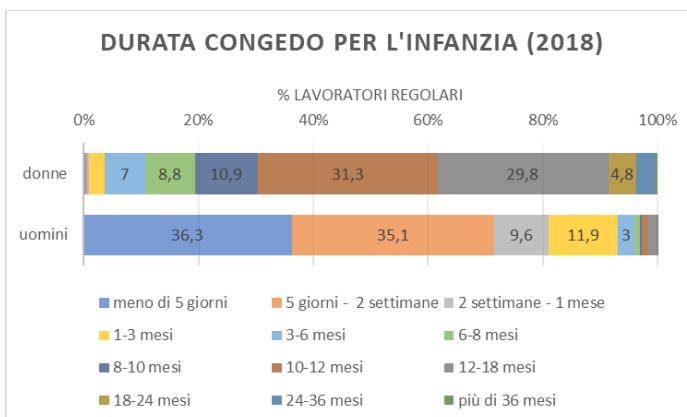


Grafico 3.5. Variazione del tasso di acquisizione del congedo parentale: confronto uomini e donne.

Nel momento in cui l’assistenza all’infanzia è più difficoltosa, i papà sono poco presenti rispetto alle mamme. Sebbene i numeri siano aumentati rispetto agli anni Novanta, nel 2020 solo il 12,65% dei lavoratori prende il congedo per l’infanzia, rispetto all’81,6% delle donne (**grafico 3.5**).¹⁴

Le differenze si presentano anche nella durata del congedo: il 69,7% delle donne lo richiede per più di dieci mesi, mentre il 28,33% degli uomini lo richiede per meno di cinque giorni (**grafico 3.6**). Il 31,3% delle donne che hanno completato il periodo di congedo per l'infanzia e sono poi tornate al lavoro durante il periodo che va da aprile 2017 a marzo 2018 ne ha usufruito dai 10 ai 12 mesi, mentre il 29,8% dai 12 ai 18 mesi. D'altra parte, la percentuale più alta di uomini è quella che lo richiede per meno di cinque giorni (36,3%) mentre una percentuale simile (35,1%) lo richiede per un tempo superiore ai cinque giorni e inferiore alle due settimane. Solo lo 0,9% dei lavoratori regolari prende il congedo per un periodo che va dai 10 ai 12 mesi.

Grafico 3.6. Durata del congedo parentale: confronto uomini e donne.



¹³ Non vi è ancora modo di valutare se ci sono stati miglioramenti o se l’obiettivo è stato raggiunto, in quanto i risultati del Sondaggio sull’utilizzo del tempo del 2021 verranno pubblicati nel settembre del 2022.

¹⁴ 雇用均等基本調査, 2021. Grafico 2. Tabella 3. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/03.pdf>

Quello che però è emerso dai risultati del sondaggio sull'uguaglianza occupazionale del 2018 è che i papà giapponesi desiderano prendere il congedo parentale ma sono preoccupati per quello che penserebbero le persone intorno a loro (**grafico 3.7**). Degli impiegati con un figlio di meno di tre anni, infatti, il 29,9% non prende il congedo sebbene lo desidera. Tra questi, il 41,4% è preoccupato per la riduzione del reddito; il 27,3% dichiara che il l'ambiente lavorativo rende difficoltosa la richiesta di congedo o non c'è comprensione verso la richiesta; il 21,7% sostiene che il proprio incarico in azienda può essere svolto solamente da loro, che ne sono gli unici responsabili e, infine, sempre il 21% incolpa l'ingente quantità di straordinari. Le principali motivazioni per cui gli uomini che vorrebbero usufruire del congedo non lo fanno sono, dunque, collegati ad aspetti del proprio lavoro.

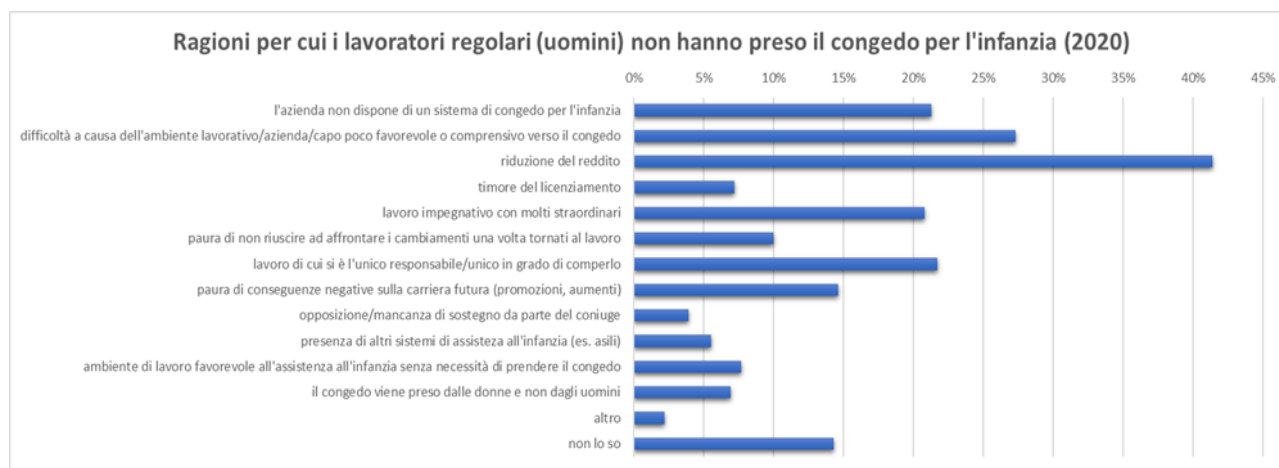


Grafico 3.7. Ragioni per cui i lavoratori regolari non hanno potuto prendere il congedo nonostante lo desiderassero.

La fetta di lavoratori che pensa che il congedo debba essere preso solo dalle donne è minoritaria e ciò indica che non è più un problema di mentalità sociale, ma di mentalità lavorativa. A questo proposito Ikumen project si impegna a diffondere informazioni alle aziende, ai manager e perfino agli studenti e per incentivare le aziende a promuovere attivamente l'equilibrio tra l'assistenza all'infanzia maschile e il lavoro e, tra le isure concrete, vi è l'istituzione di due premi: l'Ikumen Corporate Award, assegnato alle aziende dl 2013, e l'Ikuboss Award, assegnato ai dirigenti dal 2015.¹⁵

3.1.6 Work-life balance.

Il work-life balance, in italiano "equilibrio tra lavoro e vita (privata)" è la situazione in cui si crea armonia tra "lavoro" e "vita al difuori del lavoro" (quindi la sfera concernente l'educazione dei figli, l'assistenza dei genitori e la partecipazione dalla vita della comunità) secondo i criteri di ciascuna persona, e si trae appagamento da entrambe le realtà.¹⁶ Viene definito negli anni Novanta nei paesi anglosassoni ed è concepito come una misura per garantire risorse umane diversificate, per migliorare la lavorabilità e la produttività dei dipendenti e vincere così la competizione nella recessione economica. Anche in Giappone negli ultimi anni si è diffuso nelle imprese, nello Stato e nei Comuni. Secondo la campagna informativa di Change! JPN (カエル! ジャパン), è possibile godere maggiormente dei momenti della vita quotidiana personale se si cambia il modo di lavorare, ad esempio limitando di comune accordo la durata delle riunioni a un'ora, stabilendo una serie di compiti da terminare nei diversi momenti della giornata, ecc.

Per dare la possibilità ai cittadini di condurre uno stile di vita equilibrato, senza sacrificare la famiglia e le relazioni sociali a causa del lavoro, il governo dispone una contrazione dell'orario lavorativo e promuove l'acquisizione di ferie annuali retribuite. A tal fine propone l'avvio di intense pubbliche relazioni e l'organizzazione di simposi col compito di determinare le stagioni in cui è facile prendere ferie consecutive.

¹⁵ Ikumen project, *esempidi aziende e boss vincitori* (企業・イクボス取組事例紹介), <http://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/case/>

¹⁶ Sito per la promozione del work-life balance (「仕事と生活の調和」推進サイト), *CHANGE! JPN*, https://www.cao.go.jp/wlb/change_jpn/

Le linee guida per la realizzazione del work-life balance sono delineate nella Carta del work-life balance, le cui iniziative vengono svolte in stretta collaborazione con il governo e le organizzazioni locali. Tra queste vi è la promozione di stili alternativi e più flessibili di lavoro, come il telelavoro, che ottimizza l'uso del tempo, lo spazio e le tecnologie dell'informazione e della comunicazione. In questo modo è possibile garantire un miglioramento della produttività e della continuità lavorativa anche durante le situazioni di emergenza. Verrà infine promossa la partecipazione diversificata e flessibile alle attività scolastiche e comunitarie, come le associazioni genitori-insegnanti, le associazioni di residenti o di quartiere per favorire la socializzazione e il rafforzamento dei legami comunitari.

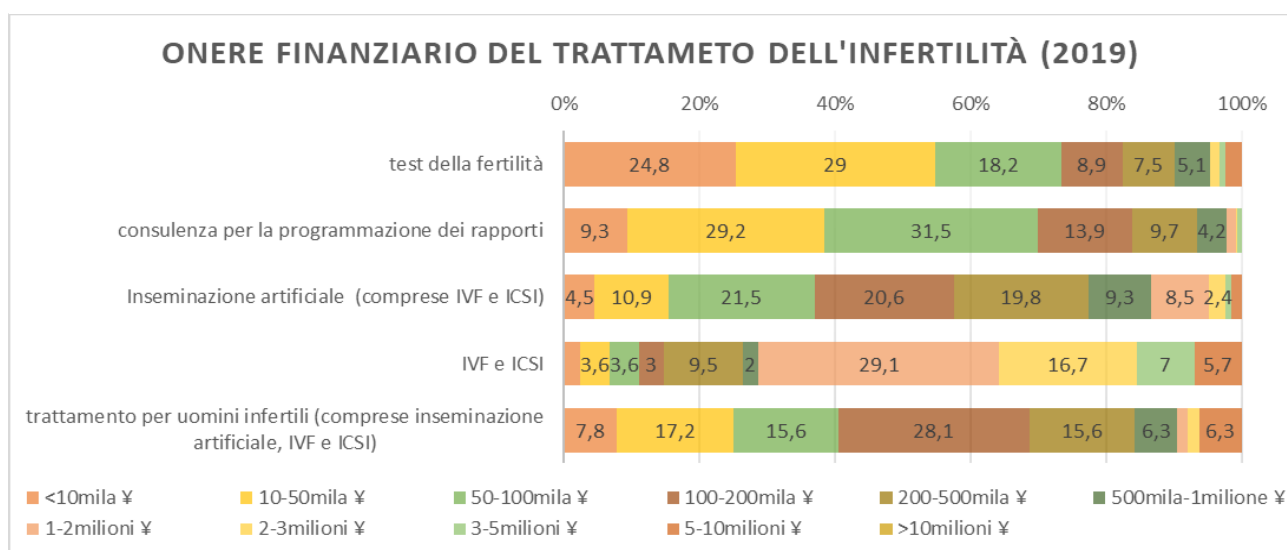
3.2 La rilevanza dell'infertilità giapponese sul tasso di natalità.

Nel settembre del 2020 il Primo Ministro giapponese Shinzō Abe si dimette e il portavoce del governo Suga Yoshide, l'ex ministro della difesa Ishiba Shigeru e l'ex ministro degli Esteri Kishida Fumio sono i tre candidati che concorrono per la sua carica nella campagna elettorale. Durante un dibattito, ai candidati viene chiesto di discutere riguardo alle misure per frenare il calo della natalità. Suga, che poi vincerà le elezioni, dichiara di voler *“ridurre gli ostacoli per avere figli integrando i costi del trattamento medico per l'infertilità nell'assicurazione sanitaria, dando sostegno in questo modo a tutte le famiglie che desiderano avere figli”*.¹⁷ La cura per l'infertilità viene nominata anche da Ishiba, mentre Kishida è l'unico a menzionare l'ambiente di lavoro, il congedo parentale, le strutture di assistenza all'infanzia come gli asili e i costi legati alla gravidanza e al parto. Per spiegare cosa si nasconde dietro alle dichiarazioni dei primi due candidati è necessario indagare sulla situazione dell'infertilità¹⁸ giapponese e sul suo possibile collegamento con il tasso di natalità.

3.2.1 Il trattamento dell'infertilità in Giappone.

Alcuni tra i paesi che nel mondo sfruttano le tecnologie di riproduzione artificiale (ART¹⁹), come Francia e Germania, hanno un sistema di assicurazione sociale che copre i costi del trattamento per l'infertilità. Altri paesi dove invece l'assicurazione sanitaria è principalmente privata, come gli Stati Uniti, sono dotati di sistemi per fornire supporto economico a coloro che necessitano di avviare cicli di cure per stimolare la fertilità. In Giappone fino a poco tempo fa, il costo economico di tutto ciò che riguarda il trattamento contro l'infertilità, dai primi test fino all'avviamento dei cicli, ricadeva sul paziente interessato e, secondo una ricerca sullo stato attuale dei trattamenti di infertilità condotta dal Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare nel 2019

Grafico 3.8. Spesa dei cittadini giapponesi per il trattamento dell'infertilità.



¹⁷ 自民党総裁選 3 候補が少子化対策など演説会で舌戦(2020年9月9日), ANNnewsCH, <https://www.youtube.com/watch?v=KvcQfx8IOjs>

¹⁸ Una coppia viene considerata infertile quando non riesce a concepire per un determinato periodo di tempo (in Giappone solitamente un anno) nonostante pratici rapporti sessuali senza alcun tipo di contraccezione. - Japan Society of Obstetrics and Gynecology. https://www.jsog.or.jp/modules/diseases/index.php?content_id=15

¹⁹ Artificial Reproductive Technology.

non si tratta di un costo irrisorio. I dati mostrati nel **grafico 3.8** sono il risultato della domanda sull'importo totale delle spese mediche relative al trattamento dell'infertilità da quando i pazienti hanno iniziato a frequentare l'istituto medico a cui si rivolgono. Naturalmente, l'importo varia notevolmente a seconda del contenuto del trattamento, come dimostra l'ammontare delle spese a una cifra inferiore ai 100.000 yen (700 euro ca.) della maggior parte degli intervistati che hanno effettuato solo il test o che hanno richiesto una consulenza per stabilire una programma di concepimento. D'altra parte, degli intervistati che hanno sperimentato la fecondazione in vitro²⁰ (IVF) o l'iniezione intracitoplasmatica di spermatozoi²¹ (ICSI), solitamente di un costo di trattamento elevato per ogni ciclo, oltre la metà ha speso più di un milione di yen (7 mila euro ca.) e quasi il 30% ha speso più di 2 milioni di yen (14 mila euro ca.).

Dal sondaggio emerge anche l'impatto di questi oneri finanziari sull'accessibilità all'assistenza sanitaria, dato che proprio per questo molti degli intervistati non sono stati in grado di sottoporsi ai trattamenti. Nello specifico, circa il 25% di coloro che hanno subito l'inseminazione artificiale e coloro che hanno subito un trattamento per l'infertilità maschile (esclusi trattamenti ICF e ICSI), hanno abbandonato il percorso di cure per motivi economici, rinunciando a procedere alla più costosa fecondazione in vitro o all'iniezione intracitoplasmatica di spermatozoi. Inoltre, il 20,3% di coloro che hanno sperimentato la fecondazione in vitro o l'iniezione intracitoplasmatica afferma di non aver potuto ricevere un numero soddisfacente di trattamenti per motivi finanziari. Non c'è quindi da sorprendersi se, interrogati sul sostegno finanziario per i trattamenti della fertilità, il 40% dei soggetti intervistati ritiene che dovrebbe essere ampliato, contro il 21,4% dei soddisfatti dello status quo. Per di più, per una buona parte dei soggetti ciò non andrebbe solo in loro favore, ma sarebbe proficuo per l'intera società. Intervistati sulle possibili misure efficaci per contrastare il calo della natalità, un non indifferente 31,6% di loro ha selezionato l'estensione del supporto al trattamento della fertilità (**grafico 3.9**). Nonostante questa opzione sia soltanto la quarta più selezionata dopo l'ampliamento del sostegno finanziario per l'educazione dei figli (64,1%), il rafforzamento del sistema delle scuole per l'infanzia (45,3%) e un miglioramento dello stile lavorativo giapponese (42,8%), sembra che anche gli organi governativi la pensino così.

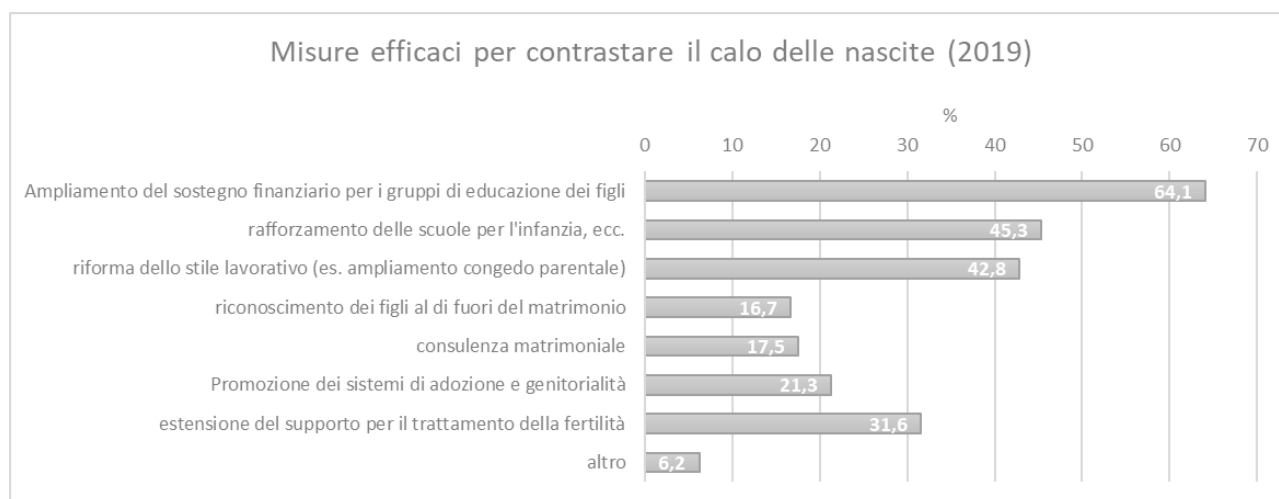


Grafico 3.9. Opinione dei cittadini giapponesi sulle misure efficaci per contrastare il calo del tasso di natalità.

Il 29 maggio 2020, infatti, il Consiglio dei ministri ha approvato il *Piano per contrastare il calo delle nascite*, che incorpora le linee guida per il sostegno all'educazione dei figli. Secondo il contenuto, il Giappone mira a una società in cui si possa avere il numero desiderato di figli al momento desiderato, con l'obiettivo di raggiungere un tasso di natalità di 1,8 entro il 2025. Inoltre, per quanto riguarda i provvedimenti specifici, oltre a quelli illustrati nel paragrafo precedente (vedi **paragrafo 3.1**) viene anche chiarito che sarà condotto

²⁰ Metodo ART per cui un ovulo e lo sperma vengono estratti dal corpo e fecondati. Una volta fecondato, l'ovulo (embrione) viene trapiantato nell'utero.

²¹ Iniezione di uno spermatozoo direttamente in un ovulo utilizzando un sottile tubo di vetro.

uno studio sui possibili metodi per ridurre l'onere finanziario del trattamento dell'infertilità, tra cui il modo ideale di inglobarlo nell'assicurazione. Da aprile 2022, infine, le cure generiche per l'infertilità, come l'inseminazione artificiale, e le tecniche di riproduzione assistita (IVF e microinseminazione) vengono inserite sotto la copertura dall'assicurazione. Per quanto riguarda l'ART, tutte le cure mediche di base, dalla raccolta degli ovuli al trasferimento degli embrioni, sono ora coperte dall'assicurazione che sostiene il 70% delle spese mediche, a patto che si rispettino i seguenti requisiti: al momento dell'inizio della cura, le donne devono avere meno di 43 anni e le cure possono essere somministrate fino a sei volte per ogni bambino se hanno meno di 40 anni, fino a 3 volte se hanno tra i 40 e i 42 anni. In questo modo le spese a carico del paziente ammontano solo al 30% del costo totale della cura, considerando però che esiste anche un limite massimo mensile quando il costo del trattamento è elevato.²² Nel piano viene menzionato anche l'impegno nel migliorare l'ambiente di lavoro in modo che sia conciliabile con trattamento della fertilità: il governo si propone di sostenere gli imprenditori che stanno lavorando all'introduzione di sistemi che consentono di bilanciare il lavoro e i trattamenti e di monitorare da vicino la situazione anche nel settore privato.

Fatte queste premesse sui recenti cambiamenti del sistema di accesso alle cure per l'infertilità, verrà presa in esame ora la situazione del Giappone precedente alla riforma assicurativa, dato che la documentazione più recente risale al 2019. A dirci qualcosa sulle preoccupazioni circa l'infertilità e l'esperienza di trattamento dei giapponesi è l'Istituto Nazionale di Ricerca sulla Popolazione e la Previdenza Sociale; secondo i risultati del suo quindicesimo Sondaggio Nazionale sulla Fertilità più di un terzo delle coppie sposate sono state angosciate per questioni di infertilità, e questa percentuale raggiunge il 55,2% per le coppie senza figli.

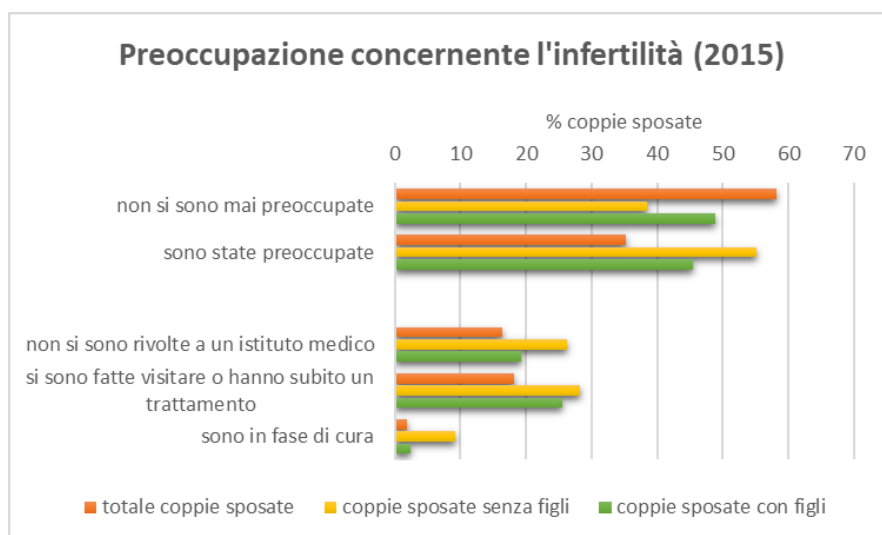


Grafico 3.10. Percentuale di coppie sposate in base alla preoccupazione riguardo l'infertilità, alla presenza di figli e alla consultazione/visita presso un istituto medico.

Come mostrato nel **grafico 3.10**, la percentuale di coppie sposate che sono state (o sono attualmente) preoccupate per l'infertilità è aumentata dal 31,1% dell'ultimo sondaggio (2010) al 35,0% nel 2015. Questa percentuale raggiunge il 55,2% (52,2% nell'ultimo sondaggio) per le coppie senza figli. La percentuale delle coppie con figli che sono state sottoposte (o sono attualmente) in fase di esame e/o trattamento è complessivamente del 18,2%, mentre per le coppie senza figli

ad essere preoccupato è il 28,2%, di cui il 9,2% è attualmente in fase di cura. Facendo un confronto con i precedenti sondaggi (**grafico 3.11**), si nota che il numero di coppie preoccupate per l'infertilità o che si sono sottoposte a cure cresce. Il 29,3% delle coppie sposate da 15 a 19 anni è preoccupato per l'infertilità e il 15,6% di loro ha subito un esame e/o un trattamento. In ogni categoria di durata del matrimonio, la percentuale di coniugi che hanno subito esami e/o cure per l'infertilità è in aumento rispetto ai risultati delle precedenti indagini.

²² Iniziative relative ai trattamenti di infertilità (不妊治療に関する取組), Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/boshi-hoken/funin-01.html

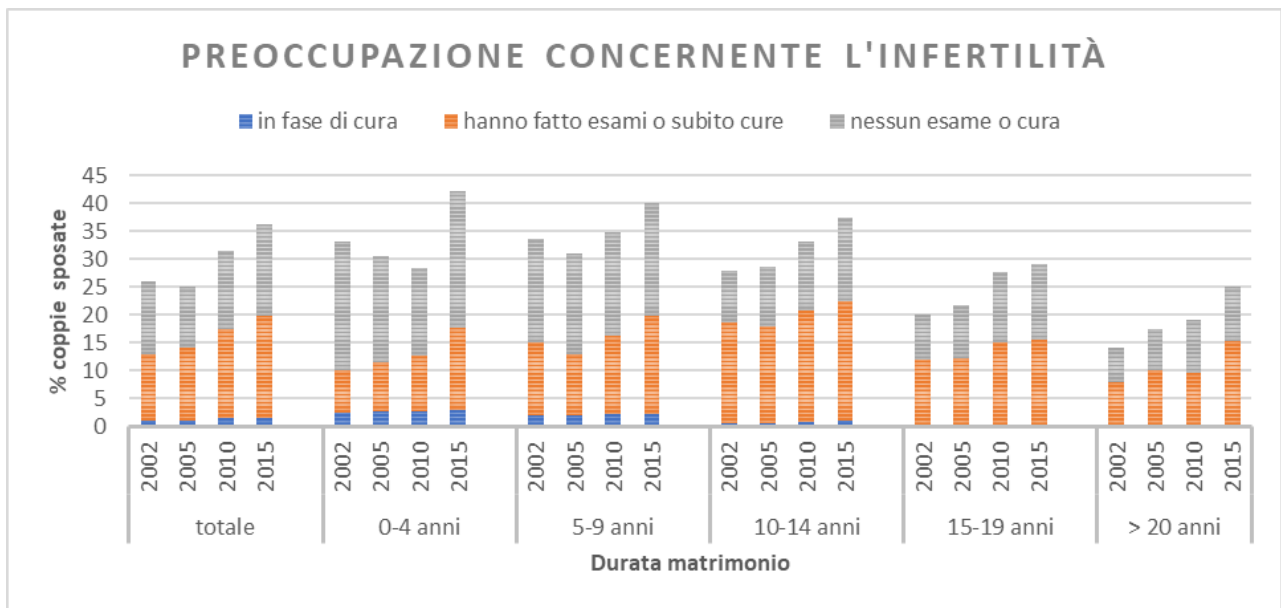


Grafico 3.11. Percentuale di coppie sposate che hanno fatto esami o subito cure per l'infertilità, attualmente in fase di cura, o non aventi mai fatto esami o subito cure.

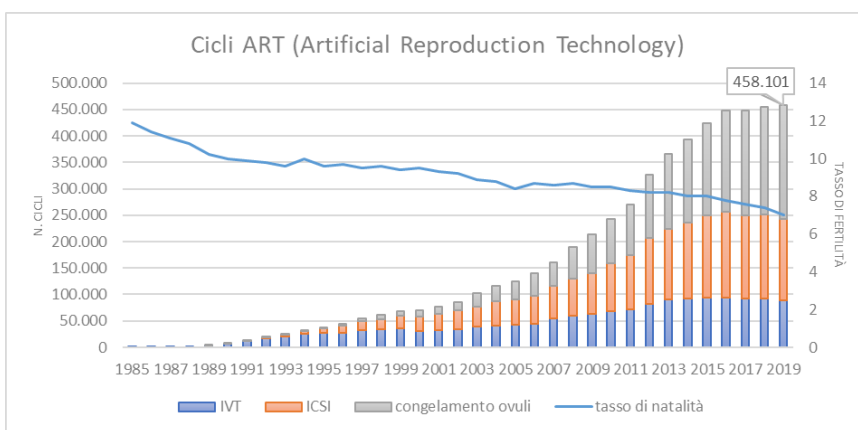


Grafico 3.12. Cicli di trattamenti ART effettuati annualmente, suddivisi per cicli IVT, cicli ICSI e congelamento ovuli. Confronto con tasso di natalità.

Per quanto riguarda il numero di cicli di trattamento effettuati dai cittadini, secondo il rapporto della Japan Society of Obstetrics and Gynecology nel 2019, contando la fecondazione in vitro, l'iniezione intracitoplasmatica e il congelamento degli ovuli, sono stati avviati 459.101 cicli ART (grafico 3.12). Nel primo capitolo si è visto come grazie al progresso sociale delle donne e al cambiamento dello stile di vita dei cittadini, in Giappone ormai

da un po' di anni dilaga il cosiddetto "matrimonio tardivo". Secondo le statistiche vitali, nel 2020 l'età media del primo matrimonio è di 31 anni per gli uomini e di 29,4 anni per le donne; età che negli ultimi vent'anni hanno subito un rispettivo aumento di 2,2 e 2,4 anni. Nella medesima indagine, l'età media delle donne alla nascita del loro primo figlio risulta di 30,7 anni. In generale si può dire che la fertilità delle donne, intesa come capacità di rimanere incinta, diminuisce con l'età e il matrimonio tardivo (considerando che ci sono pochissimi casi di bambini nati al di fuori del vincolo matrimoniale) può essere considerata quindi una delle cause del calo delle nascite dovute ad un aumento di casi di infertilità nelle coppie che desiderano avere un figlio. Sebbene il numero di trattamenti inizi ad aumentare progressivamente già dalla metà degli anni Novanta, a questo aumento non corrisponde l'andamento del tasso di fertilità del medesimo periodo. Al contrario, questo tende a diminuire sempre più, dimostrando che ad un aumento dei cicli di trattamento per l'infertilità non corrisponde, dunque, un aumento del tasso di natalità. I bambini nati tramite la metodologia ART, infatti, non sono tali da influenzarlo in modo rilevante. Sebbene soprattutto grazie alla tecnologia del congelamento degli ovuli siano sempre più i bambini nati a seguito dei trattamenti (60.598 nel 2019), essi corrispondono a percentuali minime (7% sul totale dei bambini nati in Giappone nel 2019) (grafico 3.13).

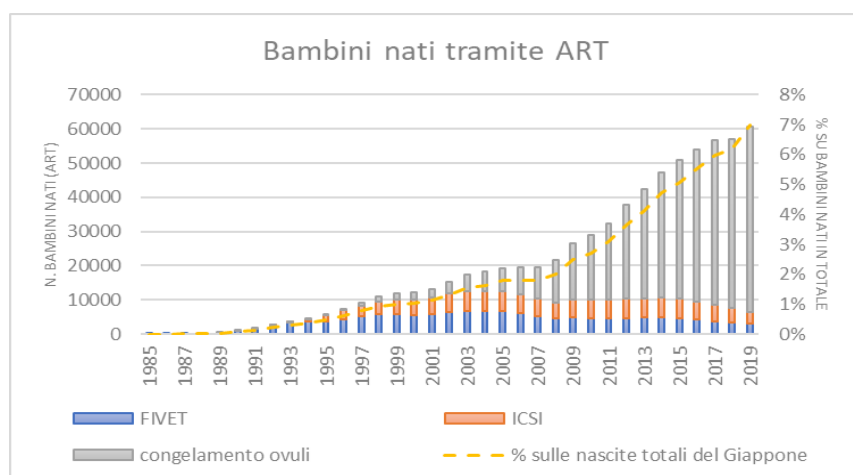


Grafico 3.13. Numero di bambini nati tramite procedure artificiali (ART) e percentuale sul numero di nascite totali.

3.2.2 Confronto internazionale.

Negli ultimi anni in Giappone il numero di trattamenti per l'infertilità è aumentato e nel 2019 il 7% dei neonati è nato per mezzo di fecondazione artificiale. Nel processo di delineazione delle linee guida del Piano per contrastare il calo delle nascite, in merito all'ampliamento del sostegno finanziario del trattamento dell'infertilità, il Giappone ha guardato a dieci paesi in particolare che, seppur con sistemi diversi, offrono ai cittadini la possibilità di accedere in modo agevolato alle cure. In questa occasione verranno presi in considerazione soltanto alcuni di questi, Francia, Svezia e Corea, per i seguenti motivi: in Francia, vige un sistema di assicurazione sociale che copre la tecnologia di riproduzione assistita (non presente in Giappone fino al 2022). Inoltre, il tasso di fertilità totale è rimasto a un livello elevato di 1,8 o superiore dal 2000; in Svezia il numero annuale di assistenza riproduttiva ogni milione di persone ha superato i 1.000 cicli ed è uno dei paesi in cui l'assistenza medica riproduttiva è più attiva in Europa. Adotta un sistema sanitario di tipo fiscale e ai governi locali viene principalmente fornito sostegno economico pubblico. Inoltre, il principale sostegno finanziario va dato a chi usufruisce delle strutture mediche pubbliche, mentre a coloro che utilizzano le strutture private vengono addebitati solo i farmaci; infine, la Corea, che fino a poco fa era dotata di sistema medico di assicurazione sociale per cui però tecnologia di riproduzione assistita non era coperta. Il sistema è stato modificato negli ultimi anni e il trattamento dell'infertilità ora è coperto da assicurazione. Inoltre, il tasso di natalità, come in Giappone, diminuisce celermente ed è il più basso del mondo.

Francia

Secondo la World Population Review, che riassume le informazioni pubbliche del Ministero degli Affari Esteri dei vari paesi sulla popolazione di tutto il mondo, il numero di cittadini francesi ammonta a 65,57 milioni (2022), ed è il secondo Paese più popoloso dell'Unione Europea dopo la Germania. Secondo le attuali proiezioni, la popolazione francese dovrebbe raggiungere il picco di 67,68 milioni di persone nel 2045, dopodiché diminuirà lentamente fino a contare 65,55 milioni di persone entro la fine del secolo. Negli ultimi dieci anni, il tasso di crescita della popolazione francese è diminuito significativamente fino allo 0,22%. Questa crescita diminuirà ancora nei prossimi anni fino al 2045, quando la crescita della popolazione diventerà negativa. La Francia era una volta il paese più fertile dell'Unione Europea; tuttavia, i suoi dati stanno iniziando a variare. Il tasso di natalità della Francia è di 11,2 nascite ogni 1.000 persone e il suo tasso di mortalità è di 9,1 morti ogni 1.000 persone. Il tasso di fertilità è di 1,83 nascite per donna (2020), in calo rispetto agli ultimi anni, ma comunque uno dei più alti in Europa.

Secondo il rapporto ESHRE²³ (European Society of Human Reproduction and Embryology) del 2017, il numero di cicli di fecondazione assistita in Francia tra le donne dai 15 ai 45 anni ha raggiunto i 108.820, con un tasso

²³ ART in Europe, 2017: results generated from European registries by ESHRE, Human Reproduction Open, Volume 2021, Issue 3, 2021, hoab026, <https://doi.org/10.1093/hropen/hoab026>

di successo del 21%. Si stima che i bambini nati attraverso l'assistenza medica riproduttiva siano 20.966, il che equivale al 2,7 % dei neonati del 2017. Le opzioni di trattamento dell'infertilità in Francia includono test di infertilità e raccolta dello sperma, inseminazione artificiale e fecondazione in vitro. Le donazioni di embrioni sono consentite ma, d'altra parte, sono vietate la maternità surrogata, la fecondazione post mortem e l'esportazione di gameti. Il sostegno economico delle cure mediche riproduttive è fornito dall'assicurazione sociale, che copre il 70% delle spese del test della fertilità e del trattamento farmacologico e il 100% delle spese dei trattamenti anatomici. Uno dei problemi del sistema francese è che di solito ci vogliono da due a cinque anni prima di ricevere gli ovuli. Di conseguenza, i pazienti che non possono aspettare un periodo di tempo così lungo si rivolgono all'estero.

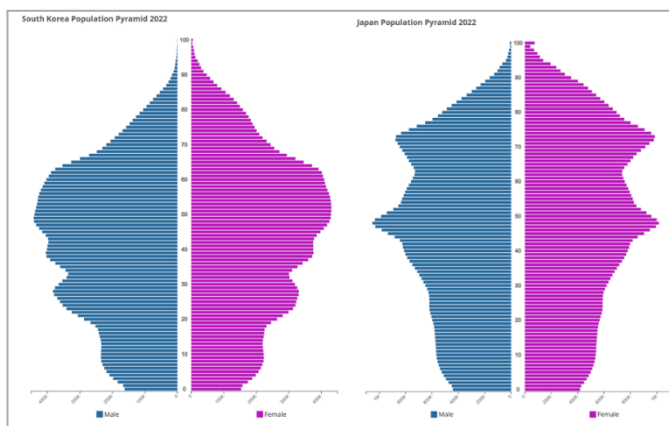
Svezia

Secondo i dati diffusi dal World Population Review, la popolazione attuale della Svezia è di 10,2 milioni di abitanti, con un tasso di crescita della popolazione dello 0,63%. Si prevede che la popolazione svedese crescerà continuamente per tutto il ventunesimo secolo, raggiungendo 11,39 milioni nel 2050 e 12,95 milioni nel 2099. Il tasso di fertilità totale della Svezia nel 2020 è 1,71, superiore a quello di altri paesi europei, ma al di sotto del livello di sostituzione della popolazione di 2,1. Il motivo principale dell'effettiva crescita della popolazione è l'aumento degli immigrati: circa un quinto della popolazione svedese, infatti, è costituita da immigrati. Stando al rapporto annuale 2020 di Q-IVF (Registro Nazionale della Qualità per la Riproduzione Assistita), il numero di cicli di trattamento eseguiti nel 2018, sommando il numero di cicli per ovuli freschi e congelati, è 18.102.²⁴ Secondo il rapporto ESHRE del 2017, il tasso di successo del trattamento è del 29,3% e i 5.284 bambini nati da questo processo compongono il 4,5% dei neonati dello stesso anno. Le spese per l'accesso ai servizi per rilevare e trattare l'infertilità sono totalmente gratuite. Tuttavia, sono presenti differenze regionali nell'accesso al trattamento, lunghi periodi di attesa e rigorose restrizioni di età. Si dice inoltre che non esista consulenza. In particolare, secondo lo Swedish Infertility Patients Group, il trattamento dell'infertilità svedese è di alta qualità ma manca di supporto psicologico. Inoltre, l'impossibilità di donare lo sperma in modo anonimo ha causato il problema dell'insufficienza di donazioni. Una delle ragioni principali è che la legge svedese consente ai bambini nati con la donazione di sperma di trovare l'identità del padre biologico dopo i 18 anni.

Corea

Secondo il World Population Review, la popolazione della Repubblica di Corea è composta attualmente da 51,32 milioni di persone. Secondo le attuali proiezioni, la Corea del Sud dovrebbe raggiungere il suo picco di popolazione di 51,35 milioni di persone entro il 2024. Il tasso di crescita della popolazione è rallentato in modo significativo, diminuendo dallo 0,1% allo 0,09% dal 2019 al 2020. La Corea del Sud ha il tasso di fertilità più basso al mondo di 0,84 (2020), il che significa che, in media, durante il corso della loro vita le donne hanno

Figura 3.2. Piramide demografica (numero di abitanti in base al sesso e all'età): confronto tra Corea (a sinistra) e Giappone (a destra).



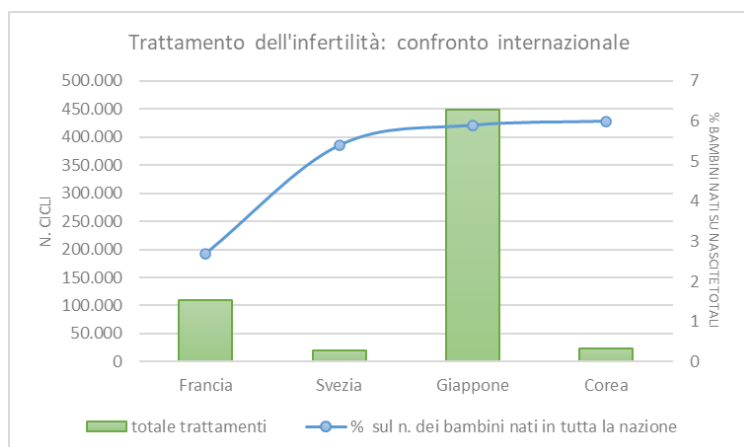
meno di un figlio, a causa dei costi elevati dell'istruzione, dei prezzi delle case e della difficoltà a tornare al lavoro dopo il parto. Il tasso di fertilità estremamente basso della Corea del Sud si tradurrà in un rapido invecchiamento della popolazione: si prevede che quasi la metà avrà più di 65 anni entro il 2065. Una popolazione così anziana minaccerebbe la forza lavoro, l'economia e le capacità militari del Paese. L'amministrazione Moon Jae-in (dal 01 maggio 2017 al 10 maggio 2022) si è concentrata sulle misure contro il calo delle nascite e l'invecchiamento della popolazione, ma la realtà è che i risultati non sono

²⁴ Fertility treatments in Sweden. National report 2020.

<https://www.medscinet.com/QIVF/uploads/hemsida/Fertility%20treatments%20in%20Sweden.%20National%20report%202020.pdf>

stati raggiunti. Lo scenario demografico sudcoreano è simile a quello che si presenta in Giappone e ciò è reso ancora più chiaro dalla rappresentazione della piramide demografica dei due paesi: entrambe infatti sono caratterizzate da una base stretta e un rigonfiamento centrale (**Figura 3.2**).

Secondo il rapporto ICMART, il numero di trattamenti per l'infertilità eseguiti nel 2011 è stato di 7.340 cicli di fecondazione in vitro con embrioni freschi e 15.721 cicli di microinseminazione, per un totale di 23.061 cicli. Secondo le stime, inoltre, nel 2017 circa il 6% del numero totale di nascite in Corea del Sud sarebbe nata dalla fecondazione in vitro. A partire dal 2017 il trattamento dell'infertilità, inclusa la fecondazione in vitro e l'IUI, è in parte coperto finanziariamente grazie alla revisione del servizio nazionale di assicurazione sanitaria. Fondamentalmente, una parte delle spese mediche viene rimborsata e la restante quota, che andrebbe pagata individualmente, viene ulteriormente sovvenzionata finanziariamente se si verificano determinate condizioni. Le tariffe dell'assicurazione sanitaria variano in base all'età e si dividono in quelle destinate agli individui di età inferiore ai 45 anni (copertura del 30% delle spese per i primi 3-4 cicli, del 50% per i cicli restanti) e quelle per le persone di età superiore ai 45 anni (copertura del 50%). In entrambe le categorie è previsto un importo massimo di contributo assicurativo. Nonostante l'implementazione di queste misure finanziarie abbiamo reso popolari i trattamenti, ci sono delle questioni sociali che ancora ne limitano l'accesso. Sono infatti molti a nascondere a familiari e conoscenti l'attuazione del trattamento dell'infertilità (circa il 60% secondo un sondaggio). È necessario quindi creare un ambiente favorevole, un clima che renda le persone più aperte e disponibili a ricevere cure per l'infertilità.



In conclusione, tra i paesi analizzati il Giappone è quello che registra il maggior numero di cicli di fecondazione artificiale (**grafico 3.14**) e questo ancor prima che venisse attuata la copertura assicurativa per l'accesso a tutte le fasi del trattamento all'infertilità. Anche la percentuale di bambini nati artificialmente sul totale dei bambini nati nel 2017 è tra le più alte (6%), insieme a quella della Corea²⁵. Eppure, sono proprio Corea e Giappone a presentare il tasso di fertilità più basso.

Grafico 3.14. Numero totale dei trattamenti ART e percentuale dei bambini nati con procedura ART sul totale delle nascite: confronto internazionale.

Riguardo quindi all'iniziativa del governo giapponese, Osamu Ishihara, professore nel dipartimento di ostetricia e ginecologia della Saitama Medical University, dubita che avrà molto impatto e fa riferimento proprio la Corea del Sud, dove il tasso di natalità continua a toccare nuovi minimi storici da quando i trattamenti per l'infertilità sono stati coperti dall'assicurazione sanitaria nazionale nel 2017. Secondo il professor Ishihara *“non esiste una spiegazione semplice per il basso tasso di natalità, in quanto causato da una combinazione di problemi complessi della società giapponese”*.²⁶ Gli esperti affermano che la riforma assicurativa farà ben poco per affrontare il problema a meno che non sia accompagnato da un cambiamento culturale che renda più facile per le donne conciliare lavoro e vita familiare e per gli uomini che lavorano trascorrere più tempo a casa aiutandole a crescere i propri figli.

²⁵Tutti i dati si riferiscono al 2017, mentre i dati della Corea si riferiscono al rapporto ICMART 2011.

²⁶ Justin MCCURRY, “Japan to help cover IVF costs in attempt to avert demographic crisis”, *The Guardian*, 6 novembre 2020, <https://www.theguardian.com/world/2020/nov/06/japan-to-help-cover-ivf-costs-in-attempt-to-avert-demographic-crisis>

3.3 Fertilità e occupazione: confronto internazionale.

Il **grafico 3.15**, che consente di fare un confronto tra il tasso di fertilità giapponese con quello di altre economie avanzate, dimostra che mentre in Giappone il livello tende ad abbassarsi sempre di più, altri paesi, come la Francia e la Svezia, sono riusciti a risollevarsi e presentano nel 2020 un tasso di fertilità relativamente alto (1,83 per la Francia e 1,71 per la Svezia) soprattutto se confrontato con quello di paesi come l'Italia (1,24) e il Giappone (1,33). Sono diversi i motivi per cui il tasso di fertilità svedese è variato nel corso degli anni: il calo della natalità osservato dalla fine degli anni Sessanta fino alla metà degli anni Ottanta è dovuto, in gran parte, ad una quota crescente di donne che si sono unite alla forza lavoro. Anche l'accesso a metodi di controllo delle nascite migliori e più sicuri ha contribuito a tale diminuzione. Intorno al 1990, un periodo in cui l'economia è forte e si verificano cambiamenti nella politiche famigliari, il calo viene sostituito da una ripresa. Alla fine degli anni Novanta, tuttavia, si crea nuovamente una contrazione della fecondità, spiegata tipicamente dalla recessione economica. In particolare, le donne e gli uomini più giovani devono affrontare maggiori ostacoli per stabilirsi sul mercato del lavoro e un numero sempre più crescente prosegue gli studi oltre l'istruzione superiore e rinvia la formazione di una famiglia. Ciò porta, nel 1999, al più basso tasso di fertilità totale dal 1970: 1,5 figli per donna. La fertilità poi torna ad aumentare negli anni Duemila fino al 2010, anche se diminuisce successivamente.²⁷ Per quanto riguarda la Francia, dopo un forte declino iniziato a metà degli anni Sessanta, il tasso di fertilità si stabilizza nella metà degli anni Settanta e da allora rimane costante a circa 1,7-2 bambini per donna. La fertilità rimane abbastanza stabile grazie alla fluttuazione dei cicli economici e varia in misura minore rispetto a molti altri paesi. Nel corso della loro vita, una gran parte delle donne ha due o tre figli, poche ne hanno più di tre e sempre poche rimangono senza figli.²⁸ Il tasso di fertilità francese è attualmente il più alto tra quelli dei paesi europei.²⁹

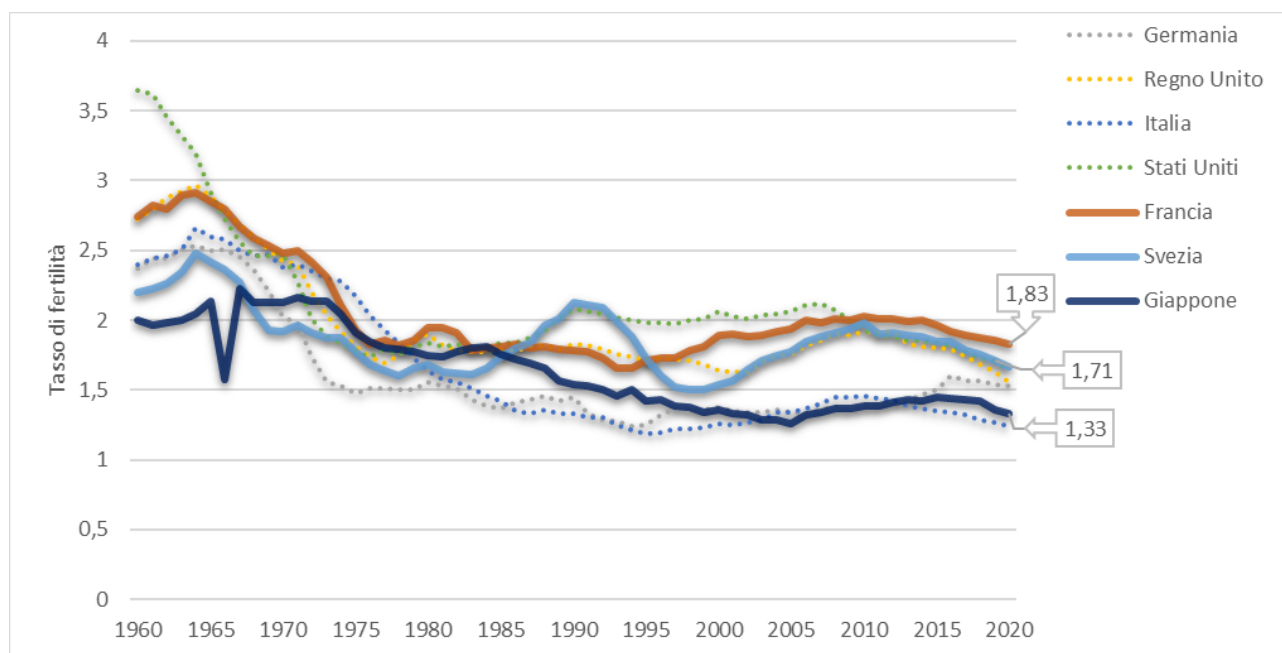


Grafico 3.15. Andamento del tasso di fertilità dal 1960 al 2020: confronto internazionale.

Prendendo questi due paesi in particolare (Francia e Svezia) andremo a vedere come è strutturato il loro sistema di assistenza all'infanzia e individueremo differenze rispetto al sistema giapponese.

²⁷ Statistic Sweden, *Children per woman by country of birth 1970–2021 and projection 2022–2070*, <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-projections/population-projections/pong/tables-and-graphs/children-per-woman-by-country-of-birth-and-projection/#:~:text=In%201999%2C%20Sweden%20had%20the,was%201.67%20children%20per%20woman.>

²⁸ United Nations Expert Group Meeting on Policy Responses to Low Fertility, *The influence of family policies on fertility in France*, 3 novembre 2015, https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/24/Policy_Briefs/PB_France.pdf

²⁹ EuroStat, "Total fertility rate", <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00199/default/table>

3.3.1 Svezia.

I paesi scandinavi, in particolare Finlandia, Danimarca e Svezia, sono anche noti come i “paesi del welfare” poiché hanno un'elevata percentuale di fondi pubblici destinati ai bambini di età compresa tra 0 e 6 anni³⁰, il che indica che si stanno concentrando sull'educazione della prima infanzia. In Svezia in particolare l'importo speso per l'assegno per l'assistenza all'infanzia è aumentato gradualmente negli ultimi dieci anni, compiendo soprattutto un grande salto dal 2017 al 2018, quando la somma totale è aumentata da 2,3 miliardi di corone svedesi a 2,7 miliardi. Nel 2021, la spesa totale per l'assistenza all'infanzia è 2,8 miliardi di corone svedesi.³¹

Fin dagli anni Settanta in Svezia vengono promosse politiche per le famiglie e sono state messe in atto misure a sostegno dell'equilibrio tra assistenza all'infanzia e lavoro. Nel 1974 l'assicurazione parentale sostituisce la maternità e ha dà diritto anche agli uomini a un congedo retribuito in modo che possano prendersi cura dei figli piccoli alle stesse condizioni delle donne.³² Il congedo inizialmente viene coperto dall'assicurazione sanitaria nazionale per almeno 180 giorni prima della nascita del figlio ma, a seguito di continue riforme, il periodo eleggibile viene esteso a 12 mesi. Viene ampliata anche la libertà di scelta nel modo in cui si può fruire del congedo, a tempo pieno o part-time, fino al raggiungimento degli otto anni di età del bambino. La legislazione offre anche una maggior protezione del lavoro: i genitori con figli al di sotto degli otto anni hanno il diritto di ridurre l'orario di lavoro fino al 75%. Per di più, i genitori hanno diritto a un'indennità per l'assistenza temporanea all'infanzia, usufruibile ad esempio quando il bambino si ammala. Negli anni Novanta si realizzano ulteriori estensioni dei benefici, ma vengono fatti anche dei tagli. Questo porta le donne a continuare a lavorare o a proseguire gli studi e provoca un ritardo generale del momento del parto che a sua volta risulta in un declino della fertilità. Negli ultimi anni però si è verificato un nuovo recupero: il tasso di occupazione femminile aumenta e gli assegni per i figli e le prestazioni dell'assicurazione per i genitori, che una volta erano state ridotte, sono nuovamente migliorati. Le donne, che per un po' avevano aspettato a concepire, tornano a fare figli. In aggiunta, nel 2006 vengono aumentate le indennità per l'infanzia e l'importo minimo del reddito garantito durante il periodo di congedo.

Una caratteristica fondamentale del sistema svedese è che i benefici sono proporzionali al reddito lavorativo, quindi il lavoro part-time o la mancanza di attività lavorativa tra una nascita di un figlio e l'altro può ridurre i benefici del congedo parentale associati al figlio successivo. In questo contesto, nel 1980 viene introdotta una normativa che permette ai genitori di prevenire tale perdita se l'intervallo tra due nascite è inferiore a due anni. L'intervallo viene portato a due anni e mezzo nel 1986 e tale sistema, conosciuto come “speed-premium”³³, è ancora in vigore. Gli studi dimostrano che l'introduzione dello speed-premium coincide con intervalli di nascita più brevi che hanno portato ad un aumento significativo del tasso di fertilità durante la fine degli anni Ottanta e l'inizio degli anni Novanta, dopo che aveva toccato il fondo nel 1978 con un tasso di 1,6 (vedi **grafico 3.15**).

Nonostante il suo carattere neutrale rispetto al genere, inizialmente la stragrande maggioranza dei giorni di congedo parentale viene utilizzata dalle madri. La frazione dei padri comunque è cresciuta negli anni: la loro quota sui giorni di sussidio totale, inizialmente molto bassa, aumenta lentamente fino a raggiungere circa il 10% all'inizio degli anni Novanta. Al fine di ottenere una maggiore parità di genere nella fruizione del congedo parentale, nel 1995 e nel 2002 vengono proposte delle riforme che introducono congedi individualizzati non trasferibili tra i genitori. Entrambe le riforme hanno avuto effetti positivi sull'utilizzo del congedo parentale

³⁰ OECD.Stat, *Social Expenditure – Detailed data*, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_DET

³¹ Statista, *Politics & Government*, “Government expenditure on childcare allowance in Sweden from 2011 to 2021, by type of allowance”, 2021, <https://www.statista.com/statistics/536763/sweden-government-expenditure-on-childcare-allowance-by-type-of-allowance/#:~:text=The%20amount%20spent%20on%20childcare,was%202.8%20billion%20Swedish%20kronor.>

³² Ministry of Integration and Gender Equality Sweden, *A short presentation of the parental benefit system in Sweden at a Public hearing on maternity, paternity and parental leaves arranged by the European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality in Brussels on 19th February 2009*, in “Europa.eu”, <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200902/20090202ATT47970/20090202ATT47970EN.pdf>

³³ Vitor MIRANDA, “Recent Trends in Birth Intervals in Sweden: A Decline of the Speed-Premium Effect?”, *National Library of Medicine*, 8 ottobre 2019, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7363752/>

dei padri, che oggi è di circa il 30% del numero totale dei congedi presi.³⁴ Pochi anni dopo, nel 2008, il governo introduce il bonus per la parità di genere, una strategia alternativa per promuovere e migliorare le condizioni di uguaglianza di genere nel congedo parentale e nella partecipazione alla vita lavorativa, prevedendo incentivi economici per la condivisione equa dei congedi: i genitori che usufruiscono di un pari numero di giorni di congedo parentale ricevono il bonus massimo.³⁵

In Svezia l'equilibrio tra la vita privata e lavorativa si può realizzare perché i due sistemi sono correlati tra loro. La legge che regola l'erogazione del congedo e dei benefit collegati alla nascita dei figli non solo tutela la continuità lavorativa, ma la rende conveniente: sono presenti degli incentivi non solo per il ritorno al lavoro ma anche per l'acquisizione totale delle quote di giorni previsto dal congedo. Secondo il sistema, infatti, su un totale di 480 giorni di congedo a cui una coppia ha diritto, 240 giorni sono usufruibili dalla madre e i restanti 240 dal padre. Di questi 240, 180 sono trasferibili al partner, mentre i restanti 60 devono obbligatoriamente essere utilizzati dal coniuge avente diritto, pena la perdita della possibilità di usufruirne. Per quanto riguarda il beneficio economico, per i primi 380 giorni è prevista l'erogazione dell'80% del salario precedente al congedo, mentre per i restanti 90 giorni viene garantito l'importo minimo di 180 corone giornaliere (16,80 euro). Per quanto riguarda la durata del congedo, è concessa una notevole flessibilità: i giorni possono essere dilazionati a piacimento fino al raggiungimento dell'ottavo anno dei figli³⁶, mentre in Giappone, seppur vengano concessi più giorni, questi devono essere utilizzati tutti entro il compimento del primo anno di vita del figlio (un anno e sei mesi in caso di mancata iscrizione all'asilo).

Oltre al congedo parentale retribuito previsto (in modo quasi mandatorio) per entrambi i coniugi, la Svezia si è adoperata per essere un paese family-friendly in molti altri modi. Ad esempio, i bambini fino ai cinque anni possono frequentare l'asilo tutti i giorni e alle scuole elementari è annesso il doposcuola. Se il figlio si ammala, è possibile assentarsi dal lavoro e alle famiglie con figli che non hanno ancora raggiunto l'età di 16 anni viene pagato un assegno mensile di circa 1.245 corone (125 euro ca.). Le città sono dotate di infrastrutture che agevolano il trasporto di bambini, come lo spazio sugli autobus dedicato ai passeggini (per cui non si deve pagare alcun biglietto), o salite in prossimità delle gradinate, ecc. L'ammissione e le tasse scolastiche sono gratuite dalla scuola elementare fino all'università, il che rende possibile garantire ai propri figli un'istruzione di alta qualità indipendentemente dal reddito familiare. Uno degli elementi fondamentali che stanno alla base della realizzazione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata è la mancanza della cultura degli straordinari, invece molto popolare in Giappone. La settimana lavorativa in Svezia, come in Giappone, è di 40 ore settimanali, ma non sono previsti straordinari. Per legge sono richieste almeno cinque settimane di congedo retribuito, e nonostante tutti i neogenitori si assentino dal lavoro obbligatoriamente per circa (minimo) un mese, la Svezia è tra i primi posti nelle statistiche riguardanti il confronto internazionale sul PIL pro capite.³⁷

Il sistema di assistenza all'infanzia svedese, dunque, permette ai cittadini di crearsi una famiglia senza compromettere la sfera lavorativa e a dimostrarlo sono i dati. Se si confrontano la curva della forza lavoro femminile delle donne single svedesi e giapponesi (**grafico 3.16**), la differenza è nulla: in entrambi i casi dai 25 fino ai 54 anni toccano il 90% di partecipazione. Per quanto riguarda le donne sposate, invece, l'andamento non coincide come nel primo caso: la curva della forza lavoro femminile svedese è praticamente uguale a quella delle donne single, se non leggermente più alta e non presenta alcuna depressione che le conferisce una forma a M; quella giapponese, invece, rimane relativamente bassa tra il 70% e l'80%, toccando il picco alla mezza età, per poi diminuire rimanendo sempre a un livello inferiore rispetto a quello delle mogli svedesi.

³⁴ Sweden, *Work-life balance*, "In Sweden, it's possible to combine career with family life. Here's why.", <https://sweden.se/life/society/work-life-balance>

³⁵ Splash Database, Policy description, Family Policies: Sweden (2014), <https://splash-db.eu/policydescription/family-policies-sweden-2014/>

³⁶ 厚生労働省、「スウェーデンのパパ・ママ・クオータ（1995年導入）」, https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/06/dl/s0626-6a_0004.pdf

³⁷ The World Bank, *World Development Indicators*, "GDP per capita", <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=NY.GDP.PCAP.CD&country=>

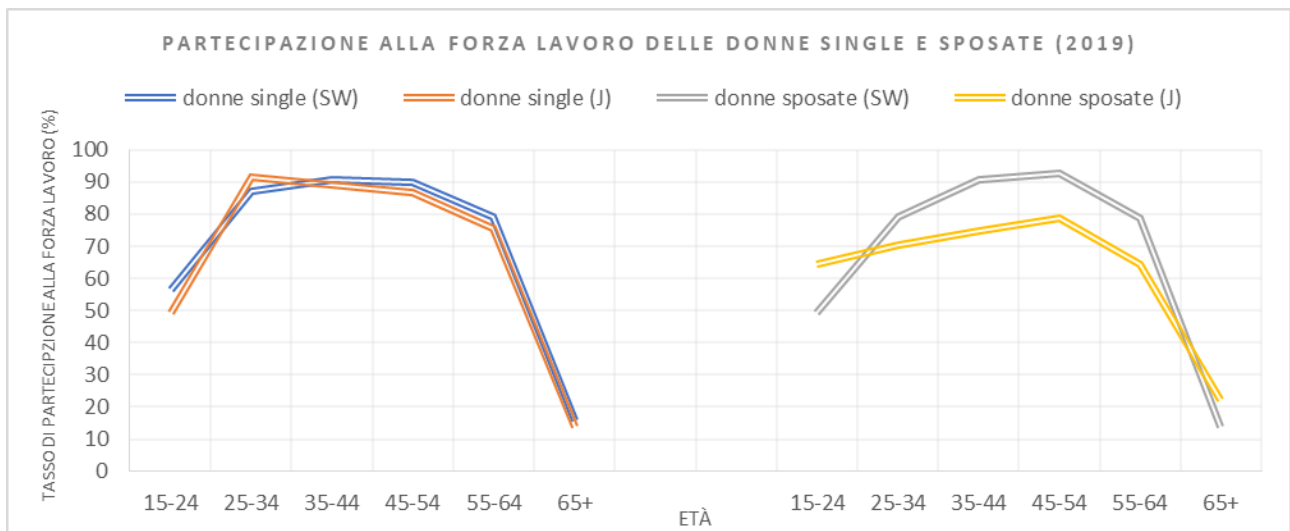


Grafico 3.16. Tasso di partecipazione delle donne alla forza lavoro in base all'età e allo stato civile: confronto tra Svezia e Giappone.

Uno dei fenomeni di cui ci si preoccupa di più quando c'è un elevato tasso di occupazione femminile è che questo potrebbe rallentare il tasso di natalità. Ma la natalità di un paese può davvero essere compromessa dall'avanzamento sociale delle donne? Basti pensare al fatto che l'80% della popolazione femminile svedese ha un lavoro, solo il 2% sia composto da casalinghe a tempo pieno e che il suo tasso di fertilità nel 2020 ammonta a 1,71. Questi dati sono sufficienti a dissipare ogni dubbio sul collegamento tra la partecipazione alla forza lavoro delle donne e il calo della natalità e ci costringono a ricercare altrove la causa di quell'1,33 giapponese.

3.3.2 Francia.

Secondo i dati OECD mostrati nel **grafico 3.17**, nel 2019 la Francia destina il 2.9% del PIL per gli assegni familiari.³⁸ La gamma di prestazioni disponibili per le famiglie che vivono in Francia è infatti significativamente superiore rispetto a molti altri paesi dell'OECD. Prima di lei ci sono solo i cosiddetti "paesi del welfare" scandinavi, il Lussemburgo e il Regno Unito, mentre il Giappone si trova al ventinovesimo posto, quasi in fondo alla classifica. Vedremo ora più nel dettaglio come è organizzato il sistema di assistenza all'infanzia francese e che cosa giustifica tale spesa.

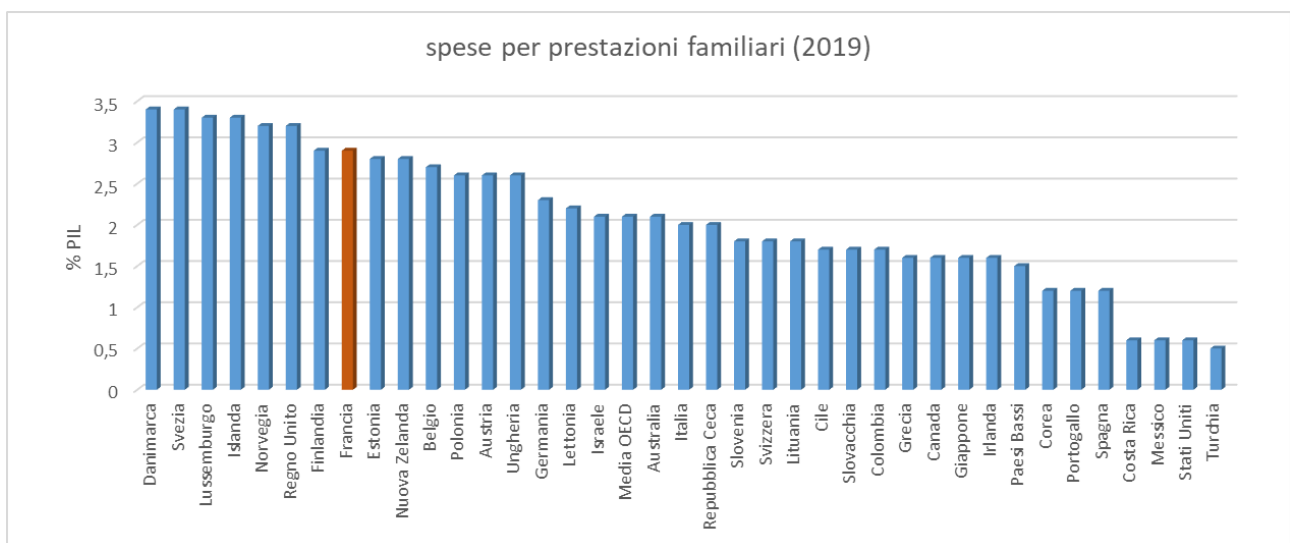


Grafico 3.17. Spesa pubblica destinata alle prestazioni familiari in percentuale al PIL: confronto paesi OECD.

³⁸ Compare your country, *Expenditure for Social Purpose, "Family"*, <https://www.compareyourcountry.org/social-expenditure/en/2/all/default>

Ai sensi della sezione L. 512-1 del codice di previdenza sociale, *qualsiasi cittadino francese o straniero residente in Francia con uno o più figli a carico, anch'essi residenti in Francia, ha diritto agli assegni familiari*. I benefici vengono erogati fino a che i figli non compiono 20 anni in caso questi non lavorino o in caso in cui il loro reddito netto mensile non superi il 78% del salario minimo (€ 982,48).

Le prestazioni familiari fino al 1932 vengono erogate dalle aziende a loro discrezione e solo in seguito sono regolamentate secondo la legge. Nel corso degli anni Ottanta, il sostegno diretto alle famiglie con i figli viene incrementato ulteriormente con l'introduzione, nel 1985, di due nuovi tipi di indennità: l'assegno per l'infanzia, erogato in base al reddito a nuclei famigliari con figli di età inferiore ai 3 anni, e un assegno di mantenimento per le famiglie tre o più figli (nel 1995 verrà esteso alle famiglie con due), anch'esso in base al reddito.³⁹ Questi benefici sono destinati alle famiglie numerose, come ad incentivarne la creazione. Sulla stessa linea è stato pensato anche il sistema di detrazione fiscale che, utilizzando come soggetto impositivo il nucleo famigliare e non il singolo, contribuisce ad incentivare la formazione della famiglia. Nel 1945 viene infatti introdotto il metodo del quoziente familiare⁴⁰ per cui, per il calcolo dell'imposta sul reddito, lo Stato somma tutti i redditi prodotti all'interno del nucleo familiare e li divide per il cosiddetto "numero delle parti" trovando il quoziente familiare.⁴¹ Ciò permette di collocare la famiglia in uno scaglione di tassazione crescente per livelli di quoziente familiare crescenti. Nel 1981 questo sistema viene esteso: se i figli minorenni a carico nella conta dei membri di una famiglia valgono 0,5, a partire dal terzo figlio valgono un'intera unità.

Le famiglie con figli che non hanno ancora raggiunto l'età scolare possono contare su strutture (*crèches*) collettive, pubbliche o private, incaricate di fornire assistenza diurna ai bambini di età compresa tra due mesi e tre anni, amministrate da professionisti qualificati.⁴² Esistono anche asili gestiti a rotazione dai genitori o strutture più piccole (*micro-crèches*) che si occupano di un numero ristretto di bambini e per questo sono più flessibili e si adattano alle esigenze specifiche dei genitori. Negli anni Novanta viene anche rafforzato il sistema occupazionale delle educatrici certificate⁴³, assistenti all'infanzia in possesso di una qualifica professionale nel settore e che soddisfano le condizioni richieste per la cura dei bambini (un massimo di quattro) nella loro casa o per prestare servizio in un centro di assistenza all'infanzia (*Maison d'assistantes maternelles* o MAM). Le famiglie possono assumere un'educatrice per prendersi cura del loro bambino o dei loro figli a casa, o optare per l'assistenza all'infanzia condivisa con un'altra famiglia e sono incaricate del reclutamento e delle incombenze amministrative relative all'assunzione. Per supportare le famiglie nella spese di tutti questi servizi, negli anni Duemila viene implementato il supplemento per la libera scelta dell'assistenza all'infanzia⁴⁴, destinato a compensarne i costi per i bambini di età inferiore a sei anni, che viene erogato a una famiglia o a un genitore che lavora e usufruisce dei servizi di un'educatrice certificata o di un *micro-crèche* per un ammontare minimo di ore mensili.

Oltre a ciò, in Francia non mancano i sussidi di nascita, basati sul reddito e variabili a seconda del numero di figli a carico e in attesa, volti a coprire le spese della nascita di un figlio. A seguito del premio di nascita viene versata un'indennità di base che aiuta con il mantenimento del bambino e le spese scolastiche. Si tratta anch'essa di un'indennità commisurata al reddito (con lo stesso tetto di reddito del l'assegno di nascita) ed è corrisposta a partire dalla data di nascita del figlio fino all'ultimo giorno del mese precedente il terzo compleanno. È previsto anche il congedo parentale, chiamato anche "indennità condivisa per educazione dei

³⁹ CLEISS, The French social security system, IV-Family benefits, https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_4.html#cmg

⁴⁰ Redattore Sociale, "Quoziente Familiare: l'esempio francese", 19 settembre 2009,

https://www.redattoresociale.it/article/quoziente_familiare_l_esempio_francese#:~:text=Lo%20Stato%20francese%20somma%20tutti,livelli%20di%20quoziente%20familiare%20crescenti.

⁴¹ Il sistema degli scaglioni di tassazione è progressivo e le aliquote sono ripartite su 7 livelli: la minima è del 6,83%, la massima del 48%. La tassazione viene applicata al quoziente familiare e l'imposta così calcolata viene poi rimoltiplicata per il numero di parti della famiglia. Se, ad esempio, una famiglia composta dai genitori e da un figlio minorenne percepisce complessivamente 41.000 euro di reddito annuo imponibile, avendo un numero di parti pari a 2,5 sfrutterà un'aliquota marginale del 28,26%.

⁴² Welcome to France, "Childcare options for children under school age", <https://www.welcometofrance.com/en/fiche/childcare-options-for-children-under-school-age>

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ FC・コンサル、「家庭的保育事業・保育ママの経営」、<https://www.nurserymg-fcconsul.net/chart/mom.html>

figli” e consente a un genitore di smettere di lavorare o ridurre l’orario di lavoro al fine di prendersi cura del suo bambino al di sotto i 3 anni, o sotto i 20 anni se adottato. Si riceve già dal primo figlio e non si basa sul reddito. L’indennità condivisa per l’educazione dei figli viene pagata a ciascun genitore per sei mesi nel caso del primo figlio, 24 mesi per il secondo figlio e 48 mesi per eventuali bambini in più. L’importo mensile attuale e previsto fino a marzo 2023 ammonta a 408,01 € in caso di totale cessazione del lavoro, a 263,76 € quando un genitore taglia fino a un massimo del 50% l’orario legale della settimana lavorativa e a 152,15 € taglia tra il 50% e l’80% della settimana lavorativa legale.⁴⁵ Per finire, a qualsiasi persona che si occupi di un bambino di età inferiore ai 20 anni affetto da una malattia o da una grave disabilità o che abbia subito un grave incidente e che richieda un’attenzione costante, viene corrisposta un’indennità giornaliera di assistenza parentale. Per qualificarsi, il beneficiario deve prendersi una pausa dal lavoro e presentare un certificato medico attestante la condizione medica del bambino.

Ricapitolando, attualmente alle famiglie che allevano due o più figli senza restrizioni di reddito viene fornito un assegno familiare la cui retribuzione varia in base dal numero di bambini e viene erogata fino al compimento dei loro 20 anni. Dal terzo figlio in poi si riceve un assegno di mantenimento integrativo che, nonostante le restrizioni sul reddito, essendo queste molto flessibili viene intestato a molte famiglie. Il congedo parentale è retribuito (80% della retribuzione garantita) per entrambi i genitori e permette di poter scegliere se lavorare o meno e quanto lavorare in base alle esigenze personali: consente di prendersi una pausa completa dal lavoro, lavorare quattro o tre giorni alla settimana o ridurre il tempo, facendo un esempio, fino alle 3:00 di pomeriggio. Per incentivare la libera scelta nella modalità di crescita dei figli, in caso i genitori usufruiscano dei servizi di piccoli asili o di educatrici certificate, ricevono un’ulteriore indennità. Anche se la distribuzione di strutture per l’infanzia è insufficiente, come in Giappone, in Francia è relativamente facile utilizzare questo sistema di educatrici certificate e baby-sitter a basso prezzo che possono accudire i bambini anche nella propria casa fino all’età di tre anni. Per quanto riguarda il parto, non è previsto alcun addebito per le spese di consulenza ostetrica, spese di esame, diagnosi prenatale, spese di maternità, ecc., inclusa la gravidanza e la riabilitazione postnatale. Di principio, le rette scolastiche sono gratuite fino alle superiori. Anche la retta delle università pubblica consiste solo nel pagamento della tassa di iscrizione e dell’assicurazione sanitaria, mentre per il resto è gratuita. Molti studenti ricevono una borsa di studio e non è comune pensare di non fare figli per l’insostenibilità dei costi d’istruzione. A cornice il tutto, grazie all’utilizzo del quoziente familiare francese, significativi tagli dell’imposta sul reddito sono fatti a vantaggio delle famiglie che allevano figli, in particolare le famiglie che allevano tre o più figli. Bisogna ricordare anche che, a differenza di quanto avviene in Giappone, la nascita dei figli al di fuori del matrimonio è socialmente accettata e piuttosto comune. Dal 1994, la proporzione di bambini nati fuori dal matrimonio in Francia è aumentata costantemente. Mentre a metà degli anni Novanta questo fenomeno rappresentava solo una minoranza di nascite, è diventato la norma dal 2006 in poi (**grafico 3.18**). I diritti dei figli nati fuori dal matrimonio sono gli stessi dei figli legittimi e il termine stesso è stato cancellato dal Codice civile.

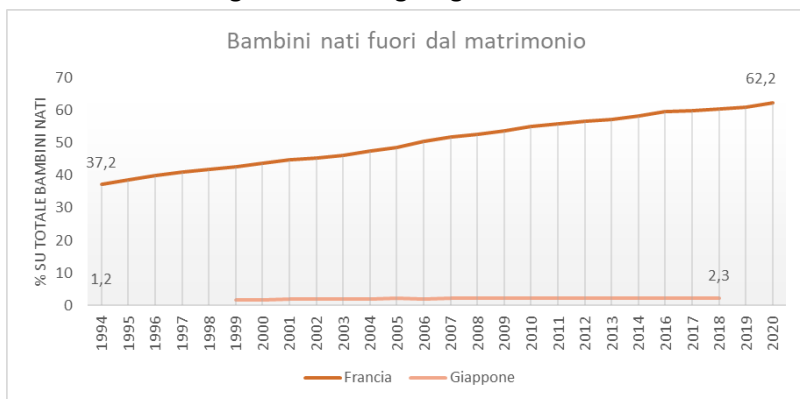


Grafico 3.18. Percentuale dei bambini nati fuori dal vincolo matrimoniale sul numero totale delle nascite: confronto Francia e Giappone.

Per concludere, le politiche favorevoli al benessere della famiglia attuate dalla Svezia e dalla Francia sono efficaci nell’incentivare il progresso delle donne e contrastare il calo delle nascite? Nei paesi analizzati si sono visti alcuni risultati: la società svedese è ampiamente idonea alla realizzazione dell’equilibrio tra lavoro e vita privata, uomini e donne condividono equamente il peso della crescita dei figli

⁴⁵ Vedi nota 42.

e, più in generale, della sfera domestica. Il tasso di fertilità, anche se in declino, è fra i più alti d'Europa, così come il tasso di occupazione femminile (**grafico 3.15-16**). In Francia, oltre a fornire assistenza ai genitori, il governo si è adoperato per far sì che il numero di figli non influenzi pesantemente il bilancio familiare, creando le fondamenta per un possibile Stato di famiglie numerose. Tuttavia, nonostante vengano implementate misure favorevoli all'assistenza infantile i risultati non sono sempre positivi. Basti guardare al caso degli Stati Uniti (**grafico 3.19**), che pur investendo solo lo 0,6% del PIL nella spesa pubblica per l'assistenza all'infanzia, ha un tasso di fertilità più alto di paesi che investono risorse maggiori come la Germania e il Regno Unito. Ne consegue che il rapporto tra spesa pubblica e fertilità non sia per forza direttamente proporzionale.

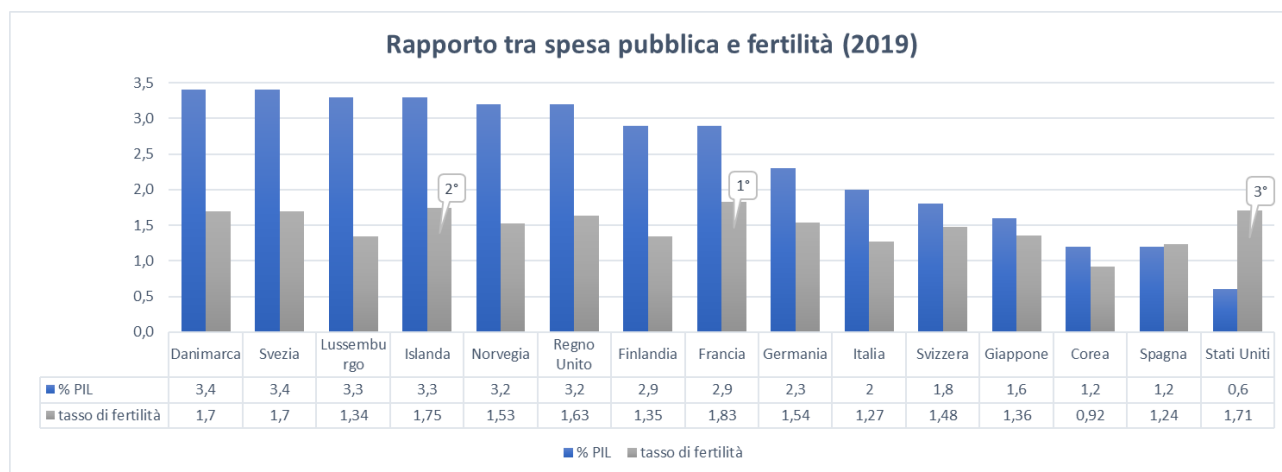


Grafico 3.19. Percentuale PIL investita nella spesa pubblica per le prestazioni familiari e tasso di fertilità: confronto internazionale.

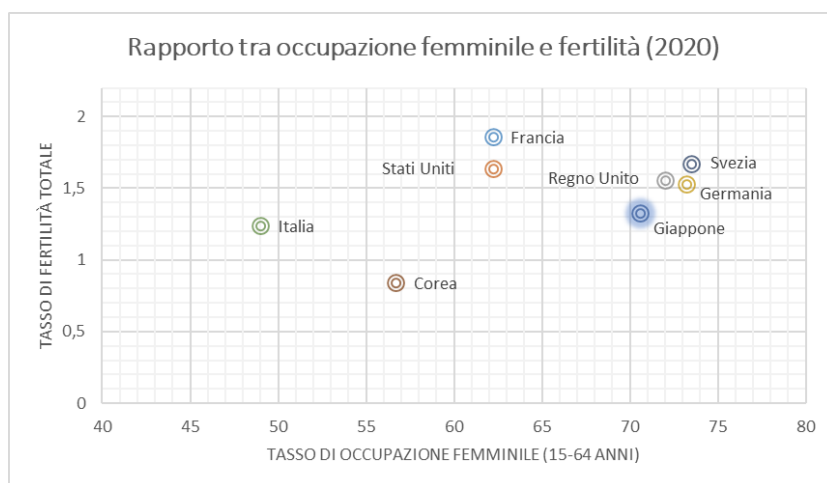


Grafico 3.20. Tasso di occupazione femminile in rapporto al tasso di fertilità totale: confronto internazionale.

Un altro punto su cui è importante chiarire è: la partecipazione femminile alla forza lavoro influenza negativamente il tasso di fertilità? Il tasso di occupazione femminile della Francia (62,2%), che vanta il tasso di fertilità più elevato, è inferiore a quello di diversi paesi, tra cui il Giappone. Quest'ultimo, con un tasso di fertilità molto più basso, presenta una partecipazione occupazionale femminile molto più elevata (oltre il 70%). Questo potrebbe portare a pensare che il rapporto tra occupazione femminile

e fertilità sia inversamente proporzionale. Eppure, la posizione nel **grafico 3.20** della Germania, del Regno Unito e, soprattutto, della Svezia è una prova sufficiente a smentire tale tesi. Tutte e tre le nazioni hanno una quota di partecipazione femminile di gran lunga più elevata rispetto a paesi fertili come gli Stati Uniti e la Francia, ma il distacco determinato dalla fertilità è relativamente breve, in particolar modo quello della Svezia. Si potrebbe dire che il Giappone dovrebbe guardare alle nazioni che si trovano alla sua destra e farne in parte un modello, plasmando le strategie attuate per adattarle alla società nipponica. In realtà, il sistema di assistenza all'infanzia giapponese è ormai uno dei più avanzati al mondo. Secondo i dati registrati in un rapporto Unicef del 2019, il sistema giapponese del 2016, quindi ancor prima della riforma per incentivare il

congedo per i padri, considerando le settimane di congedo retribuito si piazza al sedicesimo posto con il congedo materno (36 settimane) e al 1° con il congedo paterno (30,4 settimane) (**grafico 3.21**).⁴⁶

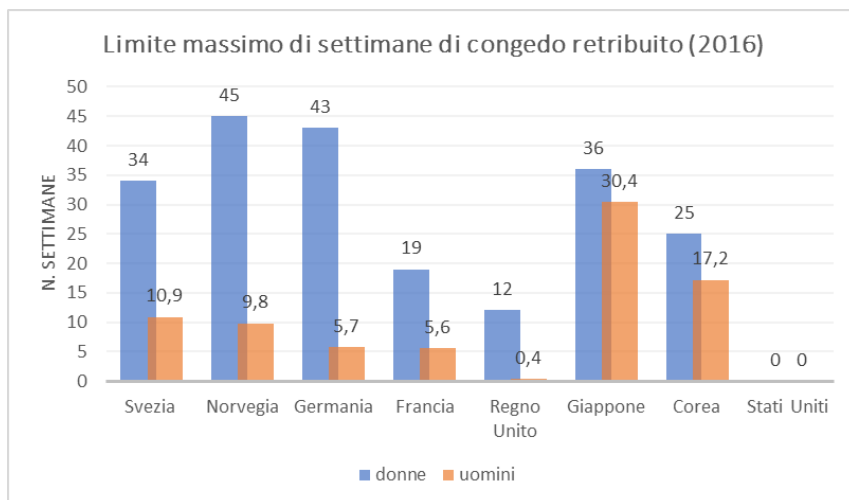


Grafico 3.21. Numero massimo di settimane di congedo retribuito di cui donne e uomini possono usufruire: confronto internazionale.

In conclusione, il sistema dei congedi per l'infanzia in Giappone è uno dei più generosi al mondo in termini di periodo e garanzia di stipendio rispetto ad altri paesi. Il problema è che, nella pratica, per diversi motivi (vedi **grafico 3.5**) sono molto pochi i padri che ne fanno richiesta, solamente il 12%. Inoltre, dato il costante aumento dei benefici e dei beneficiari, c'è il rischio che le risorse finanziarie per i sussidi, che sono uno dei pilastri dell'assicurazione del lavoro, nel 2025 non bastino più.

Nel gennaio del 2022 si è diffusa la notizia sull'incertezza di quanto tempo ancora sarebbe stato garantito questo generoso sistema di benefici e l'opinione secondo cui il governo dovrebbe fornire sostegno separandolo dall'assicurazione sul lavoro. Il Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare inizierà a considerare la revisione delle risorse finanziarie a partire dall'esercizio del 2022.⁴⁷ Finché il tasso di natalità è in calo, è improbabile che il sistema venga soppresso, ma i benefici potrebbero diminuire. È chiaro che, dunque, non esista una soluzione al declino delle nascite chiara e valida per tutti i paesi.

3.4 La promozione della partecipazione attiva delle donne.

È stato dimostrato nei paragrafi precedenti che un elevato tasso di occupazione femminile non è di ostacolo alla natalità di un paese ma che questi due elementi, come insegna la Svezia, possono convivere o addirittura avere un rapporto di proporzionalità diretta: all'aumento di uno può conseguire un incremento dell'altra. Perché questo scenario si realizzi, tuttavia, devono verificarsi alcune condizioni. Nei trent'anni dell'era Heisei (1989-2019), grazie alla Legge per le pari opportunità di lavoro e alla Legge per l'assistenza all'infanzia e alla maternità, il tasso di occupazione delle donne di tutte le età è aumentato in modo significativo. Questi cambiamenti, tuttavia, non sono del tutto ascrivibili a ragioni di uguaglianza sociale ma sono in gran parte dovuti a necessità pratiche come l'aggravamento dell'insufficienza della forza lavoro. Ne è un esempio l'implementazione del Womenomics, sezione dell'Abenomics⁴⁸ dedicata all'incremento della partecipazione delle donne alla forza lavoro. Uno dei cambiamenti più significativi apportati dall'amministrazione Abe è stato infatti quello di spostare il contesto della diversità da una questione sociale o dei diritti umani a un imperativo economico e imprenditoriale. La maggiore integrazione delle donne nel mercato del lavoro sarebbe giustificata dalla crescita del PIL del Giappone: nel 2019, infatti, si ipotizzava che portare il tasso di occupazione femminile allo stesso livello maschile avrebbe generato una crescita del 10%.⁴⁹ Gli obiettivi principali del piano Womenomics sono cinque, alcuni di essi pienamente realizzati, alcuni ancora in fase di realizzazione e altri ben lontani dal vedersi avverare.

⁴⁶ UNICEF, *Family friendly policies research*, "Indicators of national family-friendly policies, 2016", 2019, https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf

⁴⁷ 「育休給付、25年度に資金不足も 厚労省が財源議論へ」、日本経済新聞、25 gennaio 2022, <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA241U80U2A120C2000000/?unlock=1>

⁴⁸ Serie di azioni finanziarie, fiscali e strutturali volute dall'allora Primo Ministro Shinzō Abe per l'uscita del Giappone dalla stagnazione economica nipponica.

⁴⁹ Goldmansachs, *Portfolio strategy research*, "Womenomics 5.0. Progress, area of improvement, potential 15% GDP boost, 18 aprile 2009, <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/womenomics-5.0/multimedia/womenomics-5.0-report.pdf>

Il primo obiettivo è l'aumento del tasso di partecipazione femminile al lavoro tra i 25 e i 44 anni, dal 68% nel 2012 al 77% entro il 2020. Dato che nel 2019 il tasso di partecipazione femminile è pari al 72,6% e che, rispetto al 2012, tre milioni di donne in più stanno lavorando, l'obiettivo può dirsi quasi realizzato. Altra meta da raggiungere è l'appiattimento della "curva a M" aumentando la percentuale di donne che tornano al lavoro dopo il primo figlio, dal 38% nel 2010 al 55% entro il 2020. Nel 2020 la percentuale di rientro al lavoro è del 53%; l'obiettivo può dirsi quasi raggiunto ma se a tornare al lavoro è solo poco più della metà delle donne che partoriscono per la prima volta, non si può dire che la società giapponese sia adatta alle donne lavoratrici. Lo dimostra anche la distanza dall'obiettivo del 30% di rappresentanza femminile in posizioni di leadership che invece, nel 2020, è ancora al 13%. Per quanto riguarda l'ampliamento della capacità di assistenza all'infanzia, l'obiettivo è lo stesso che ricorre in ogni Piano per la sicurezza dell'infanzia: l'eliminazione nelle liste d'attesa dei bambini per entrare all'asilo. Lo Womenomics prevede il raggiungimento del risultato entro il 2017, ma il proposito, non rispettato, è stato aggiunto anche nel piano per il contrasto del calo della natalità del 2020. Un altro traguardo da raggiungere è l'incremento della percentuale di padri che prendono il congedo di paternità, dal 2,6% nel 2011 al 13% entro il 2020. Secondo il Sondaggio sulle pari opportunità di lavoro, nel 2022 circa il 12,65% dei neopapà lavoratori prende il congedo di paternità e si può dire che ci siano dei progressi in corso, nonostante però la percentuale sia molto al di sotto della media di altri paesi sviluppati. A seguito di questa agenda, il governo ha aggiunto altri obiettivi politici, tra cui l'aumento delle prestazioni per il congedo parentale, il miglioramento della trasparenza sulla diversità di genere e le riforme dello stile di lavoro. Per quanto riguarda il congedo parentale, quello giapponese è uno dei più vantaggiosi al mondo, per il fatto che entrambi i genitori hanno diritto a un anno di congedo e, dal 2014, a una retribuzione del 67% del salario per i primi sei mesi. Nel 2015 poi è stata introdotta una legislazione che richiede alle organizzazioni pubbliche e private di divulgare le loro condizioni interne riguardo la diversità di genere e conseguenti piani d'azione. Non mancano infine le riforme del lavoro introdotte per limitare le ore di straordinari e garantire la stessa retribuzione per la stessa mansione.

In linea di massima, mentre il Giappone è ancora lontano dal raggiungere i suoi obiettivi sulla rappresentanza della leadership femminile, sono stati fatti progressi in altre aree. Il merito principale del piano economico sembra essere quello di aver favorito notevolmente l'occupazione femminile: le strategie sembrano funzionare e permettono di alzare ulteriormente la soglia degli obiettivi, mirando all'80% delle donne tra i 15 e i 64 anni che lavorano nel 2022.

Uno sguardo più attento ai dati però rivela cosa si nasconde sotto questo velo di elevata partecipazione: più di metà delle donne giapponesi ha un lavoro part-time o con contratto irregolare e anche coloro che godono di un contratto a tempo indeterminato sembrano godere di maggiori vantaggi solo all'apparenza. Nonostante la legge sulle pari opportunità, uomini e donne sono inquadrati in un "sistema di doppia carriera" per cui gli uomini vengono spinti a intraprendere un percorso che prevede promozioni, incremento di salari, trasferimenti e richiede competenze trasversali (*sōgoshoku*), mentre le donne in genere vengono inserite nell'*ippanshoku*, un percorso lavorativo che richiede meno competenze e non permette l'avanzamento di carriera, formazione professionale o incrementi retributivi. Il risultato è una gerarchia organizzativa basata su pregiudizi di genere dove le donne hanno accesso limitato a opportunità di carriera. Inoltre, se una donna cerca di rientrare nel mondo del lavoro dopo aver usufruito del congedo, il sistema la discrimina offrendole un impiego meno retribuito, meno impegnativo e più in generale di livello inferiore a quello precedente.⁵⁰ Per di più nonostante le riforme annunciate è ancora presente una forte disparità salariale: guardando al differenziale retributivo orario, le donne guadagnano in media il 22,5% in meno rispetto agli uomini, il gap più alto tra i paesi del G7 e il terzo più alto tra i paesi OECD.⁵¹

⁵⁰ Deborah GIUSTINI, Marta FANASCA, "Il Giappone che tiene indietro le donne", in *genere*, 8 ottobre 2020, <https://www.ingenere.it/articoli/giappone-tiene-indietro-le-donne>

⁵¹ OECD Data, "Gender wage gap", <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

3.4.1 La legge per la promozione della partecipazione attiva delle donne.

In due paesi dall'elevata partecipazione femminile alla forza lavoro, come Svezia e Giappone, in cui però c'è molta differenza nel tasso di natalità, a determinare questo divario potrebbero essere le condizioni occupazionali in cui la donna versa. Migliorare queste condizioni potrebbe quindi essere una risposta efficace al calo delle nascite. A questo scopo nel 2015 viene implementata la Legge per la promozione della partecipazione attiva delle donne alla vita lavorativa⁵²(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律), in risposta alla grave riduzione delle nascite e alla possibile futura insufficienza di forza lavoro, con lo scopo di tramutare in manodopera quante più donne possibile. Ciò che l'applicazione di questa legge richiede ai proprietari delle imprese è che comprendano la situazione e analizzino le problematiche interne legate alla partecipazione attiva delle donne, formulino un piano d'azione e lo diffondano internamente e, infine, informino l'Ufficio del Lavoro che il piano d'azione è stato stipulato. Dopo aver fatto ciò, gli sforzi previsti dal piano d'azione devono essere effettuati e misurati su base regolare. Dal 1° aprile 2022 le norme si estendono anche alle imprese di medie dimensioni, più nello specifico alle imprese che contrano tra i 100 e i 300 dipendenti.⁵³

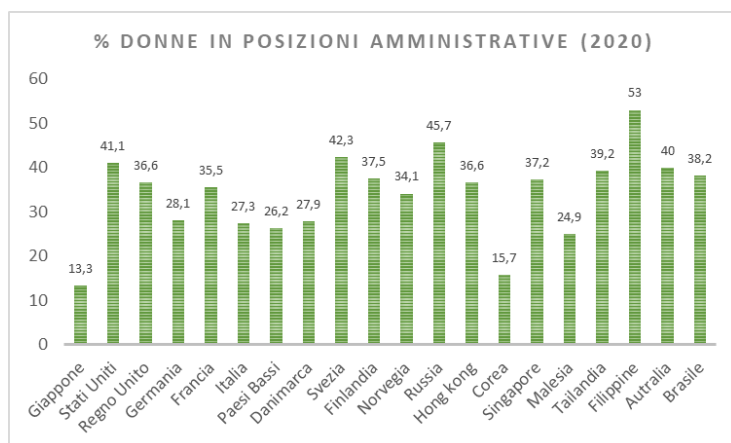


Grafico 3.22. Percentuale di donne in posizioni amministrative sul numero totale di donne che lavorano: confronto internazionale.

Secondo le statistiche internazionali sul lavoro, nel 2020 solo il 13,3% delle lavoratrici giapponesi ricopre posizioni amministrative. Nonostante ci sia stato un miglioramento, anche se lieve, dall'implementazione del Womenomics (11,3% nel 2014), si tratta di una percentuale nettamente inferiore se si fa un confronto con altri paesi (grafico 3.22). In Svezia, in Russia e negli Stati Uniti le donne manager costituiscono più del 40% delle lavoratrici e in Malesia addirittura superano la metà, con il 53%. Come si spiega la scarsità di donne in posizioni manageriali in Giappone? Secondo il sondaggio

sull'uguaglianza occupazionale del 2011, per il 54.2% degli intervistati non ci sono donne che hanno le competenze e l'esperienza necessarie per ricoprire cariche di maggiore responsabilità; il 41.8% ritiene che le donne lascino il lavoro prima di raggiungere posizioni manageriali a causa del matrimonio o la maternità; l'11,6% pensa che il peso delle responsabilità domestiche impediscano di ricoprire cariche manageriali, mentre il 17.3% sostiene che le donne abbiano una bassa motivazione e uno scarso interesse nell'essere promosse. Ma davvero le donne non hanno interesse nel fare carriera? Su questo ultimo punto si sono concentrati diversi studi. Secondo Susan Pinker, le donne non sono autorevoli o orientate all'autorità⁵⁴, mentre Ginka Togel sostiene che molte donne giapponesi non siano interessate a diventare manager, pur essendo potenzialmente leader migliori degli uomini.⁵⁵ Anche un'indagine sulle piccole e medie imprese lo conferma, aggiungendo però che misure di miglioramento proattive e l'esistenza di un modello da seguire aumenterebbero la motivazione per la promozione.⁵⁶ Nella loro indagine sulla differenza di genere nella motivazione per la carriera Mariko Tanaka, Yuki Sato, Hiromi Hori realizzano che la motivazione delle donne al quarto anno di università e nei primi sei mesi di lavoro non è così diversa da quella degli uomini, ma dopo

⁵² Legge n. 64/2007, <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427AC0000000064>

⁵³ www.mhlw.go.jp (女性活躍推進法特集ページ (えるぼし認定・プラチナえるぼし認定) (mhlw.go.jp))

⁵⁴ Susan Pinker 「なぜ女性は昇進を拒むのか—進化心理学が説く性差のパラドクス」 早川書房 2009 年

⁵⁵ Ginka Togel 「女性が管理職になったら読む本」 日本経済出版社 2016 年

⁵⁶ 川口章 「昇進意欲の男女比較」 労働政策研究・研修機構編 「日本労働研究雑誌」 第 53 巻 (2014 年)

quei sei mesi si affievolisce.⁵⁷ Infine, Noriko Asami sostiene che la visione della carriera femminile non è chiara e ciò riduce lo slancio motivazionale delle donne.⁵⁸ In poche parole quindi in Giappone urge un incremento del supporto allo sviluppo della carriera delle donne, per fare in modo che lavorino più a lungo e sfruttando al massimo le loro capacità.

3.4.2 Le iniziative delle aziende.

Per comprendere in che modo viene applicata la legge sulla promozione del ruolo attivo della donna e gli effetti che può avere, vedremo ora alcuni sistemi e iniziative che le imprese giapponesi hanno attuato per aumentare il numero di dipendenti donna.

Corso per donne manager - Aeon

Un buon esempio di promozione della carriera femminile lo dà la ÆON Co., Ltd., un gruppo di compagnie di rivendite al dettaglio e di servizi finanziari. La visione filosofica dell'impresa si può riassumere nella parola *Daimanzoku* (ダイ満足) che letteralmente significa "grande soddisfazione". Con il programma Daimanzoku⁵⁹ Aeon punta alla soddisfazione dei dipendenti, delle loro famiglie e dei clienti promuovendo la diversità. L'azienda fornisce un corso il cui target sono le donne manager che, attraverso la formazione interattiva, aiuta le partecipanti a costruire un rapporto di fiducia con i propri subordinati, ad acquisire capacità di coaching e comunicazione per aspirare a diventare dirigente d'azienda e fungere da modello per le generazioni più giovani. Dopodiché, offre anche due corsi di formazione per candidate manager: nel primo le partecipanti riflettono sulle loro carriere e sui loro obiettivi per aumentare la loro consapevolezza sulle posizioni di rango superiore; il secondo è rivolto alle dipendenti dai cinque agli otto anni di esperienza lavorativa, ed è finalizzato, attraverso l'interazione con dipendenti di sesso femminile senior, a dissipare le ansie per il futuro, aiutarle a elaborare un piano per arrivare ad avere un equilibrio tra lavoro e vita privata.

Child-raising Community - Seven & i Holdings.

Nel 2012 la Seven & i Holdings fonda la "Mama's Community" per alleviare le difficoltà degli impiegati con figli piccoli. Nel 2017 viene rinominata "Child-raising Community" e vi vengono inclusi anche i papà. Fino ad oggi si sono tenute 36 assemblee per un totale di 1.300 partecipanti da varie aziende. Durante le sessioni si condividono informazioni e si discute riguardo i modi possibili per bilanciare lavoro e la cura dei figli. In più, nell'ottobre del 2017 la SEVEN-ELEVEN JAPAN ha inaugurato la Seven Nanairo Nursery School, una scuola per l'infanzia per i figli degli impiegati, i dirigenti e i cittadini locali.

Un altro degli obiettivi dell'azienda è quello di raggiungere una percentuale del 30% di donne manager entro l'anno fiscale che termina il 28 febbraio 2023. A questo proposito si sta cercando di cambiare la mentalità delle donne e dei dirigenti, tra i quali sono ora in molti a lavorare con orari ridotti per occuparsi dei figli e altri motivi. Inoltre, come iniziativa per supportare lo sviluppo professionale delle donne, il Gruppo organizza dal 2017 la Nadeshiko Academy, in cui le dipendenti di sesso femminile apprendono le competenze necessarie per le posizioni dirigenziali. Inoltre, a partire dal 2021, è prevista l'implementazione di una formazione selettiva per le donne candidate a posizioni dirigenziali in tutte le società del Gruppo. Per promuovere ulteriormente l'avanzamento delle donne, l'azienda ritiene necessario aumentare la motivazione degli uomini a partecipare ai lavori domestici e all'educazione dei figli e nel 2014 ha introdotto un programma di congedo per l'infanzia da applicare in tutte le direzioni aziendali del Gruppo. Il programma offre cinque giorni di ferie speciali pagati all'anno che possono essere utilizzati dai dipendenti con bambini in età prescolare. Inoltre, dal 2013 viene implementato il programma di promozione degli Ikumen ("uomini che accudiscono i bambini")

⁵⁷ 田中真理子・佐藤有紀・堀博美「昇進とステータスに対するモチベーションの性差 就職前後のモチベーション変化に注目して」産業組織心理学会 2017 年

⁵⁸ 浅見典子「女性リーダーの育成とその環境づくり」(「企業力を高める—女性の活躍促進と働き方改革」経団連出版

⁵⁹ Aeon, *Aeon Diversity & Inclusion*, "Aeon's Daimanzoku", <https://www.aeon.info/en/diversity/satisfaction/>

per i dipendenti di sesso maschile. Nel 2019, ad esempio, il programma prevedeva corsi di cucina che fanno risparmiare tempo utilizzando i kit di cucina 7-Eleven.⁶⁰

“100 dipendenti, 100 modi di lavorare” - Cybozu.

Nel 2005, il tasso di cessazione del rapporto di lavoro di Cybozu, una compagnia fornitrice di soluzioni software, è del 28%. Dal momento che si tratta di un ambiente lavorativo severo in cui si resta a lavorare fino a notte fonda, escogitare provvedimenti come l'aumento di salario o il cambio delle mansioni non produce alcun risultato. Così, come contromisura viene adottato il motto *100 dipendenti, 100 modi di lavorare* (100 人いたら 100 通りの働き方) e viene avviata una riforma interna sullo stile lavorativo. Viene introdotto un sistema amministrativo che permette al personale di scegliere il proprio stile di lavoro, decidere se fare o meno gli straordinari, se usufruire dell'orario di lavoro ridotto, della settimana lavorativa di tre giorni, ecc. Ai

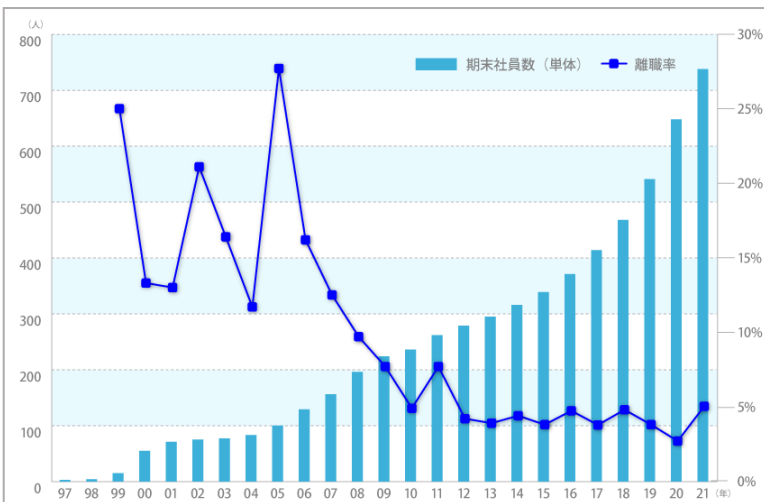


Figura 3.3. Tasso di ritenzione femminile aziendale (linea) in relazione al numero di dipendenti a tempo indeterminato (colonne).

dipendenti viene concesso di prendere fino a sei anni di congedo per l'infanzia per poi rientrare in azienda, oltre alla possibilità di trovare un secondo lavoro. Per mantenere l'efficienza, vengono condotte continue migliorie per rendere il sistema flessibile in modo che possa adattarsi alle esigenze dei dipendenti. Come risultato, nel 2013 il tasso di abbandono aziendale scende fino al 4% (figura 3.3). Le dipendenti donne, tra cui due dirigenti esecutive, compongono il 40% del personale e la Cybozu è diventata nota come un'azienda con una partecipazione femminile avanzata che sostiene la diversità.⁶¹

Diversity management Selection - Kagome

Poiché l'80% degli utenti della Kagome sono donne, l'azienda, spinta dalla necessità di creare un catalogo femminile, negli ultimi dieci anni ha assunto attivamente dipendenti donne da indirizzare nella carriera *sogoshoku*. Tuttavia, il 44% di loro lascia il lavoro entro i primi cinque anni. Anche se il sostegno all'educazione dei figli viene rafforzato, il tasso di ritenzione delle donne non aumenta. Per questo motivo, viene lanciato il "Progetto di promozione dell'avanzamento delle donne" il cui team discute riguardo agli ambienti e meccanismi di lavoro confortevoli dal punto di vista delle lavoratrici e formula raccomandazioni alla direzione. L'azienda riconosce che le donne sono una minoranza e punta a dimezzare il tasso di abbandono entro tre anni. Al momento non ci sono dipendenti che abbiano lasciato l'incarico entro i primi tre anni dall'assunzione e l'azienda nel 2018 viene inserita nella top 100 della Diversity Management Selection.⁶²

Ikuboss host - Shimizu Corporation.

La Shimizu Corporation è un'azienda che lavora nel settore edile, che si dice essere dominato dagli uomini. Per sopperire alla mancanza di risorse umane, l'azienda si concentra quindi sull'aumentare la percentuale di donne tra i dipendenti. I tentativi hanno portato risultati promettenti: nel 2016 il 24% dei nuovi dipendenti

⁶⁰ Seven & i Holdings, Seven & i Management Report, 3 febbraio 2021, https://www.7andi.com/en/ir/file/library/mr/pdf/202103_all_a.pdf

⁶¹ Cybozu, ワークスタイル, 多様な働き方へのチャレンジ, <https://cybozu.co.jp/company/work-style/>

⁶² Kagome, ダイバーシティ推進, 経済産業大臣表彰「新・ダイバーシティ経営企業 100選」受賞, <https://www.kagome.co.jp/company/about/philosophy/diversity/>

sono donne che, a parità di competenze, hanno la medesima possibilità degli uomini di ricevere una promozione. Dal 2015 l'azienda ospita gli *Ikuboss Awards* per quattro anni consecutivi e dal 2017 organizza gli *Ikuboss seminar*, che ora si chiamano *Ikuboss (Inclusive Leader) Training*, il cui più recente tema, ad esempio, riguarda l'apprendimento dell'abilità di trasformare opinioni diverse da diverse risorse umane in un punto di forza sul posto di lavoro. Tre istruttori di aziende di formazione, compresi istruttori di nazionalità straniera, hanno tenuto il seminario e i partecipanti hanno appreso la necessità di competenze nella gestione di culture diverse e hanno tenuto discussioni di gruppo.⁶³

Formazione anticipata – Kirin Holdings.

La Kirin Holdings, impresa finanziaria giapponese, per promuovere l'avanzamento di carriera femminile si pone come obiettivo quello di triplicare la leadership femminile: dal 4,2% nel 2013 al 12% nel 2021. A questo scopo adotta una strategia piuttosto unica, che può essere definita "formazione anticipata".⁶⁴ Rivolto alle dipendenti donne tra i 20 e i 30 anni, il programma di formazione anticipata (o "carriera accelerata") delle leader della Kirin può dirsi un tentativo di affinare le capacità delle persone sperimentando in anticipo compiti che presentano ostacoli più ardui rispetto alla situazione attuale. Lo scopo è quello di approfondire la fiducia nelle proprie capacità e conoscere la propria specialità e individualità. Così quando le donne tornano al lavoro dopo il congedo, possono farlo con sicurezza e tranquillità, avendo già sperimentato prima compiti anche più difficili.

Per diventare manager viene messo a disposizione il Kirin Women's college⁶⁵, un programma di formazione per leader donne di nuova generazione a reclutamento aperto che si tiene dopo il sesto anno dall'ingresso in azienda. La capacità è di 25 persone e prevede workshop di risoluzione dei problemi e strategia di gestione, conferenze sulla leadership ed esercitazioni per formulare raccomandazioni e proposte insieme ai leader di altri dipartimenti. Alla conclusione del corso è prevista una presentazione finale davanti ai dirigenti. Lo scopo è quello di sensibilizzare le persone che sono riluttanti ad assumere la leadership o che non sono brave nelle capacità di business.

Quello che tuttavia caratterizza maggiormente l'azienda in termini di promozione della carriera lavorativa femminile è il programma Nari-Kirin Mom/Dad Training⁶⁶, l'esperimento per cui dipendenti di sesso femminile che non hanno figli simulano l'esperienza di una "mamma venditrice". Il progetto nasce durante l'Eijyo College Summit del 2016, organizzato dal New Eijyo College, che fornisce programmi educativi per le dipendenti donne addette alle vendite presso varie aziende. A quel tempo, le dipendenti con incarichi di vendita presso le aziende dovevano affrontare varie sfide: coloro che non avevano figli erano preoccupate di poter continuare a lavorare qualora avessero avuto un bambino, mentre quelle che ne avevano uno brancolavano nel buio, senza alcun modello da seguire. Da qui nasce l'idea della simulazione di uno scenario in cui le lavoratrici senza figli devono occuparsi di bambini immaginari e in cui sono coinvolti anche supervisori e collaboratori. Le simulazioni rispecchiano le situazioni che le mamme lavoratrici devono affrontare, come ad esempio telefonate improvvise da parte degli asili, che comunicano che il bambino ha la febbre e deve essere recuperato immediatamente. Le partecipanti alla simulazione ricevono chiamate simili casualmente e senza preavviso e devono riorganizzare le riunioni e gli appuntamenti con i clienti (che vengono informati della simulazione) o arrangiarsi in un modo alternativo. Qualora le finte mamme non riescano ad andare subito a prendere il finto bambino e siano costrette ad assumere una finta baby-sitter, i costi della suddetta baby-sitter vengono effettivamente imposti come sanzione punitiva.

⁶³ Shimz, Promoting diversity, "Ikuboss Managers (Inclusive Leaders)", <https://www.shimz.co.jp/en/company/about/diversity/ikuboss/>

⁶⁴ Huffpost Japan, 育児中のパパママになりきる「なりキリン」がキリンにもたらしたもの, 23 maggio 2019, https://www.huffingtonpost.jp/entry/kirin-narikirin_jp_5ce4b0cce4b0547bd12ed0ea

⁶⁵ Kirin Holdings, 多様性, <https://www.kirinholdings.com/jp/drivers/hr/diversity/>

⁶⁶ Ishes, *Happiness studies news*, "Workplace Simulation of Work-Life Balance with Children: Kirin Holdings' "Nari-Kirin Mom/Dad Training"", 27 aprile 2022, https://www.ishes.org/en/happy_news/2022/hpy_id003056.html

La caratteristica che accomuna tutti questi programmi e queste strategie è che, alla promozione della partecipazione attiva e delle leadership femminile, vengono affiancate iniziative o riforme amministrative atte a favorire la realizzazione del work-life balancing. Si tratta quindi di un elemento fondamentale, la cui presenza è necessaria per influenzare la situazione occupazionale femminile.

Conclusioni

Esaminando le linee guida della strategia elaborata dal Consiglio dei ministri per contrastare il calo della natalità, si possono identificare quelle che il governo e la comunità scientifica giapponese ritengono esserne le cause principali. Gran parte degli sforzi si stanno concentrando nel fornire alle famiglie che desiderano sposarsi e avere figli l'assistenza necessaria al matrimonio e all'infanzia. Nonostante le risorse economiche investite per le politiche familiari corrispondano solamente all'1,6% del PIL, a livello legislativo il sistema di assistenza all'infanzia giapponese oggi è uno dei più avanzati ed equi al mondo. Sulla carta, uomini e donne possono usufruire rispettivamente di 30 e 36 settimane retribuite, e sono previste delle modalità che consentono di estendere il congedo di altri due mesi senza ridurre la retribuzione di entrambi i coniugi dal 67% al 50%. Perché, dunque, il tasso di fertilità giapponese è tanto al di sotto di quello di paesi come Francia e Svizzera, dove l'assistenza all'infanzia è altrettanto avanzata? Dopo aver avuto il primo figlio, solo il 53% delle donne giapponesi torna di nuovo a lavorare, sintomo del fatto che, sebbene ci siano i mezzi per potersi prendere una pausa dal lavoro, non è altrettanto facile il rientro. Inoltre, nonostante la possibilità di restare a casa per accudire i figli o dare assistenza alla madre sia data anche ai padri, il loro tasso di acquisizione del congedo parentale è del 12%, di gran lunga inferiore a quello di altri paesi. A ciò si aggiunge il fatto che il Giappone non dispone di una rete di istituti per l'infanzia sufficiente a coprire la domanda: sono tantissimi i bambini in lista d'attesa per entrare all'asilo e a causa di ciò non è raro che i genitori non riescano a rientrare al lavoro al momento programmato.

Le lacune dell'assistenza all'infanzia non sono tuttavia sufficienti a giustificare la tendenza di fertilità dei giapponesi. La cultura del lavoro giapponese, che normalizza gli straordinari e i trasferimenti, impedisce ai lavoratori di trovare un equilibrio tra casa e lavoro forzandoli spesso a sacrificare la sfera familiare per quella lavorativa. Nonostante la disponibilità di numerose agevolazioni indirizzate ai dipendenti di entrambi i sessi con figli piccoli, spesso la mentalità corporativa impedisce di prendersi quelle libertà a cui hanno diritto e nonostante sia presente una tutela legislativa, i rischi di essere discriminati o demansionati in caso si usufruisca di uno dei benefici previsti non sono ancora estinti. L'iniziativa deve quindi certamente venire dall'alto, ma non tanto dal governo quanto dalle imprese. Tramite il progetto Change!Japan il Consiglio dei ministri crea consapevolezza e disegna delle linee guida per creare un ambiente lavorativo equilibrato e sostenibile, ma sta poi alle aziende decidere come e in che misura contribuire alla realizzazione di uno stile lavorativo soddisfacente per i propri dipendenti. È lo stesso principio della Legge per la promozione della partecipazione attiva delle donne. Infatti, sebbene il loro tasso occupazionale sia elevato sia in Giappone che in Svezia, la partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro giapponese è superficiale. La maggior parte di loro ha un contratto di lavoro irregolare e, di queste, una buona parte vi opta deliberatamente perché necessita di un impiego con orari più flessibili, seppur meno sicuro e meno retribuito, che permette di badare alla casa, ai figli o a parenti anziani o malati. Gran parte delle donne che lavorano sotto un contratto regolare ha mansioni semplici, non viene promossa e non riceve aumenti di stipendio. Con il presupposto che una volta diventata madre lascerà il posto di lavoro, la donna viene sacrificata nella selezione del personale a cui offrire una formazione e un avanzamento di carriera e continua a ricoprire un ruolo marginale nell'economia e nel mercato del lavoro. I dati non sono incoraggianti: durante l'emergenza Covid-19 le donne sono state le prime a subire il taglio dei posti di lavoro¹, vittime di un'ideologia politica che le vede come strumento per colmare lacune nella forza lavoro e assorbire il colpo in caso di crisi per evitare la recessione economica. Vista la situazione economica e sociale potenzialmente precaria in cui verserà una donna quando arriva il momento di prendere decisioni riguardo il matrimonio e i figli, su quale base si può pretendere che sia disposta a diventare madre?

¹ Eimi YAMAMITSU, Linda SIEG, *Women bear brunt of Japan's recession as pandemic unravels Abe's 'Womonomics'*, the japantimes, 12 giugno 2020, <https://www.japantimes.co.jp/news/2020/06/12/business/economy-business/coronavirus-pandemic-womonomics/>

In conclusione, nonostante un incremento di quasi dieci punti percentuali del tasso di occupazione femminile di fatto non si è assistito a nessun significativo miglioramento della posizione delle donne nel mercato del lavoro giapponese. Non a caso il Giappone occupa la cento ventunesima posizione su 153 nel Global Gender Gap Report del 2020. Stando alle dichiarazioni di alcuni esponenti governativi di spicco, la responsabilità della grave situazione demografica giapponese ricadrebbe sulle lacune dell'assistenza all'infanzia e del sistema assicurativo, che non fa abbastanza per le persone infertili; ricadrebbe sui singoli individui che non fanno figli, sulle donne che danno la priorità alla carriera piuttosto che alla famiglia. Tuttavia, i risultati ottenuti dalle aziende che applicano la Legge per la promozione del ruolo attivo delle donne, insieme con misure per flessibilizzare l'ambiente lavorativo, parlano chiaro e indicano in modo evidente la direzione da prendere. Rinnovare lo stile lavorativo per adattarlo di più alle madri lavoratrici, creare un ambiente comprensivo per i padri di famiglia che desiderano partecipare all'educazione dei figli, consentire ai dipendenti di avere una vita sociale attiva al di fuori dell'orario di lavoro, abituare i cittadini all'idea che sia giusto ed efficace togliere del tempo al lavoro per dedicarlo alla famiglia, liberare il mercato del lavoro da tutte le dinamiche che relegano le donne ai margini e impediscono di sfruttare tutto il loro potenziale, rafforzare la posizione sociale della donna estendendo i diritti e i benefici per gli uomini: sono tutti obiettivi che dovrebbero costituire le linee guida principali del Piano per contrastare il calo delle nascite.

Bibliografia

Volumi.

NOBUTAKA, Fukuda, *Marriage and Fertility Behaviour in Japan. Economic Status and Value Orientation*, Singapore Springer Publications, 2016.

NORGREN, Tiana, *Abortion Before Birth Control. The Politics of Reproduction of Postwar Japan*, Princeton, Princeton University Press, 2001.

RAYMO Jim, *Educational attainment and the Transition to First Marriage Among Japanese Women*, Duke University Press, 2003.

SENDA, Yukiko, *Childbearing and Careers of Japanese Women Born in the 1960s. A Life Course That Brought Unintended Low Fertility*, Tokyo, Springer Japan KK, 2015.

WAKIZŌ Hosoi, *Jokō aishi* (Triste storia delle operaie), Kaizōsha, 1925.

細井和喜藏、『女工哀史』、改造社、1925.

YAMASAKI Shiro, *Jinkō genshō to shakai hoshō: koritsu to shukushō o norikoeru* (Il declino demografico e la previdenza sociale: come superare l'isolamento e la contrazione), Tōkyō Chūō Kōron Shinsha, 2017.

山崎史郎、『人口減少と社会保障：孤立と縮小を乗り越える』、東京、中央公論新社、2017.

Articoli.

CORTESE, Janis, *Onna no Hinoeuma: what it means to be a Fire Horse Woman*, in "Internet archive", 2004.

GIANGREGORIO Luca, "La lezione di David Card", *Jacobin Italia*, 16 ottobre 2021.

GIUSTINI Deborah, FANASCA Marta, "Il Giappone che tiene indietro le donne", *in genere*, 8 ottobre 2020.

"Quoziente Familiare: l'esempio francese", *Redattore Sociale*, 19 settembre 2009.

MIRANDA, Vitor, "Recent Trends in Birth Intervals in Sweden: A Decline of the Speed-Premium Effect?", *National Library of Medicine*, 2019.

MCCURRY, Justin, "Japan to help cover IVF costs in attempt to avert demographic crisis", *The Guardian*, 6 novembre 2020.

SAITO, Jun, "'Macroeconomic Slide' Mechanism of the Japanese Pension System", *Japan Center for Economic Research*, 23 ottobre 2017.

YAMAGUCHI, Kazuo, "Japan Gender's Gap", *Finance&Development*, marzo 2019, volume 56, n. 1.

YAMAMITSU Eimi, SIEG Linda, "Women bear brunt of Japan's recession as pandemic unravels Abe's 'Womenomics'", *the japantimes*, 12 giugno 2020.

"Aso again 'wins' vote for Japan politicians' most sexist remark", *Mainichi Japan*, 14 gennaio 2020.

"Ikujichū no papa mama ni nari kiru "nari Kirin" ga kirin ni motarashita mono" (Che cosa ha portato alla Kirin i "Nari kirin", i futuri mamme e papà che si occupano dei figli), *Huffpost Japan*, 23 maggio 2019.

「育児中のパパママになりきる「なりキリン」がキリンにもたらしたもの」、ハフポストジャパン、2019年5月23日

“Ikukyū kyūfu, gojū nendō ni shikinbusoku mo kōrōshō ga zaigen giron he” (Il Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare discute della mancanza di fondi e delle fonti di finanziamento per gli assegni di congedo per l’infanzia), *Nihon keizai shinbun*, 25 gennaio 2022.

「育休給付、25年度に資金不足も 厚労省が財源議論へ」、日本経済新聞、2022年1月25日

“Menbāshipu-gata koyō to wa? Meritto ya demeritto, jobu-gata koyō to no chigai o kaisetsu” (Cos’è l’occupazione in stile memberchip? Spiegazione dei vantaggi, svantaggi e la differenza rispetto all’occupazione di tipo professionale), *Teletwork Navy*, 27 gennaio 2022

「メンバーシップ型雇用とは？メリットやデメリット、ジョブ型雇用との違いを解説」テレワークナビ、2022年01月27日

“Workplace Simulation of Work-Life Balance with Children: Kirin Holdings' "Nari-Kirin Mom/Dad Training"”, *Ishes*, 27 aprile 2022.

Documenti.

Cabinet Office, *Annual Report on the Declining Birthrate*, 2019.

Cabinet Office, *Survey on Social Life*, 2009.

Camera dei deputati – XVII legislatura, Biblioteca – legislazione straniera, *Il congedo parentale in Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia*, 2013.

European Society of Human Reproduction and Embryology, ART in Europe, 2017: results generated from European registries, *Human Reproduction Open*, Volume 2021, Issue 3, 2021.

Goldmansachs, *Womenomics 5.0. Progress, area of improvement, potential 15% GDP boost*, 2009.

Ministry of Health, Labor and Welfare, *Annual Health, Labour and Welfare Report*, 2020.

Ministry of Health, Labor and Welfare, *Annual Report on the Labour Force Survey*, 2020.

Ministry of Health, Labor and Welfare, *Employment Status Survey*, 2017.

Ministry of Health, Labor and Welfare, *Overview of Medical Service Regime in Japan*.

Ministry of Integration and Gender Equality Sweden, *A short presentation of the parental benefit system in Sweden at a Public hearing on maternity, paternity and parental leaves arranged by the European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality in Brussels on 19th February 2009*, 2009.

National Institute of Population and Social Security Research, *The Fifteenth Japanese National Fertility Survey*, 2015.

Q-IVF, *Fertility treatments in Sweden. National report 2020*, 2020.

Statistics Bureau of Japan, *Survey on Time Use and Leisure Activities*, 2016.

Seven & i Holdings, *Seven & i Management Report*, 2021.

The Japan Institute for Labour Policy and Training, *Databook of International Labour Statistics*, 2022.

United Nations Expert Group Meeting on Policy Responses to Low Fertility, *The influence of family policies on fertility in France*, 2015.

UNICEF, *Indicators of national family-friendly policies*, 2016, 2019.

Papa mama ikukyū purasu, papa kyūka nit suite wakariyasuku matometa riifuretto 「パパ・ママ育休プラス、パパ休暇について分かりやすくまとめたリーフレット」 (Congedo plus per mamam e papa, volantino riassuntivo per facilitare la comprensione del congedo paternale), “Ikumen project”, (<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169713.pdf>).

Reiwa ni nendo koyō kintō kihon chōsa – kigyō chōsa kekka gaiyō 令和 2 年度雇用均等基本調査、「企業調査結果概要」 (Sondaggio 2021 sulla parità occupazionale – panoramica dei risultati del sondaggio rivolto alle aziende), “Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare”, (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/02.pdf>).

Reiwa ni nendo koyō kintō kihon chōsa – jigyōsho chōsa kekka gaiyō 令和 2 年度雇用均等基本調査、「事業所調査結果概要」 (Sondaggio 2021 sulla parità occupazionale – panoramica del sondaggio rivolto agli uffici), “Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare”, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/03.pdf>

Shin-hōkago kodomo sōgō puran 新・放課後子ども総合プラン (Nuovo piano generale per i bambini del doposcuola), “Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare”, 14 settembre 2018, <https://www.mhlw.go.jp/content/shinnplan.pdf>

Shōshika shakai taisaku taikō 「少子化社会対策大綱」 (Piano per contrastare la società del calo delle nascite), “Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare”, (https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/law/taikou_r02.html), 2020

Suuēden no papa mama kuōta(1995 nen dōnyū) 「スウェーデンのパパ・ママ・クオータ (1995 年導入)」 (La quota madre e padre in Svezia (introdotta nel 1995)), “Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare”, (https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/06/dl/s0626-6a_0004.pdf)

Leggi.

Legge a sostegno della formazione delle generazioni successive, n. 20/2003, 「次世代育成支援対策推進」

Legge fondamentale per il contrasto del calo delle nascite, n. 33/2003, 「少子化社会対策基本法」

Legge per la promozione della partecipazione attiva delle donne alla vita lavorativa, n. 64/2007, 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

Legge per l’assistenza all’infanzia e la maternità, n. 76/1991, 「育児休業法」

Legge sul miglioramento della gestione dell’occupazione per i lavoratori part-time e i lavoratori a tempo determinato, n. 76/1993, 「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」

Legge sull’assistenza all’infanzia per professioni specifiche, n. 62/1975, 「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設, 社会福祉施設等の看護婦, 保母等の育児休業に関する法律」 (特定職種育児法)

Legge sulle pari opportunità di lavoro per donne e uomini, n. 2/1986, 「男女雇用機会均等法」

Sitografia.

Aeon, <https://www.aeon.info/>.

Cabinet Office (内閣府), <https://www.cao.go.jp/>.

Camera dei deputati – XVII legislatura, <https://www.camera.it/leg18/298>.

Cleiss, <https://www.cleiss.fr/>.

Cybozu, <https://cybozu.co.jp/>.

e-gov (法令検索), <https://elaws.e-gov.go.jp/>.

Eurostat Database, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

FC Consul (FC・コンサル), <https://www.nurserymg-fcconsul.net/>.

Ikumen Project (イクメンプロジェクト), <http://ikumen-project.mhlw.go.jp/>.

International Monetary Fund – Data, <https://www.imf.org/en/Data>.

Japan Society of Obstetrics and Gynecology (日本産科婦人科学会), <https://www.jsog.or.jp/>.

Kagome, <https://www.kagome.co.jp/>.

Kirin Holdings, <https://www.kirinholdings.com/jp/>.

Ministry of Health, Labour and Welfare (厚生労働者), <https://www.mhlw.go.jp/index.html>.

National Institute of Population and Social Security research, <https://www.ipss.go.jp/index-e.asp>.

OECD, <https://www.oecd.org/>.

OECD Data, <https://data.oecd.org/>.

Shimz, <https://www.shimz.co.jp/en/>.

Splash Database, <https://splash-db.eu/>.

Statista, <https://www.statista.com/>.

Statistics Bureau of Japan (総務省統計局), <https://www.stat.go.jp/index.html>.

Statistics of Japan, <https://www.e-stat.go.jp/en>.

Statistic Sweden, <https://www.scb.se/en/>.

Sweden Sverige, <https://sweden.se/>.

The Japan Institute for Labour Policy and Training (労働政策研究・研修機構), <https://www.jil.go.jp/>.

Welcome to France, <https://www.welcometofrance.com/en>.

World Bank Open Data, <https://data.worldbank.org/>.

World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2021, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>.

World Population Review, <https://worldpopulationreview.com/>.

Video.

Jimintō sōsaikyo, "3 kōho ga shōshika taisaku nado enzetsukai de zessen (9/9/2020)" 自民党総裁選、「3候補が少子化対策など演説会で舌戦(2020年9月9日)」 (Elezioni presidenziali del Partito Liberal Democratico, "dibattito animato tra i tre candidati sulle misure contro il calo delle nascite (9 settembre 2020)), *ANNnewsCH*, <https://www.youtube.com/watch?v=KvcQfx8IOjs>.

Ringraziamenti

A conclusione di questo elaborato, desidero menzionare tutte le persone che mi hanno sostenuta durante il processo di stesura e hanno contribuito alla realizzazione dello stesso.

In primis, un ringraziamento speciale al mio relatore, il professor Revelant, che in questi mesi di lavoro ha saputo guidarmi, con i suoi indispensabili consigli e suggerimenti pratici, nelle ricerche e nella stesura dell'elaborato.

Ringrazio infinitamente i miei genitori, mio fratello e il mio padrino che mi hanno sempre sostenuto pazientemente appoggiando ogni mia decisione e mi hanno permesso di portare a termine gli studi universitari.

Un grazie di cuore alla mia collega Arianna, con cui ho condiviso il percorso universitario. È grazie alla sua organizzazione che sono riuscita a tradurre le fonti in lingua giapponese. Senza di lei, non ce l'avrei mai fatta.

Infine, vorrei dedicare questa tesi a tutte le donne e le madri che hanno subito discriminazioni nel mondo del lavoro e ai padri lavoratori che, ancora oggi, sono costretti a rinunciare all'educazione dei figli.