

DOCUMENTOS DE TRABAJO DEL INDES

**LAS MUJERES EN  
“JAPAN INCORPORATED”**

--

**¿MARGINADAS O CATALIZADORAS  
DEL CAMBIO?**

**Junichi Goto**

Departamento de Integración y Programas Regionales  
Instituto Interamericano para el Desarrollo Social

---

**BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO**

Mayo de 2000. Serie de Documentos de Trabajo I-13



**Documentos de Trabajo del INDES**

**Las mujeres en “Japan Incorporated”**

**--**

**¿Marginadas o catalizadora del cambio?**

**Junichi Goto**

**Serie de Documentos de Trabajo I-12 ES  
Washington, D.C.**

© 2000

Banco Interamericano de Desarrollo  
1300 New York Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20577  
Estados Unidos de América

El presente trabajo es uno de los estudios de investigación sobre los principales problemas económicos y sociales que afectan a América Latina y el Caribe, auspiciados por el BID. Pueden obtenerse copias en la librería del Banco Interamericano de Desarrollo, 1300 New York Avenue, N.W., Washington, D.C. 20577, Estados Unidos de América.

La serie de documentos de trabajo tiene por objeto dar a conocer los resultados y las conclusiones de los estudios realizados por el Instituto Interamericano para el Desarrollo Social y promover el intercambio con ideas y opiniones sobre temas relacionados con el desarrollo social. Asimismo, el propósito de la serie es dar a conocer los trabajos lo mas pronto posible, aun cuando se podrían mejorar lo detalles de su presentación.

Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente la posición oficial del Banco o de sus países miembros.

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El Japón es más rico que América Latina y la distribución del ingreso es en general más equitativa, empero las diferencias por razón de sexo son de las más acentuadas del mundo, si se las compara con varios países de América Latina. Sobre la base de la información disponible, he intentado explicar la aparente paradoja de que una sociedad igualitaria como la japonesa presente enormes diferencias por razón de género. La explicación más probable parecería ser que con frecuencia a las mujeres de les mantiene fuera del cauce central de Japan Incorporated, debido principalmente a la interrupción de su carrera a causa del matrimonio o la maternidad. Las alternativas disponibles para reducir las diferencias por razón de género en el Japón parecerían ser dos: i) medidas para incluir a las mujeres en el cauce central de Japan Incorporated; y ii) medidas para rescatar a los hombres de algunos efectos indeseables de Japan Incorporated. Aunque los datos presentados en este informe se refieren principalmente a la situación en Japón, pueden derivarse enseñanzas plausibles para América Latina.

## Indice

Introducción .....	1
Diferencias por razón de género en la sociedad igualitaria: Japón vs. América Latina.....	4
Aspectos más destacados de la fuerza laboral femenina en el Japón .....	11
¿Por qué hay tantas diferencias por razón de género en el Japón? Las mujeres y “Japan Incorporated” .....	19
Observaciones finales .....	53

## **AGRADECIMIENTO**

El autor agradece los comentarios y sugerencias de Nohra Rey de Marulanda, Bernardo Kliksberg, Karen Mokate, Carlos G. Molina, Manuel Contreras, Armando Loera, José Núñez del Arco y los participantes en el seminario de discusión que llevó a cabo el INDES. Asimismo desea agradecer a la Sra. Ana Hurtado van Oordt y Beatriz Warner por su importante colaboración en la preparación del presente documento.

El Dr. Junichi Goto es profesor de economía en la Universidad de Kobe, Japón.

## Introducción

En la mayoría de los países, las mujeres no han gozado de los mismos beneficios que los hombres, tanto en el ámbito económico como en el social. En general, muchas sociedades impusieron como forma de vida que las mujeres deberían criar a los niños en el hogar y los hombres deberían trabajar fuera. Semejante estereotipo sobre el papel del género ha causado que la mujer encare desventajas económicas; por ejemplo, con frecuencia el salario de la mujer es más bajo que el del hombre, en ocupaciones similares.

Esta discriminación entre los géneros se remonta a los tiempos bíblicos donde a menudo se predicaba la desigualdad entre hombres y mujeres. De acuerdo con el Antiguo Testamento, el papel de Adán es el de señor de Eva (Ver Génesis 3:16, por ejemplo). Asimismo, el Nuevo Testamento dice “la cabeza de todo hombre es Cristo; y la cabeza de la mujer es el hombre; y la cabeza de Cristo es Dios”(Corintios 11:3). Es más, cuando los padres de la patria de los Estados Unidos declararon que “todos los hombres son creados iguales”, no quisieron decir necesariamente que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, fueran creados en igualdad. Cuando una sociedad democrática ha concedido el sufragio universal, ocurre a menudo el caso de que sólo los hombres, tanto ricos como pobres, han adquirido el derecho a votar, mientras que se ha mantenido a las mujeres al margen de la política. Los estudiantes de secundaria japoneses aprenden de sus profesores que el pueblo japonés consiguió el sufragio universal en 1925, a pesar del hecho de que sólo los hombres obtuvieron el derecho al voto. Las mujeres tuvieron que esperar más de dos décadas antes de acceder al sufragio *universal* después de la Segunda Guerra Mundial.

Sin embargo, en muchos países a medida que ha aumentado su nivel de desarrollo económico, las diferencias por razón de género se han ido reduciendo. En Nueva Zelandia (y también en el Reino Unido, Noruega, Israel, etc. en los últimos años), una mujer ha llegado a ser primera ministra del país. Asimismo, en los Estados Unidos las mujeres ocupan numerosos puestos importantes en el gobierno y en empresas privadas, como la Secretaria de Estado o la presidenta de Hewlett Packard. El año pasado, Elizabeth Dole llegó a ser una firme candidata a la presidencia de los Estados Unidos. Si bien la situación de la mujer tiene una estrecha relación con el grado de desarrollo económico del país, existen grandes diferencias entre países y, de hecho, la posición relativa de la mujer aún en países ricos es a veces peor que en los países pobres.

En vista de las grandes diferencias que existen, en la situación de la mujer entre países, el objetivo principal de este trabajo es examinar en detalle el caso del Japón y compararlo con el de América Latina<sup>1</sup>. Con ese fin, se presentarán y analizarán datos sobre las mujeres trabajadoras en el Japón. Como se explicará con mayor detalle a continuación, aunque el Japón es uno de los países más ricos del mundo, la situación relativa de las trabajadoras japonesas quizá no es tan buena como en otros países, e incluso es peor que en algunos de América Latina que son más pobres que el Japón en términos de datos económicos agregados tales como el PNB per cápita, y otros. Después de comparar la información a nivel internacional sobre el bienestar económico y la situación de las trabajadoras, se examinarán los factores subyacentes de las diferencias por razón de género en el Japón, y se propondrán medidas de política destinadas a mejorar la situación. Como se explica más adelante, la razón principal de la situación de inferioridad de la mujer deriva del hecho de que generalmente se les mantiene fuera de las prácticas económico-laborales del cauce central japonés, a menudo llamado *Japan Incorporated*, en el que se espera que las personas trabajen en la misma empresa hasta que se jubilan (empleo de por vida) y su sueldo aumenta considerablemente en función

---

<sup>1</sup> Este trabajo está dirigido a una amplia audiencia, no es para los círculos académicos. Existen muy pocos estudios, si alguno, sobre este tema. En vez de emplear instrumentos económicos, se ha intentado, como un primer paso hacia un estudio profundo, presentar un análisis ilustrativo de la situación de la mujer en el Japón, que ayudará al lector a comprender que la posición de la mujer en algunos países ricos, por ejemplo, en Japón, puede ser inferior a la de



del tiempo que presten servicios en esa empresa (sistema de determinación del sueldo en función de la antigüedad). Como se explica con más detalle en la quinta sección, en el Japón para reducir las diferencias por razón de género parecería aconsejable la adopción de medidas de política para: i) incluir a la mujer en el cauce central de *Japan Incorporated*; y ii) liberar a los hombres de algunos efectos negativos de *Japan Incorporated*, ya que la generosa protección que ofrece *Japan Incorporated* es posible debido al elevado número de horas de trabajo y a los sacrificios a que están expuestos los hombres, por ejemplo, la posibilidad de que las empresas trasladen a sus empleados avisándoles con muy poca antelación (*tenkin*), lo que a menudo impide a las mujeres con responsabilidades familiares desempeñar tareas jerárquicas en una empresa.

La estructura de este trabajo es la siguiente: en la segunda sección se comparan a nivel internacional, datos sobre el ingreso per cápita, la equidad en la distribución del ingreso (índice de Gini) y los salarios relativos de las mujeres. Los datos revelan que, el Japón es uno de los países más ricos del mundo y la distribución del ingreso en general es muy equitativa (es decir, con un índice de Gini muy bajo), pero el salario de las mujeres comparado con el de los hombres está entre los más bajos del mundo, mucho más bajo que en varios países de América Latina. Para configurar los antecedentes del análisis en la tercera sección se examinan las características principales de las trabajadoras japonesas. En general, las trabajadoras se encuentran en una condición marginal (o fuera) del cauce central de *Japan Incorporated*. En la cuarta sección, la más importante de este documento, se examinan detalladamente las razones por las que muchas mujeres son trabajadoras marginales en el Japón. Aunque en el Japón la discriminación por razones de género no se manifiesta en el nivel de escolaridad, muchas mujeres incluso las que han alcanzado un elevado nivel de estudios, se ven obligadas a dejar sus trabajos al casarse y/o tener hijos, y su reincorporación al mercado laboral, tras la interrupción de su trabajo, es posible tan sólo fuera del cauce central de *Japan Incorporated*. En la quinta sección se presentan las conclusiones y se proponen algunas medidas de política destinadas a reducir las diferencias por razón de género en el Japón.

En este informe se clasificó a la fuerza laboral en dos grupos, “trabajadores” y “trabajadoras”, sin embargo para comprender con mayor claridad el tema, debe tenerse en cuenta que existen grandes diferencias dentro de cada uno de estos grupos. Por ejemplo, si el salario promedio de las mujeres está por debajo del salario promedio de los hombres, esto no significa necesariamente que el Sr. A esté siempre mejor pagado que la Sra. B. De hecho, la remuneración de algunas mujeres es mayor que la de algunos hombres. Estas grandes diferencias no sólo ocurren en lo atinente a los salarios, sino también en otros aspectos, como los ascensos, las responsabilidades familiares o la interrupción del empleo, por nombrar algunas. Este informe no trata de ofrecer conclusiones exactas y universales, sino que más bien ofrece imágenes sobre la situación de las trabajadoras en el Japón, con la esperanza de que éstas inviten a realizar investigaciones más profundas sobre este tema.

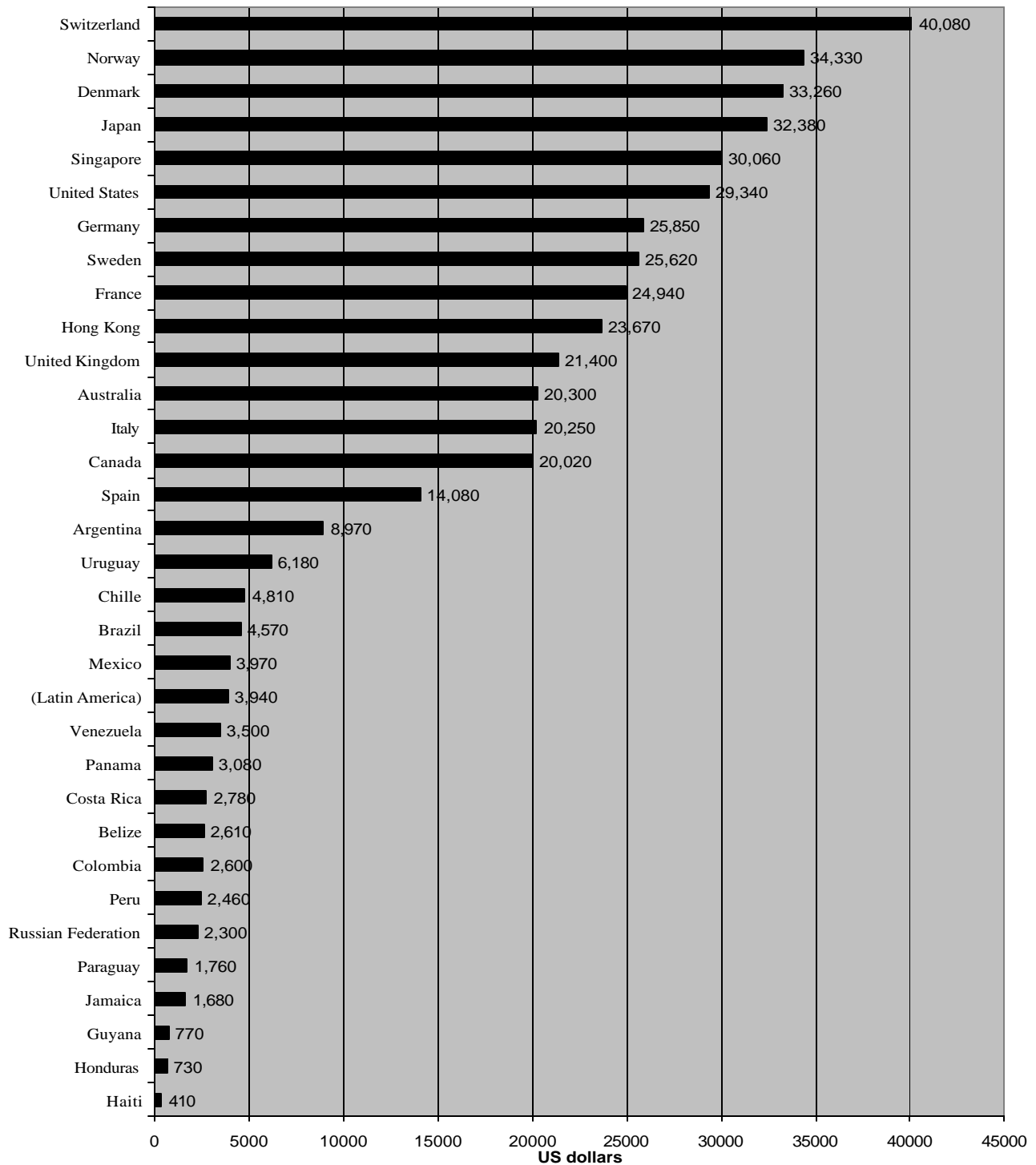
### **Diferencias por razón de género en la sociedad igualitaria: Japón vs. América Latina**

Como se ha mencionado anteriormente, aunque las diferencias por razón de género tienden a disminuir a medida que aumenta el nivel de desarrollo económico, existen grandes diferencias entre países. En otras palabras, aunque que las diferencias por razón de género son por lo general más pequeñas en las naciones industrializadas que en los países en desarrollo, no es posible hacer una simple generalización. De modo que para obtener una idea básica de las diferencias entre los géneros en el Japón, se compararán los datos del Japón sobre PNB per cápita, la distribución del ingreso, y las diferencias por razón de género, con la información correspondiente de los países latinoamericanos e industrializados. Sorprendentemente, las diferencias salariales por razón de género en el Japón, que es uno de los países más ricos, parecen estar entre las más acentuadas del mundo.

El gráfico 1 muestra los datos sobre el PNB per cápita en el Japón, América Latina y los principales países industrializados, y, como era de esperar, el PNB per cápita japonés se encuentra entre los más elevados del mundo. En 1998, el PNB per cápita del Japón era de US\$30.060, más alto que el de la

mayoría de los países industrializados, (Estados Unidos, Alemania, Francia, Reino Unido). De los 33 países enumerados en el gráfico 1, sólo tres, Suiza, Noruega y Dinamarca, superan al Japón en términos de PNB per cápita. Asimismo esta cifra es mucho más elevada que la de los países de América Latina. El PNB per cápita del Japón es más de siete veces del promedio de los países de América Latina (US\$3.940).

**Figure 1**  
**GNP per capita of Selected Countries (1998)**



(Source) The World Bank

Contrario a lo que sucede en América Latina además del elevado nivel de ingreso, la distribución del ingreso en el Japón es bastante equitativa. El gráfico 2 muestra el grado de equidad en la distribución del ingreso en 26 países, incluyendo el Japón, otros países industrializados y la mayoría de los países de América Latina. El gráfico muestra el índice de Gini de distribución del ingreso de cada país. Este indicador, también denominado coeficiente de Gini, se usa extensamente para medir el grado de uniformidad en la distribución. El índice de Gini tiene valores entre cero y cien, y un índice de Gini bajo significa una distribución más igualitaria. En otras palabras, en el gráfico, cuando el índice es bajo, el ingreso está distribuido más equitativamente en ese país que en otros en donde el índice de Gini es más alto. En el caso de América Latina, la distribución del ingreso es muy desigual, y en casi todos los países de América Latina los valores del índice son bastante elevados. Por ejemplo, Brasil (60,1), Paraguay (59,1), Colombia (57,2), México (53,7), etc., se encuentran al final de la lista. Por otra parte, el Japón se sitúa entre los primeros, con un índice muy bajo (26), que es similar a las cifras de los países nórdicos que encabezan la lista: Dinamarca (24,7), Suecia (25) y Noruega (25,2). Los valores del índice de Gini de algunos países industrializados como los Estados Unidos (40,1) y Suiza (36,1) son mucho más altos que el del Japón. De este modo, los gráficos 1 y 2 sugieren que el Japón no sólo es un país muy rico, sino también un país igualitario en el que la población en general disfruta de los resultados de un desarrollo económico elevado.

Sin embargo, el gráfico 3 revela un aspecto distintivo de la desigualdad en el Japón por razón de género. El gráfico muestra los salarios relativos de las trabajadoras como porcentaje de los salarios de los hombres en el Japón, América Latina, y en los países industrializados. Por ejemplo, la cifra de los Estados Unidos (75 por ciento) significa que el salario medio de las trabajadoras estadounidenses es 3/4 del salario medio de los trabajadores estadounidenses. Aunque el Japón está entre los primeros de la lista en el gráfico 1 (PNB per cápita) y el gráfico 2 (igualdad en la distribución del ingreso), se encuentra al final de la lista en el gráfico 3 (diferencias salariales por razones de género). En cuanto al salario medio, las trabajadoras del Japón están muy por debajo de la mayoría de las trabajadoras de

los otros países<sup>2</sup>. Por otro lado, debe señalarse que en la mayor parte de los países latinoamericanos, excepto Chile, las diferencias salariales por razón de género son pequeñas. En especial, las cifras de Colombia (84,7 por ciento) y Costa Rica (83 por ciento) son impresionantes. En estos dos países, las diferencias por razón de género (por lo menos en términos de salarios) son mucho más pequeñas que en algunos países industrializados, como los Estados Unidos (75 por ciento), Suiza (67,6 por ciento) y Canadá (63 por ciento).

Por consiguiente, las inferencias generales sobre el Japón que se desprenden de los gráficos 1, 2 y 3 son las siguientes:

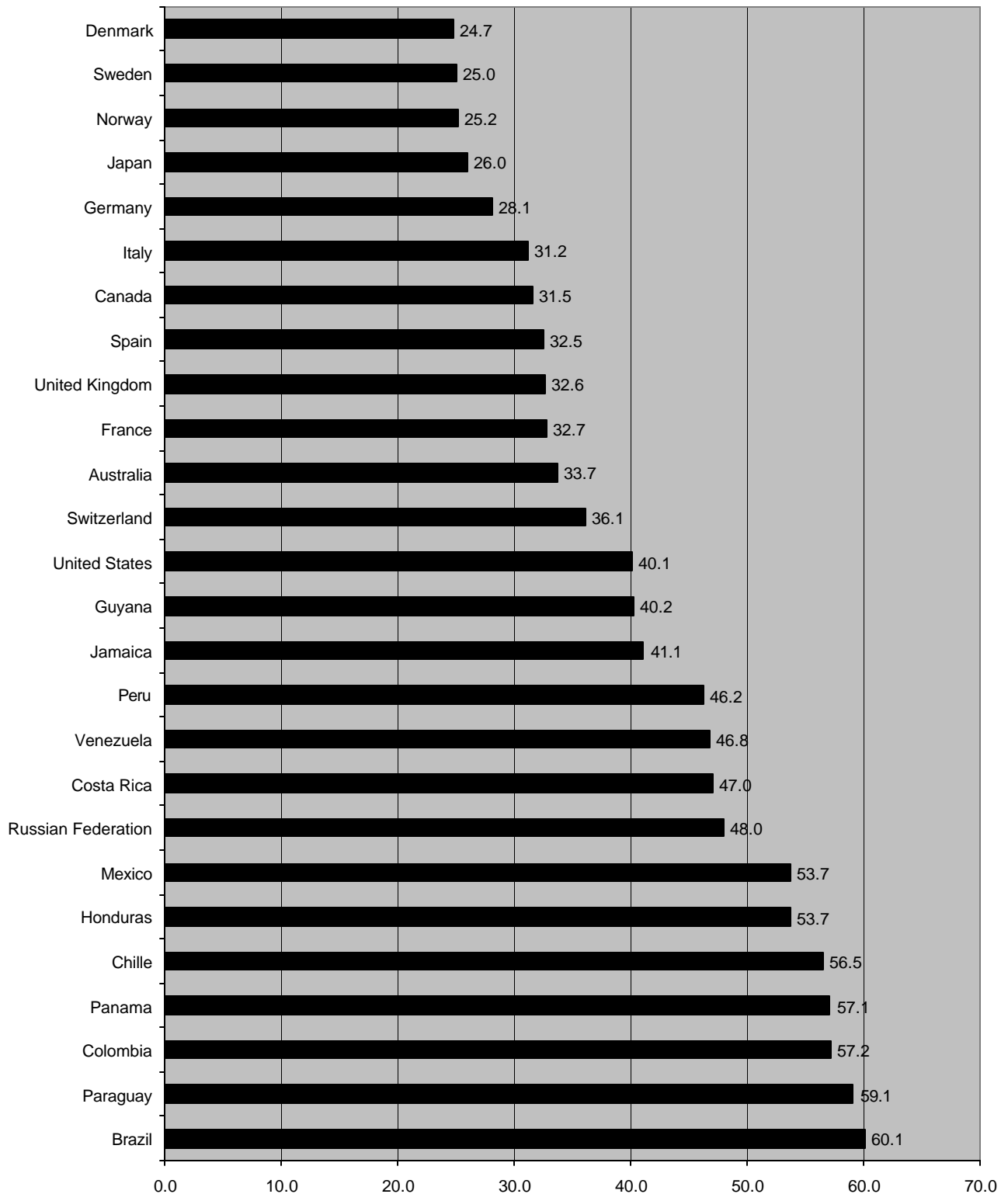
- El Japón es uno de los países más ricos del mundo;
- La distribución del ingreso en el Japón es muy equitativa, mientras que en América Latina es muy inequitativa;
- Las diferencias salariales por razón de género son muy grandes en el Japón, mientras que en América Latina son menores.

En cierto sentido, los resultados anteriormente mencionados pueden asombrarnos, ya que no está claro por qué las discrepancias por razón de género son tan grandes en una sociedad igualitaria como la japonesa. A continuación se examinarán datos sobre las trabajadoras en el Japón con el propósito de ofrecer una explicación a la aparente distorsión.

---

<sup>2</sup>Aunque no puede cuantificarse, existen muchas evidencias anecdóticas acerca de la discriminación por razón de género en el Japón. Por ejemplo, muchas trabajadoras se quejan de que se espera de ellas que sirvan té a sus compañeros varones, y que los jóvenes trabajadores se refieren a las trabajadoras mayores utilizando la expresión “onna no ko” (chica o tipa), cuando hablan con clientes. Aunque creo que la mayoría de estas quejas son válidas, en este informe sólo utilizo datos cuantificables, tales como salarios, y otros.

**Figure 2**  
**Equality in Income Distribution (Gini Index)**

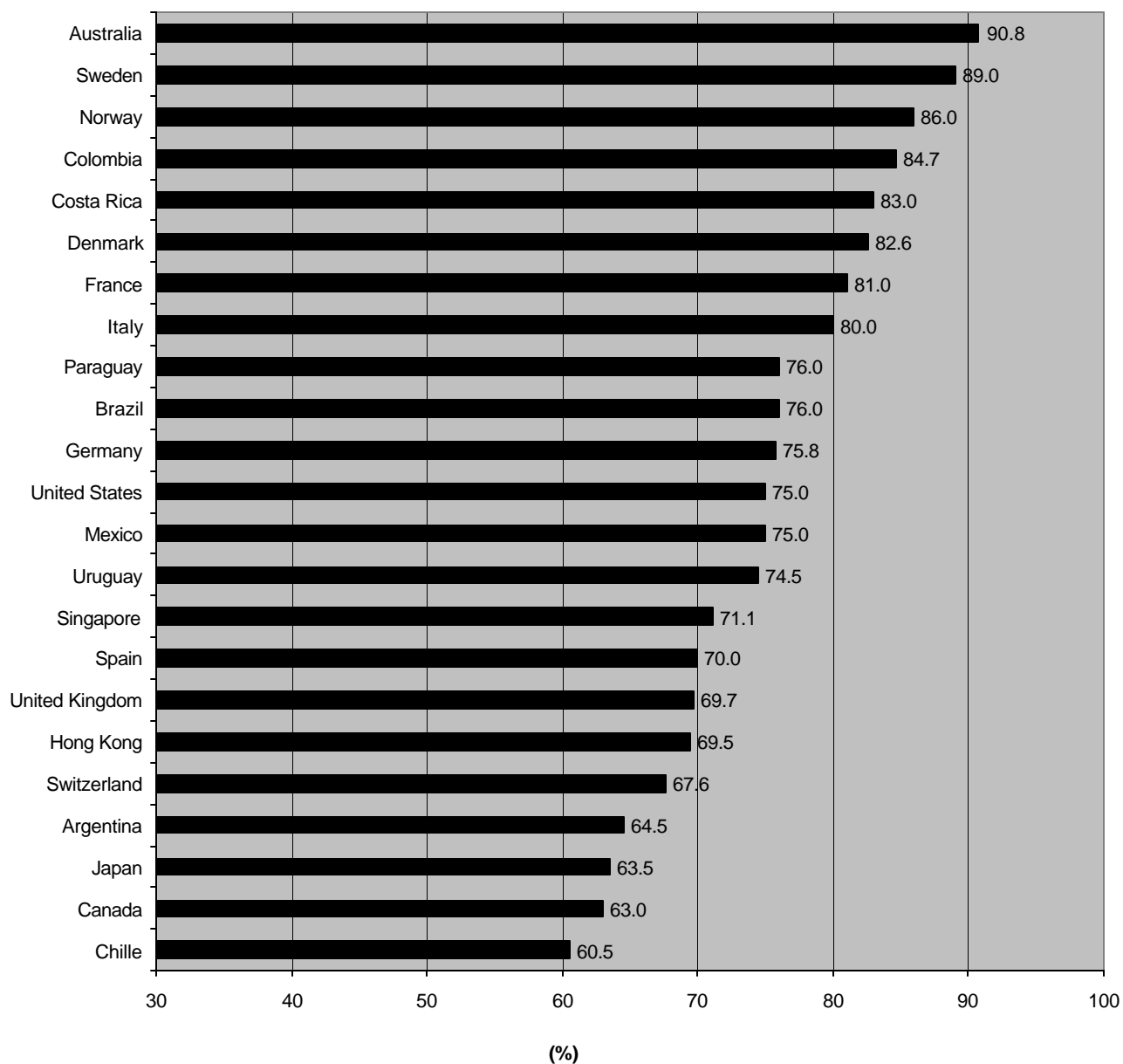


(Source) The World Bank, Japanese Economic Planning Agency



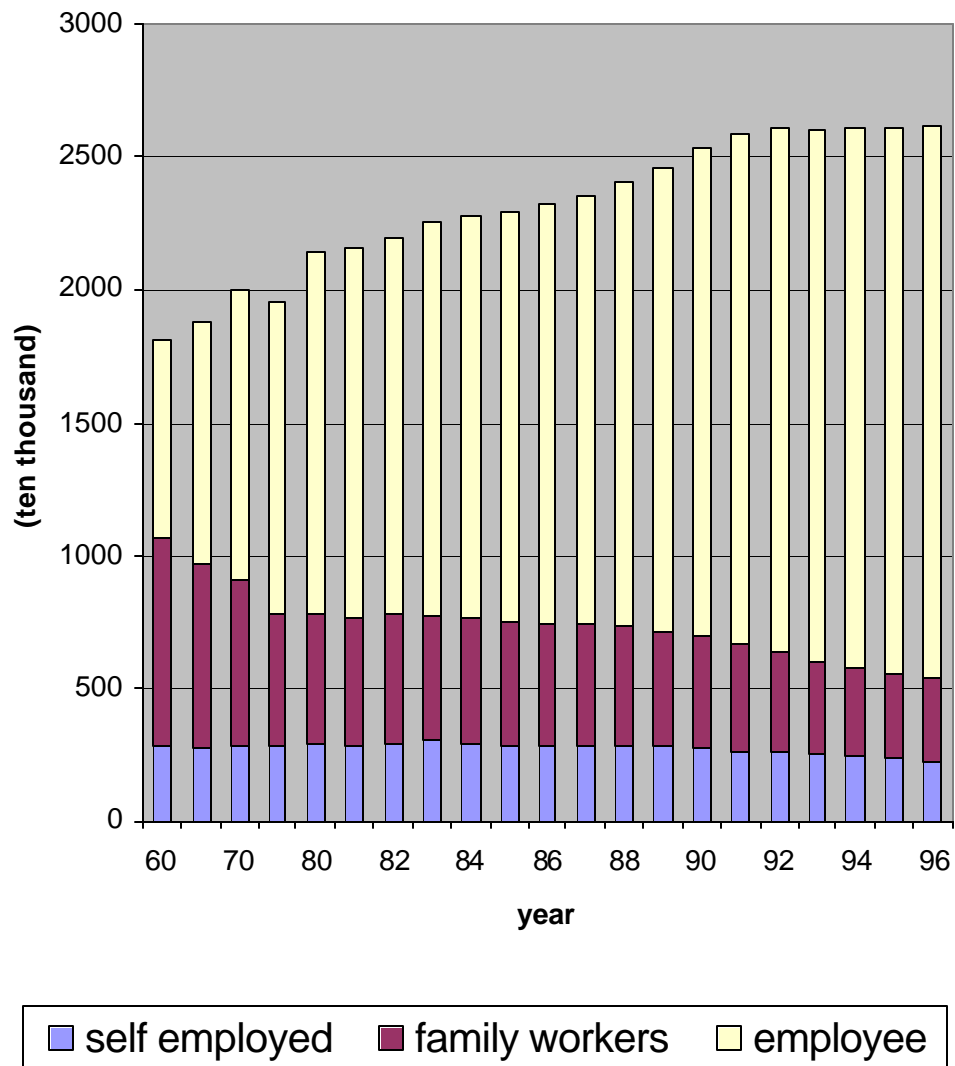


**Figure 3**  
**Relative Wage of Women**  
**(% of men's wage)**



(Source) United Nations, ILO, Japanese Ministry of Labor

**Figure 4**  
**Female Workers by Employment Type**



## **Aspectos más destacados de la fuerza laboral femenina en el Japón**

Antes de analizar los factores subyacentes de las diferencias por razón de género en el Japón, examinaré brevemente los aspectos más destacados sobre la fuerza laboral japonesa en el pasado y en el presente. Este análisis parece pertinente porque la situación es generalmente desconocida por personas ajenas a la realidad japonesa.

Contrario a lo que se cree popularmente en el Japón, la mayoría de las mujeres han formado parte de la fuerza laboral por muchos años, es decir, la mayoría de las mujeres japonesas más que amas de casa son trabajadoras a tiempo completo. El Cuadro 1 muestra el número de trabajadores de ambos sexos en el Japón desde 1960. Aunque en el Japón está muy extendida la opinión de que el número de trabajadoras ha aumentado en los últimos años, el porcentaje de mujeres con relación al número total de trabajadores se ha mantenido durante muchos años en un nivel de alrededor de 40 por ciento. De hecho, el porcentaje de mujeres en 1960 era 40,7 por ciento, un poco más alto que el de 1996 (40,5 por ciento). En otras palabras, las mujeres han constituido una parte significativa de la fuerza laboral japonesa durante muchos años. El Cuadro 1 también registra un aspecto interesante sobre el comportamiento de la participación de las trabajadoras en la fuerza laboral del Japón. En 1975, cuando se registró un crecimiento económico negativo, el primero desde fines de la Segunda Guerra Mundial, debido a la primera crisis del petróleo, el número de trabajadoras descendió considerablemente debido a las condiciones muy desfavorables del mercado laboral. Como se muestra en el cuadro, la participación de la fuerza laboral femenina descendió en casi 2 puntos porcentuales desde un 39,3 por ciento en 1970 a un 37,4 por ciento en 1975. En otras palabras, en los años setenta la oferta de trabajo femenina fue muy elástica y desempeñó un papel regulador, pero en los años noventa la situación cambió y el número de trabajadoras no descendió a pesar de la recesión económica.

**Cuadro 1. Número de trabajadores por género**

Año	Total (miles)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Participación de las mujeres (%)
1960	44,370	26,300	18,070	40.7
1965	47,300	28,520	18,780	39.7
1970	50,880	30,880	20,000	39.3
1975	52,140	32,640	19,500	37.4
1980	55,250	33,870	21,380	38.7
1981	55,700	34,120	21,580	38.7
1982	56,270	34,300	21,970	39.0
1983	57,200	34,610	22,590	39.5
1984	57,490	34,720	22,770	39.6
1985	57,880	34,910	22,970	39.7
1986	58,370	35,150	23,220	39.8
1987	58,920	35,380	23,540	40.0
1988	59,910	35,890	24,020	40.1
1989	61,050	36,380	24,670	40.4
1990	62,300	37,010	25,290	40.6
1991	63,500	37,650	25,850	40.7
1992	64,180	38,060	26,120	40.7
1993	64,330	38,300	26,030	40.5
1994	64,380	38,300	26,080	40.5
1995	64,440	38,350	26,090	40.5
1996	64,690	38,480	26,210	40.5

*Fuente:* Oficina del Primer Ministro de Japón

Aunque la proporción de mujeres en la fuerza laboral del Japón ha permanecido constante durante muchos años, el tipo de empleo de las trabajadoras ha cambiado significativamente. El gráfico 4 muestra la distribución de las trabajadoras por tipo de empleo (trabajadoras por cuenta propia, dedicadas al negocio de la familia, o empleadas en empresa) desde 1960. En los años sesenta el porcentaje de trabajadoras dedicadas a tareas domésticas dentro del número total de mujeres empleadas era muy elevado. De hecho, en 1960 el porcentaje de trabajadoras dedicadas a tareas domésticas era del 43,4 por ciento, superior al porcentaje de empleadas 40,8 por ciento. Pero las trabajadoras dedicadas a tareas domésticas fueron reemplazadas gradualmente por empleadas, y en 1996 la mayoría de las trabajadoras eran empleadas por empresas (el porcentaje de empleadas era del 79,5 por ciento, mientras que el de trabajadoras dedicadas a tareas domésticas alcanzaba solamente al 12 por ciento). El gráfico 5 muestra la distribución de los trabajadores por tipo de empleo. Se observa que la mayoría de los hombres ha estado trabajando como empleados desde el principio de la década de 1960. Conviene señalar que, si bien la proporción de miembros familiares dentro del número total de trabajadoras ha descendido sensiblemente en los últimos años (12 por ciento), todavía es bastante más elevado que el de los hombres (1,7 por ciento).

¿Cuáles son los sectores que emplean más mujeres? Los Cuadros 2 y 3 proporcionan la respuesta a esta pregunta. El Cuadro 2 muestra la distribución de los trabajadores, por industrias y por género. Puede observarse que un elevado porcentaje de mujeres trabaja en el sector terciario, por ejemplo, en la venta al por menor y al por mayor, bancos y servicios. Asimismo, el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector agrícola es elevado. El Cuadro 3 muestra el número de trabajadores, de ambos sexos, por tipo de ocupación. Como sucede en muchos otros países, en el Japón hay muchas mujeres que trabajan en puestos administrativos, de ventas y de servicios.

Muchas mujeres trabajan en pequeñas empresas, en las que los salarios son más bajos y las condiciones laborales son menos favorables que en las empresas grandes. El Cuadro 4 muestra el número de trabajadores de ambos sexos según el tamaño de las empresas. En él puede observarse que el porcentaje de mujeres dentro del total de trabajadores en las empresas pequeñas (de 1 a 29

empleados) es del 43,1 por ciento, sustancialmente más alto que la cifra correspondiente en las empresas grandes (500 o más empleados). El porcentaje de mujeres que trabajan en empresas grandes es del 32,9 por ciento. Como se verá con más detalle, en la cuarta sección, la mayoría de las mujeres están obligadas a dejar sus trabajos a causa del matrimonio o la maternidad, y una segunda incursión en el mercado laboral está en muchos casos limitada a la pequeña empresa. De hecho, en muchos casos las empresas grandes sólo contratan a recién licenciados, e incluso los hombres los que cambian de trabajo terminan en pequeñas empresas, donde los salarios son significativamente más bajos que en las empresas grandes.

Es más, debe señalarse que en números crecientes las trabajadoras están empleadas “a tiempo parcial”, es decir, a tiempo parcial. El Cuadro 5 muestra el número de trabajadores regulares y a tiempo parcial, de ambos sexos. Aproximadamente un 90 por ciento de los hombres está empleado como trabajador regular, la cifra correspondiente para las mujeres es de aproximadamente un 60 por ciento. El cuadro también muestra que el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial dentro del número total de trabajadoras ha ido en aumento durante los últimos años. Como se explicará en detalle en la siguiente sección, las denominadas prácticas laborales de tipo japonés, tales como empleo de por vida y determinación del sueldo en base a la antigüedad, se aplican solamente a los trabajadores regulares (en las grandes empresas). El salario de los trabajadores a tiempo parcial es sustancialmente más bajo que el de los trabajadores regulares, y no tienen ninguna seguridad laboral, aún estando en el Japón, donde las empresas tienen mucha menos libertad para despedir a sus empleados que en los países occidentales. Es interesante observar que en 1997 más de un 40 por ciento de las trabajadoras estaban empleadas como trabajadoras a tiempo parcial.

**Cuadro 2. Número de trabajadores por industria**

	Hombres (decenas de mil)	Participación (%)	Mujeres (decenas de mil)	Participación (%)	Proporción de mujeres (%)
<b>Total</b>	<b>3,840</b>	<b>100.0</b>	<b>2,616</b>	<b>100.0</b>	<b>40.5</b>
Agricultura y silvicultura	174	4.5	157	6.0	47.4
Pesca	19	0.5	7	0.3	26.9
Minería	5	0.1	1	0.0	16.7
Construcción	563	14.7	107	4.1	16.0
Manufactura	913	23.8	532	20.3	36.8
Electricidad, gas, calefacción y agua	32	0.8	6	0.2	15.8
Transporte y comunicación	342	8.9	69	2.6	16.8
Comercio al por mayor y al por menor, lugares para comer y beber	729	19.0	733	28.0	50.1
Servicios financieros, seguros y bienes raíces	130	3.4	126	4.8	49.2
Servicios	762	19.8	836	32.0	52.3
Gobierno	171	4.5	42	1.6	19.7

*Fuente:* Oficina del Primer Ministro del Japón.

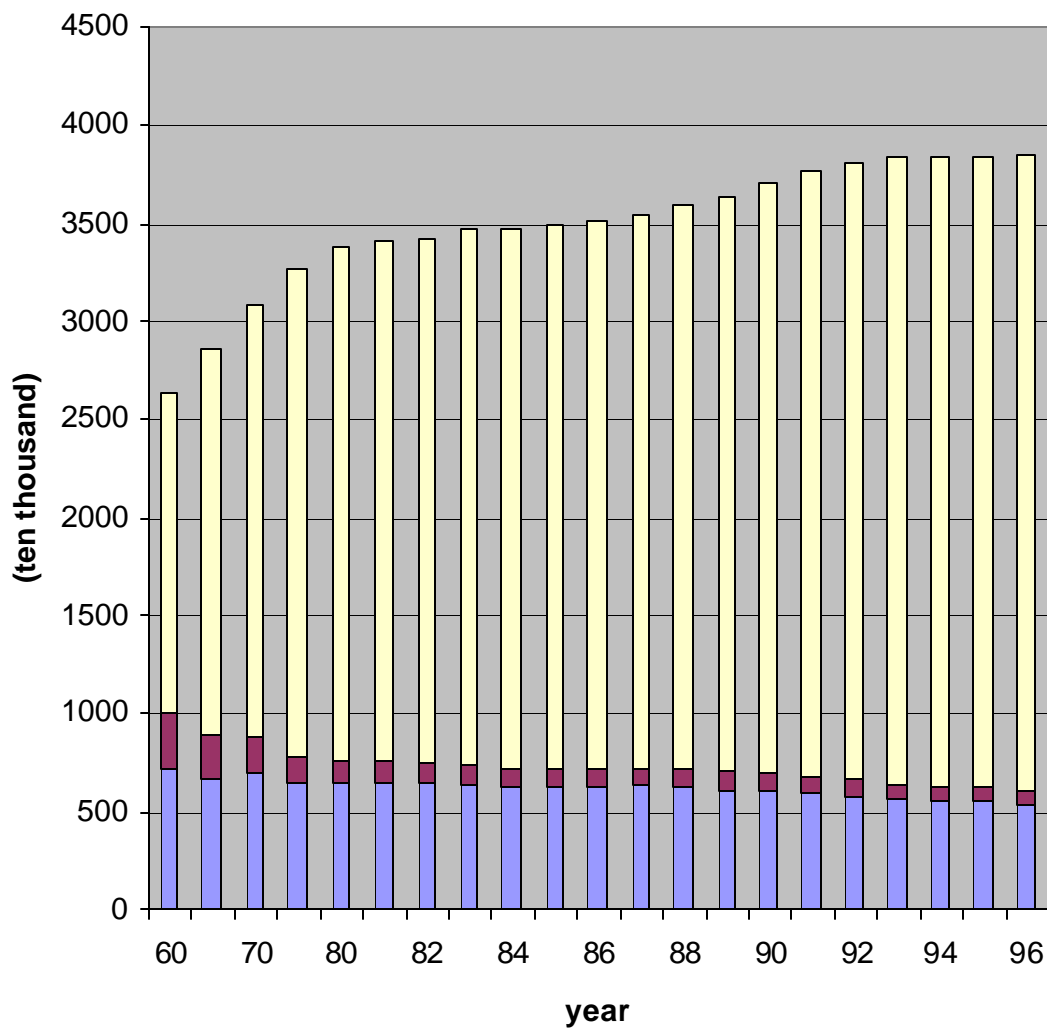
**Cuadro 3. Número de trabajadores por ocupación**

	Hombres		Mujeres		Proporción de mujeres
	número (decenas de mil)	Participación (%)	número (decenas de mil)	Participación (%)	(%)
Total	3,840	100.0	2,615	100.0	<b>40.5</b>
Trabajadores profesionales técnicos	450	11.7	354	13.5	44.0
Administradores y funcionarios	218	5.7	22	0.8	9.2
Oficinistas y conexos	495	12.9	769	29.4	60.8
Vendedores	579	15.1	353	13.5	37.9
Trabajadores de servicios	279	7.3	339	13.0	54.9
Trabajadores agrícolas y de la industria pesquera	192	5.0	159	6.1	45.3
Ocupaciones en transporte y comunicaciones	227	5.9	13	0.5	5.4
Trabajadores de la minería	2	0.1	0	0.0	0.0
Trabajadores artesanales, de la manufactura y construcción	1,219	31.7	467	17.9	27.7
Obreros	179	4.7	139	5.3	43.7

*Fuente:* Oficina del Primer Ministro de Japón.

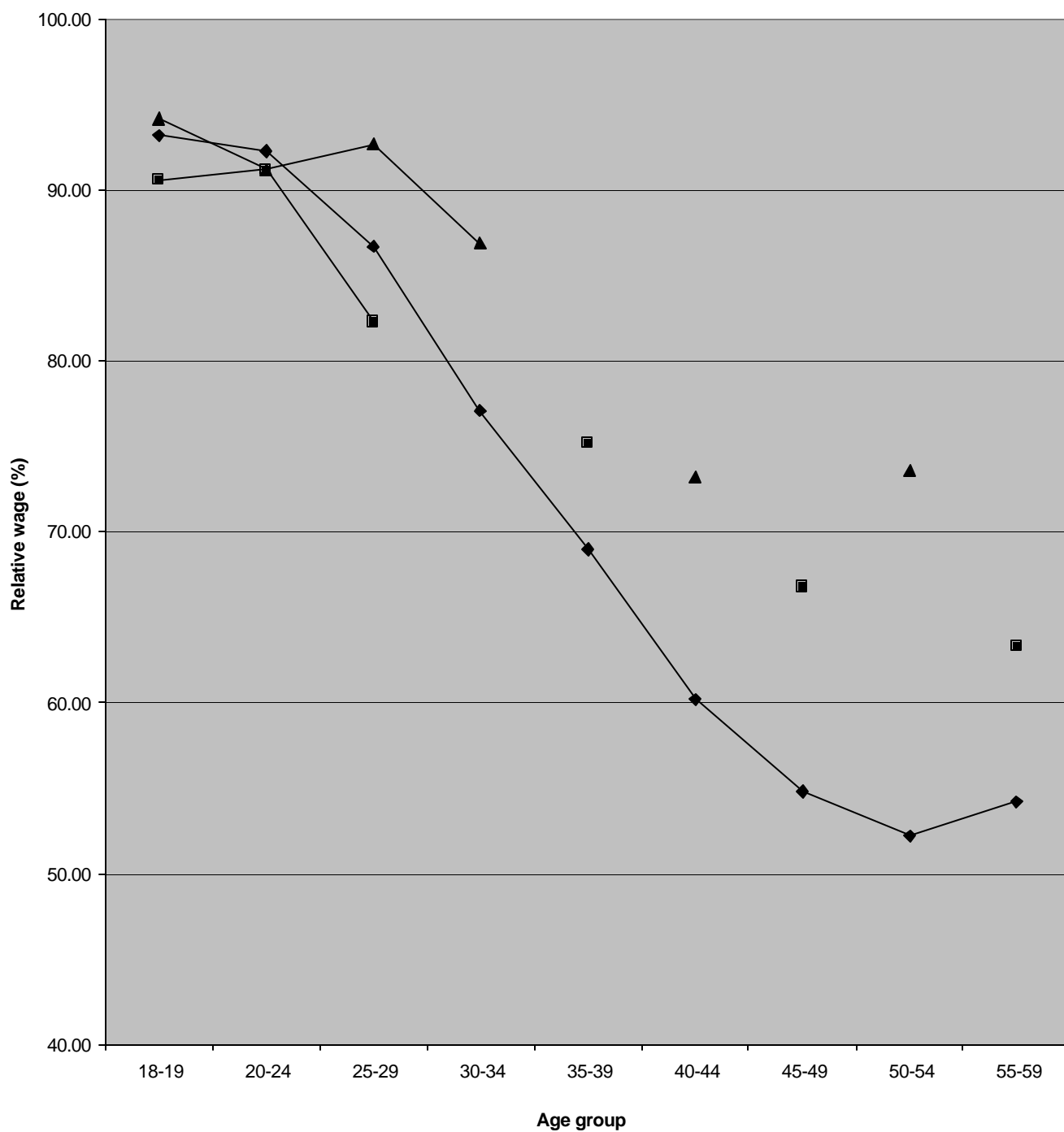


**Figure 5**  
**Male Workers by Employment Type**



self employed   family workers   employee

**Figure 6**  
**Relative Wage of Women by Age Group**



**Cuadro 4. Número de trabajadores según tamaño de establecimiento**

	Hombres		Mujeres		Proporción de mujeres (%)
	número (decenas de mil)	Participación (%)	número (decenas de mil)	Participación (%)	
Total	3,207	100.0	2,061	100.0	39.1
1 a 29	987	30.8	748	36.3	43.1
20 a 99	506	15.8	354	17.2	41.2
100 a 499	538	16.8	350	17.0	39.4
500 y más	840	26.2	412	20.0	32.9
Servicio público	336	10.5	197	9.6	37.0

*Fuente:* Oficina del Primer Ministro de Japón.

### **¿Por qué hay tantas diferencias por razón de género en el Japón? - Las mujeres y “*Japan Incorporated*”**

En la segunda sección se indicó que, aunque el Japón es un país muy rico y la distribución del ingreso es muy igualitaria, la situación de las mujeres trabajadoras (comparada con la de los hombres) se halla entre las peores del mundo, incluso peor que en la mayoría de los países en desarrollo de América Latina. En esta sección se examinan detenidamente diferentes tipos de información para dilucidar este aparente enigma de las grandes diferencias por razón de género en una sociedad igualitaria. Como se verá a continuación, una de las causas más importantes de estas diferencias parece ser el hecho de que se mantiene a la mayoría de las trabajadoras apartada del cauce central de la economía japonesa, que a menudo se denomina “*Japan Incorporated*”.

### **¿Flores de la oficina?**

A las mujeres en el Japón se les paga mucho menos que a los hombres, las diferencias salariales por razón de género varían mucho en función de su edad. Las mujeres jóvenes están relativamente mejor, pero las de más edad son muy discriminadas. El gráfico 6 muestra el salario relativo de las mujeres por grupos de edades expresado como porcentaje del de los hombres del mismo grupo etario en el Japón, los Estados Unidos y el Reino Unido. Como muestra el gráfico, el salario de las trabajadoras jóvenes en el Japón no difiere significativamente de lo de sus homólogos masculinos. El salario relativo de las trabajadoras de 18-19 años y de 20-24 años equivale respectivamente, al 93,2 y el 92,3 por ciento del salario de los hombres del mismo grupo etario. Las cifras del Japón son similares a las de los otros dos países. Sin embargo, a medida que las trabajadoras japonesas van envejeciendo, el salario relativo comienza a mostrar una disminución pronunciada. A los 30 años, el salario relativo de las mujeres japonesas desciende hasta menos de un 80 por ciento del salario de los hombres. Una vez cumplidos los 40 años, se espera que las trabajadoras obtengan un poco más de la mitad de lo que puede recibir su homólogo masculino. En los otros dos países el salario relativo de las trabajadoras también desciende a medida que envejecen, empero el agudo descenso en el Japón es impresionante.

Las oportunidades para que las mujeres japonesas consigan ascensos parecen estar severamente restringidas y estrechamente relacionadas con la discriminación salarial. La mayoría de las mujeres japonesas trabaja como ayudante o como personal auxiliar de los trabajadores masculinos. El gráfico 7 muestra el porcentaje de mujeres en cargos directivos en diversos países. Aunque la definición de “cargo directivo” puede resultar algo controvertible porque cambia en cierto modo de un país a otro, en los Estados Unidos más de un 40 por ciento de los cargos directivos están ocupados por mujeres, y en el Reino Unido aproximadamente un tercio de los trabajadores en posiciones directivas son mujeres. Por otra parte, la cifra correspondiente al Japón es tan sólo del 8,2 por ciento. En otras palabras, más del 90 por ciento de los cargos directivos en el Japón están ocupados por hombres. Tal discriminación no puede ser atribuida a la cultura asiática o a algo similar, porque en otras zonas del Asia, como Hong Kong, las trabajadoras se encuentran en mejores condiciones que en el Japón. En Hong Kong, la proporción de mujeres en cargos directivos es del 18,7 por ciento, que es más del doble de la cifra

japonesa . Sin embargo, las trabajadoras de Corea parecen estar aún más discriminadas que sus homólogas japonesas, pues allí el porcentaje de mujeres en puestos directivos es menos del 5 por ciento. Conviene mencionar que, como se trata con mayor detalle más adelante, Corea y Japón muestran patrones similares en la situación relativa de las mujeres.

**Cuadro 5. Trabajadores regulares vs. no regulares**

Año	total	Hombres regular	No-regular	total	Mujeres Regular	No-regular
<b>(decenas de mil)</b>						
1986	2,554	2,365	189	1,501	1,018	483
1987	2,541	2,347	194	1,506	989	517
1988	2,578	2,368	210	1,555	1,009	546
1989	2,636	2,407	229	1,633	1,045	588
1990	2,673	2,438	235	1,696	1,050	646
1991	2,752	2,518	234	1,785	1,121	664
1992	2,820	2,568	252	1,843	1,137	706
1993	2,880	2,610	270	1,862	1,146	716
1994	2,881	2,637	244	1,895	1,168	727
1995	2,876	2,620	256	1,904	1,159	745
1996	2,909	2,635	274	1,935	1,165	770
1997	2,949	2,639	310	2,012	1,172	840
<b>(participación, %)</b>						
1986	100.0	92.6	7.4	100.0	67.8	32.2
1987	100.0	92.4	7.6	100.0	65.7	34.3
1988	100.0	91.9	8.1	100.0	64.9	35.1
1989	100.0	91.3	8.7	100.0	64.0	36.0
1990	100.0	91.2	8.8	100.0	61.9	38.1
1991	100.0	91.5	8.5	100.0	62.8	37.2
1992	100.0	91.1	8.9	100.0	61.7	38.3
1993	100.0	90.6	9.4	100.0	61.5	38.5
1994	100.0	91.5	8.5	100.0	61.6	38.4
1995	100.0	91.1	8.9	100.0	60.9	39.1
1996	100.0	90.6	9.4	100.0	60.2	39.8
1997	100.0	89.5	10.5	100.0	58.3	41.7

*Fuente:* Ministerio del Trabajo de Japón.

Cuadro 6. Brecha de salario por tamaño de firma.

	Hombres		Mujeres	
	cantidad	índice	Cantidad	Índice
<b>Salario mensual</b>				
1000 y más	426.0	100.0	227.6	100.0
100-999	354.3	83.2	189.7	83.3
10-99	323.2	75.9	174.7	76.8
<b>Gratificación</b>				
1000 y más	1,882	100.0	946.1	100.0
100-999	1,224	65.0	582.1	61.5
10-99	780	41.5	365	38.6
<b>Total anual</b>				
1000 y más	6,994	100.0	3,677	100.0
100-999	5,475	78.3	2,859	77.7
10-99	4,659	66.6	2,461	66.9

Fuente: Ministerio del Trabajo de Japón.

### Prácticas laborales en “*Japan Incorporated*”

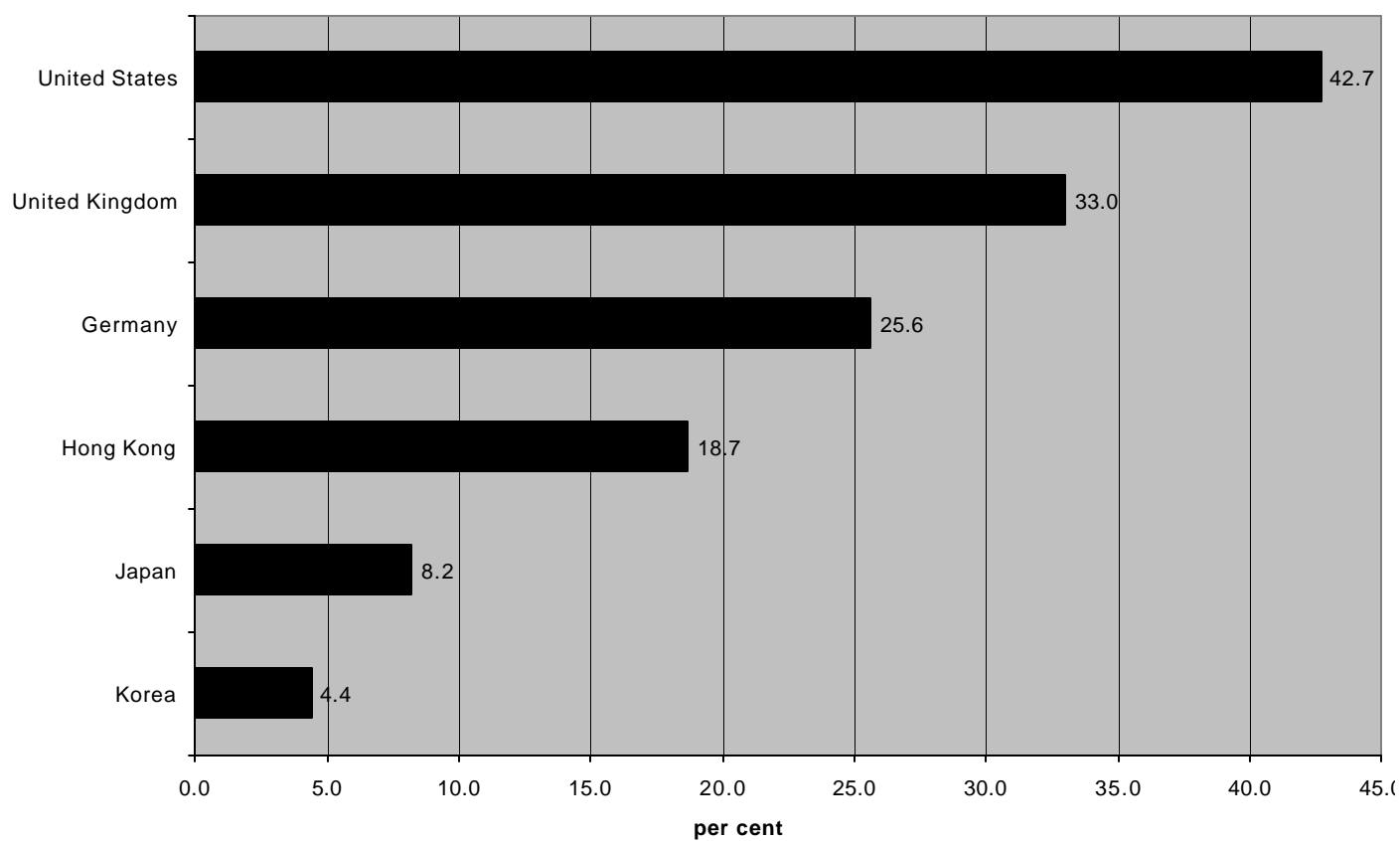
Como es bien sabido, el Japón registró hasta hace poco un crecimiento económico muy rápido, y llegó a convertirse en uno de los países más ricos del mundo. En los años sesenta y a principios de los setenta, el Japón registró un crecimiento económico anual de dos guarismos casi cada año. Se considera que este importante logro económico es el resultado de la gran motivación y lealtad de los trabajadores japoneses en su empresa, así como del elevado nivel de escolaridad. Por su parte, las empresas consideran a los trabajadores como miembros de la familia y no como meros empleados, y les proporcionan seguridad laboral y generosos beneficios. Este sistema integrado de prácticas económicas y laborales se denomina a menudo *Japan Incorporated*.<sup>3</sup> Los economistas laborales

<sup>3</sup> Obsérvese que Japan Incorporated no es el nombre de una empresa como SONY y Toyota sino que se refiere a una

tradicionales del Japón (y de la OCDE) han señalado “tres instrumentos sagrados” como componentes clave de las prácticas laborales de *Japan Incorporated*: i) el empleo de por vida; ii) la determinación del salario de acuerdo con la antigüedad; y iii) los sindicatos. Según los economistas tradicionales (y los encargados de la formulación de políticas), las empresas japonesas contratan a recién licenciados para crear nuevos miembros de la familia empresarial. La empresa ofrece a estos miembros una seguridad laboral total hasta su jubilación (empleo de por vida). El salario de los trabajadores aumenta en función del tiempo que lleven prestando sus servicios (determinación del sueldo sobre la base de la antigüedad), lo que es equivalente a su edad dentro del sistema de empleo de por vida. En otras palabras, los trabajadores mayores, que necesitan más dinero para la educación de sus hijos, etc., perciben un salario más alto que los trabajadores más jóvenes (y a menudo solteros). Dentro de este sistema paternalista, el sindicato laboral está organizado en cada empresa (o en cada familia), y coopera estrechamente con la dirección, algo muy diferente de lo que ocurre con los sindicatos en los Estados Unidos o Europa.

Algunos economistas discrepan con la visión anteriormente descrita del sistema japonés, pero es verdad que la duración del servicio de los trabajadores japoneses es mayor que la de sus homólogos en los Estados Unidos, y que en el Japón el salario está más relacionado con la antigüedad que en otros países. El gráfico 8 muestra el salario mensual de “trabajadores estándar” licenciados universitarios por grupo de edad. “Trabajador estándar” hace referencia al trabajador que fue contratado al finalizar sus estudios y que continúa trabajando para la misma empresa. Por ejemplo, un trabajador estándar de 45 años es el que egresó de la universidad a los 22 años y continúa trabajando en la misma empresa durante 23 años, y así sucesivamente. Los gráficos 9 y 10 muestran el perfil salarial correspondiente a los trabajadores que se han graduado de colegios universitarios y de secundaria.

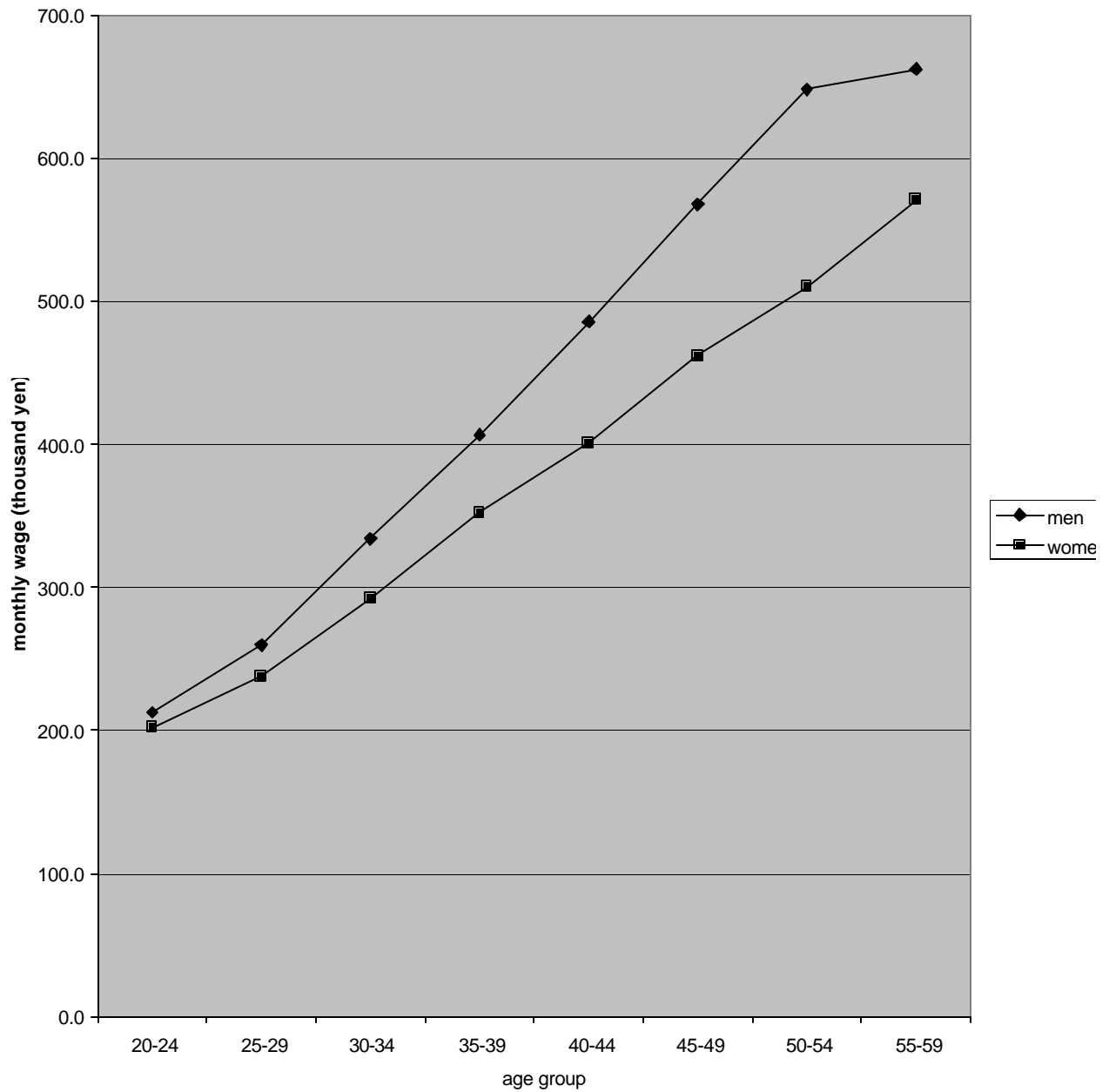
**Figure 7**  
**Female Share in Managerial Jobs (%)**



Source: Prime Ministers Office in Japan.



**Figure 8**  
**Monthly Wage of 'Standard Workers' by Age Group**  
**(University Graduate)**

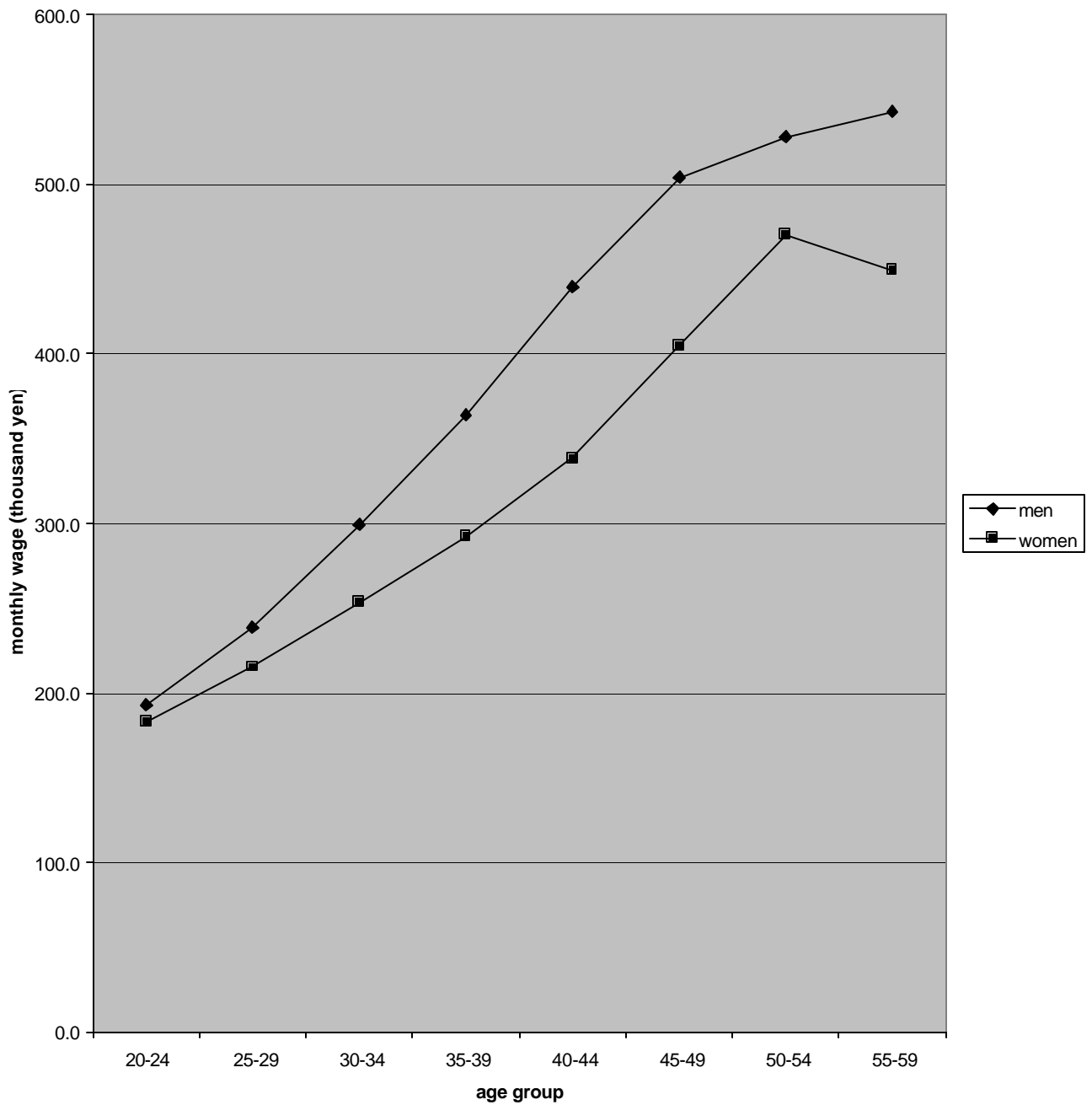


Source : Ministry of Labor in Japan

Estas cifras muestran que el salario de los trabajadores japoneses se encuentra predominantemente determinado por la duración del servicio prestado. A diferencia de lo que ocurre en otros países, como los Estados Unidos, los estudios poco influyen en la determinación del salario. Por ejemplo, el salario medio de los trabajadores masculinos estándar diplomados, de edades comprendidas entre los 25 y 29 años (es decir, trabajadores que han completado su preparación y que están trabajando para una empresa durante varios años) es de 259.600 yenes, que está por debajo del salario del trabajador que ha completado estudios de secundaria en cualquier grupo de edad de 30 años o más. Lo mismo ocurre con las trabajadoras. Por lo general en el Japón, el salario de un joven profesional es más bajo que el de su ayudante, si éste es de mayor edad, porque el salario está determinado por la antigüedad más que por los estudios o las calificaciones. Considero que este método de determinación del salario es uno de los factores explicativos más importantes del bajo valor del índice de Gini en el Japón (véase el gráfico 2).

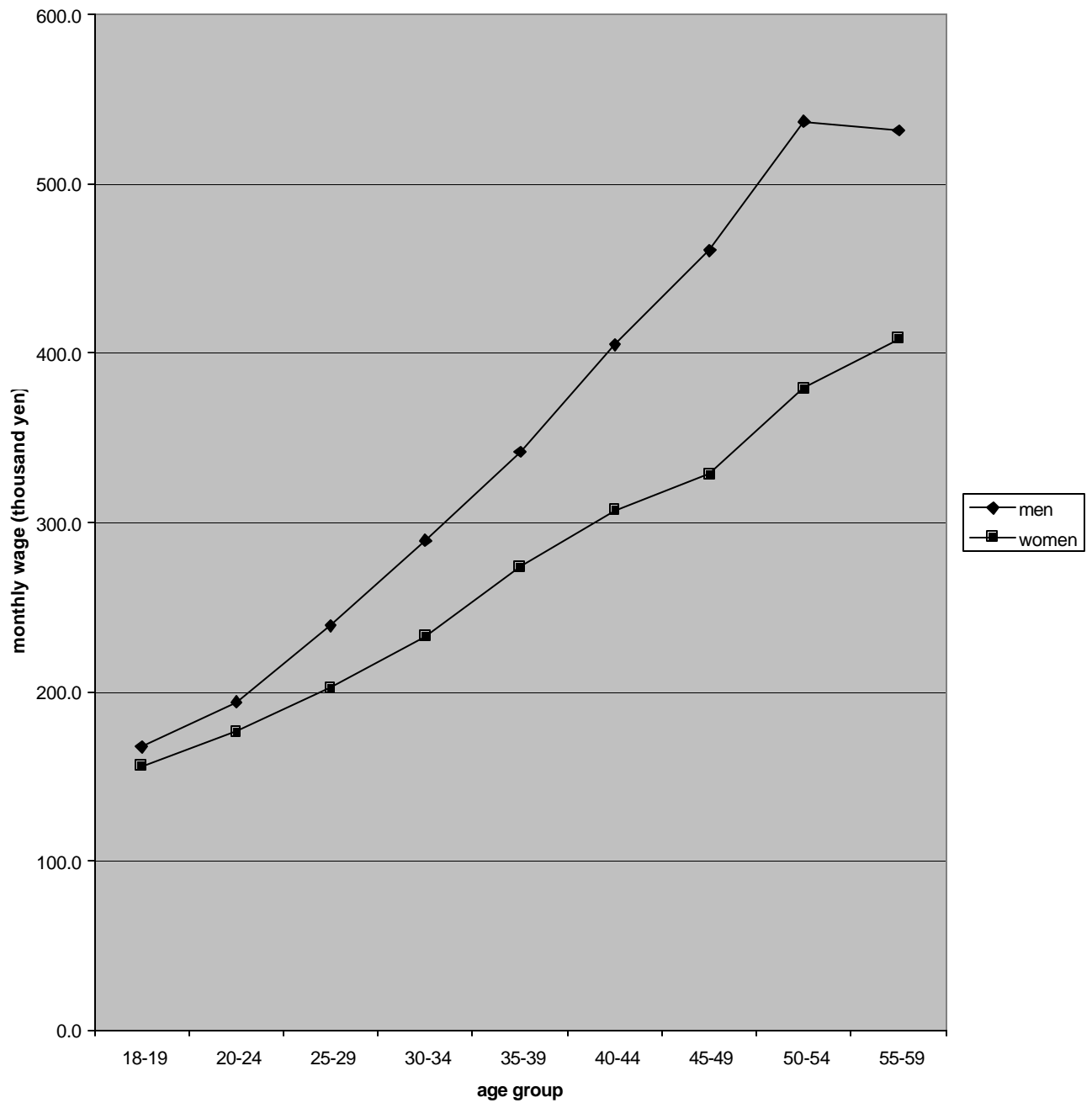
En los gráficos 8, 9 y 10 se muestra como el sorprendente sistema de salario basado en la antigüedad ocurre en la curva de salarios de los hombres y de las mujeres, siempre y cuando nos estemos refiriendo a los trabajadores estándar. Por ejemplo, como se muestra en el gráfico 8, cuando el salario de los trabajadores de 20 a 24 años de edad se normaliza en 100, el índice salarial de la trabajadora estándar de 55 a 59 años de edad es de 283. Es decir, la remuneración para este último grupo de edad es casi tres veces mayor que la del grupo etario anterior. Esta cifra es similar a la correspondiente a los trabajadores hombres estándar (283 vs. 311). Algo parecido sucede con los graduados de las universidades y de secundaria (véase gráficos 9 y 10). En otras palabras, si las mujeres permanecieran en la misma empresa durante muchos años, las diferencias por razón de género serían menores que las indicadas en los gráficos 3 ó 6.

**Figure 9**  
**Monthly Wage of 'Standard Workers' by Age Group**  
**(Junior College Graduate)**



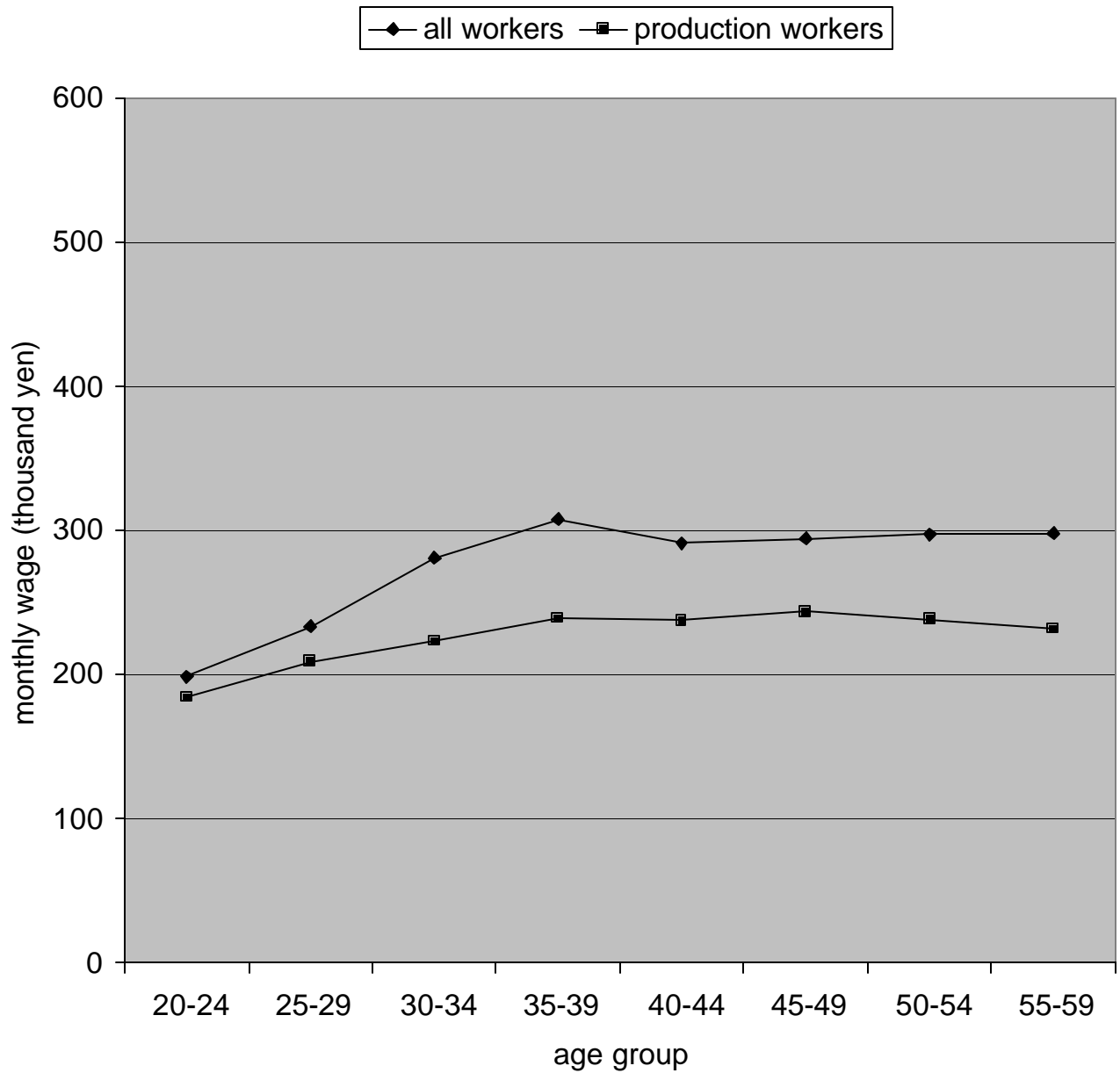
Source: Ministry of Labor in Japan

**Figure 10**  
**Monthly Wage of 'Standard Workers' by Age Group**  
**(High School Graduate)**



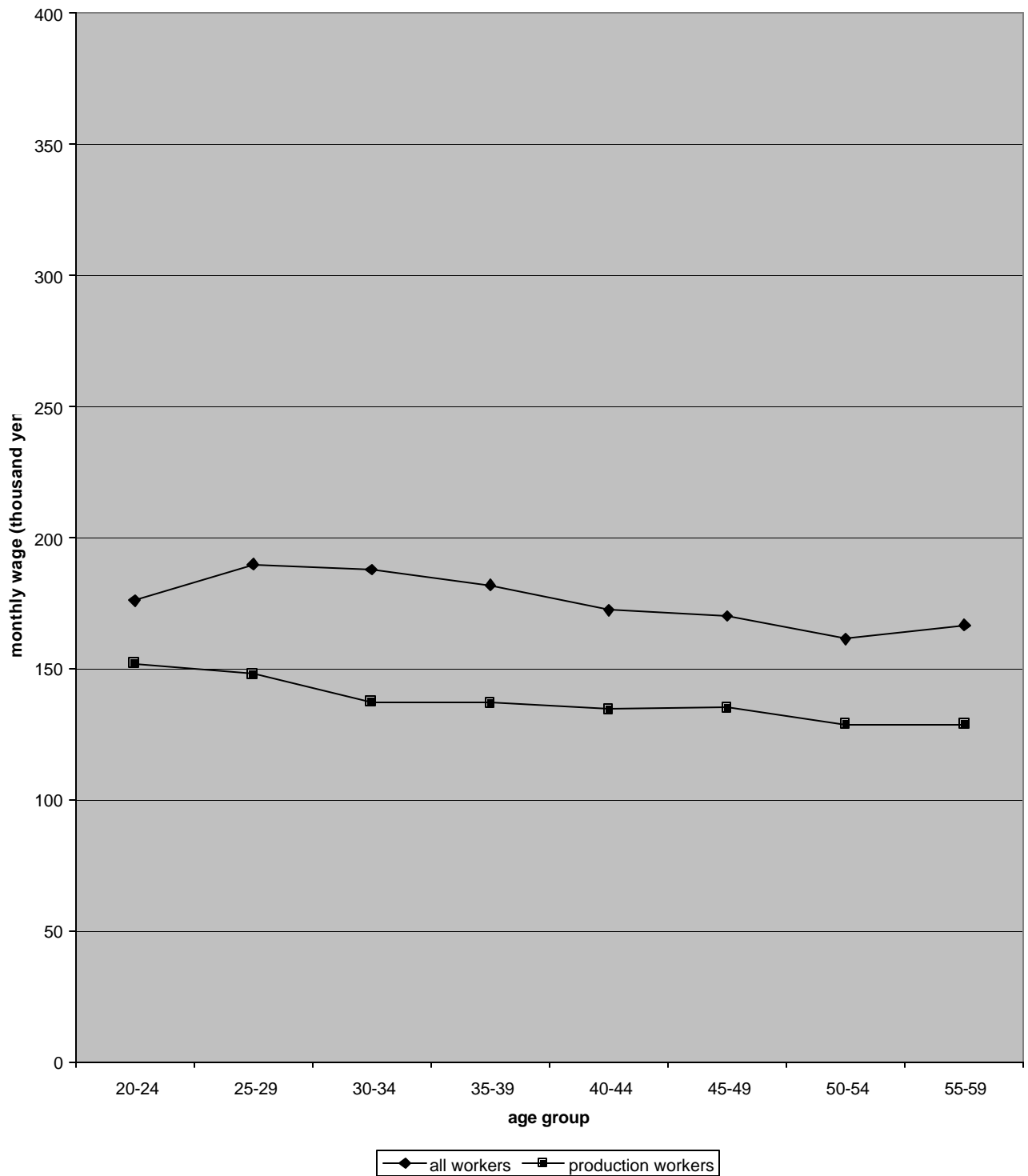
Source: Ministry of Labor in Japan

**Figure 11**  
**Monthly Wage of New Workers by Age Group**  
**(male)**



Source: Ministry of Labor in Japan

**Figure 12**  
**Monthly Wage of New Workers**  
**(female)**



Los resultados anteriores sugieren que si la mujer pudiera convertirse en un miembro regular de *Japan Incorporated*, las diferencias por razón de género serían menores que en la actualidad. Examinemos cuáles son los factores que separan a las mujeres del cauce central de *Japan Incorporated*.

### **Marginadas del *Japan Incorporated***

Al contrario de la generalización popular hecha por los economistas laborales tradicionales, las prácticas laborales dominantes de *Japan Incorporated*, como son la determinación del salario en función de la antigüedad y la seguridad laboral de por vida, son aplicables tan sólo a un subconjunto de trabajadores japoneses, es decir, a los que permanecen en la misma empresa desde que terminan sus estudios. Las mujeres se apartan por lo general del cauce central porque se ven obligadas a dejar sus trabajos debido al matrimonio o el cuidado de los hijos.

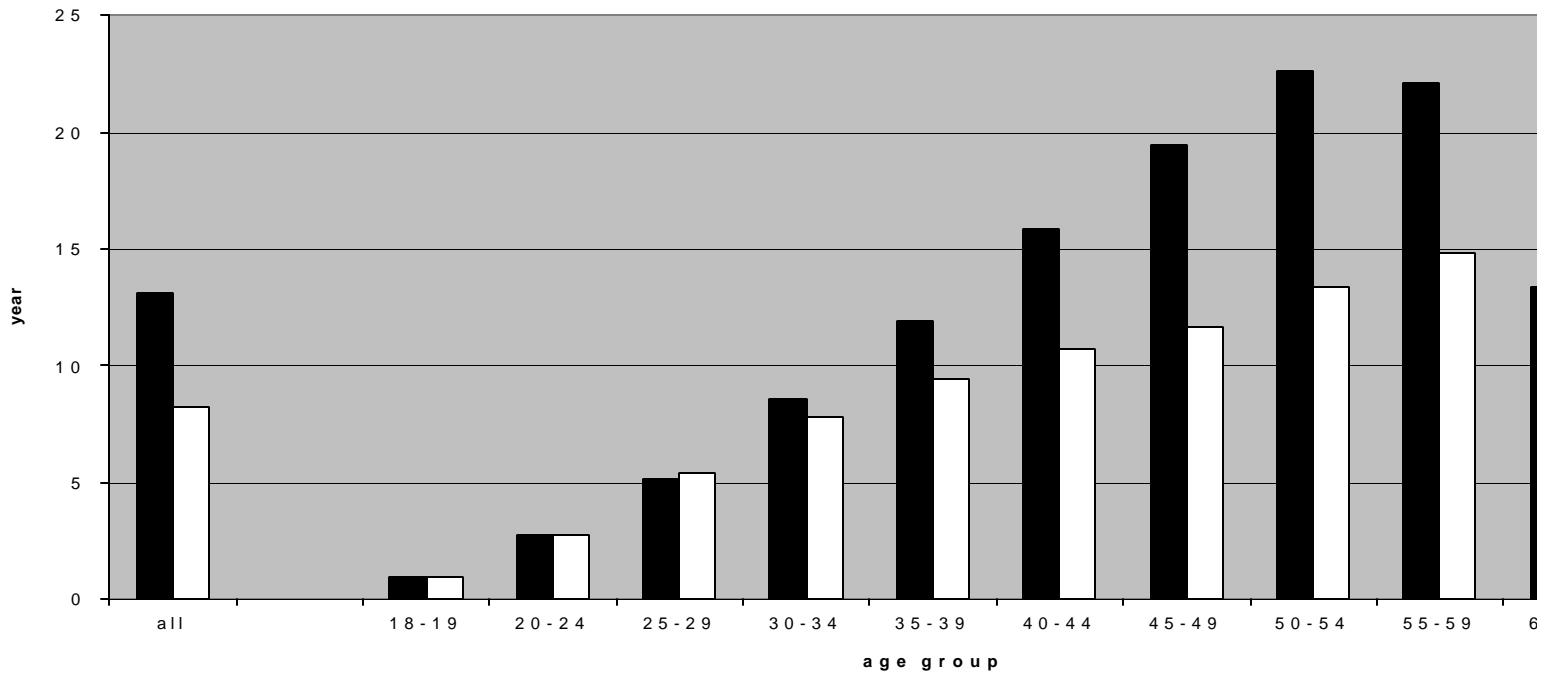
De hecho, el notable aumento en el salario en función de la edad se observa sólo en los trabajadores estándar, y el perfil salarial de los que cambian de trabajo es muy diferente. El gráfico 11 muestra los salarios de los nuevos trabajadores hombres por grupos etarios. Aunque el salario de los trabajadores estándar de mayor edad es tres veces más alto que el de los trabajadores estándar más jóvenes, (véase el gráfico 8), el aumento salarial de los que cambian de trabajo es modesto. Como puede observarse en el gráfico 11, para los trabajadores en el sector productivo, el salario máximo para las edades comprendidas entre 35 y 39 años es tan sólo un 30 por ciento más elevado que el salario mínimo para las edades comprendidas entre 20 y 24 años. El salario máximo para todos los trabajadores, incluidos profesionales y directivos, que es un poco más elevado que el de los del sector productivo, es tan solo un 50 por ciento más alto que el salario mínimo. El gráfico 12 muestra las cifras equivalentes para las trabajadoras. Como se muestra allí, en lo que se refiere a los que cambian de trabajo, no hay un

aumento salarial por edad (y quizá experiencia). De hecho, el salario de las mujeres que cambian de trabajo disminuye levemente según se van haciendo mayores.

De este modo, para poder beneficiarse del aumento salarial dentro del marco del sistema de determinación del salario en función de la antigüedad, los trabajadores japoneses, tanto hombres como mujeres, deben permanecer en la misma empresa durante muchos años. Sin embargo, el período de trabajo de las mujeres es por lo general mucho más corto que el de los varones, en especial según ellas van envejeciendo. El gráfico 13 muestra la duración del trabajo en la misma empresa de mujeres y hombres. Según puede apreciarse en el gráfico, la duración media del trabajo de las mujeres en la misma empresa (8,2 años) es sustancialmente inferior a la de los hombres (13,1 años). Es importante señalar que la brecha por razón del género en la duración del trabajo se observa sólo en el grupo comprendido entre los 35 y 60 años de edad, cuando el salario de los trabajadores estándar registra un aumento pronunciado. En lo que se refiere a los trabajadores de menos de 30 años, no existen discrepancias por razón del género en la duración del trabajo, y en el grupo de edades comprendidas entre los 25 y 29 años, la duración del trabajo de las mujeres (5,4 años) es ligeramente mayor que la de los hombres (5,2 años). Asimismo, entre los trabajadores de más de 60 años, desaparecen los períodos más largos de los trabajadores masculinos. Sin embargo, entre los trabajadores de mediana edad (de 35 a 60 años) las disparidades por razón de diferencia de género son muy grandes. Por ejemplo, la duración del trabajo en la misma empresa en las mujeres de edades comprendidas entre 45 y 55 años equivale a tan sólo el 60 por ciento de la de los hombres en el mismo grupo etario. Esta gran diferencia en el tiempo en que prestan servicios parece explicar en gran medida las enormes diferencias salariales por razón de género entre los trabajadores japoneses de mediana edad.

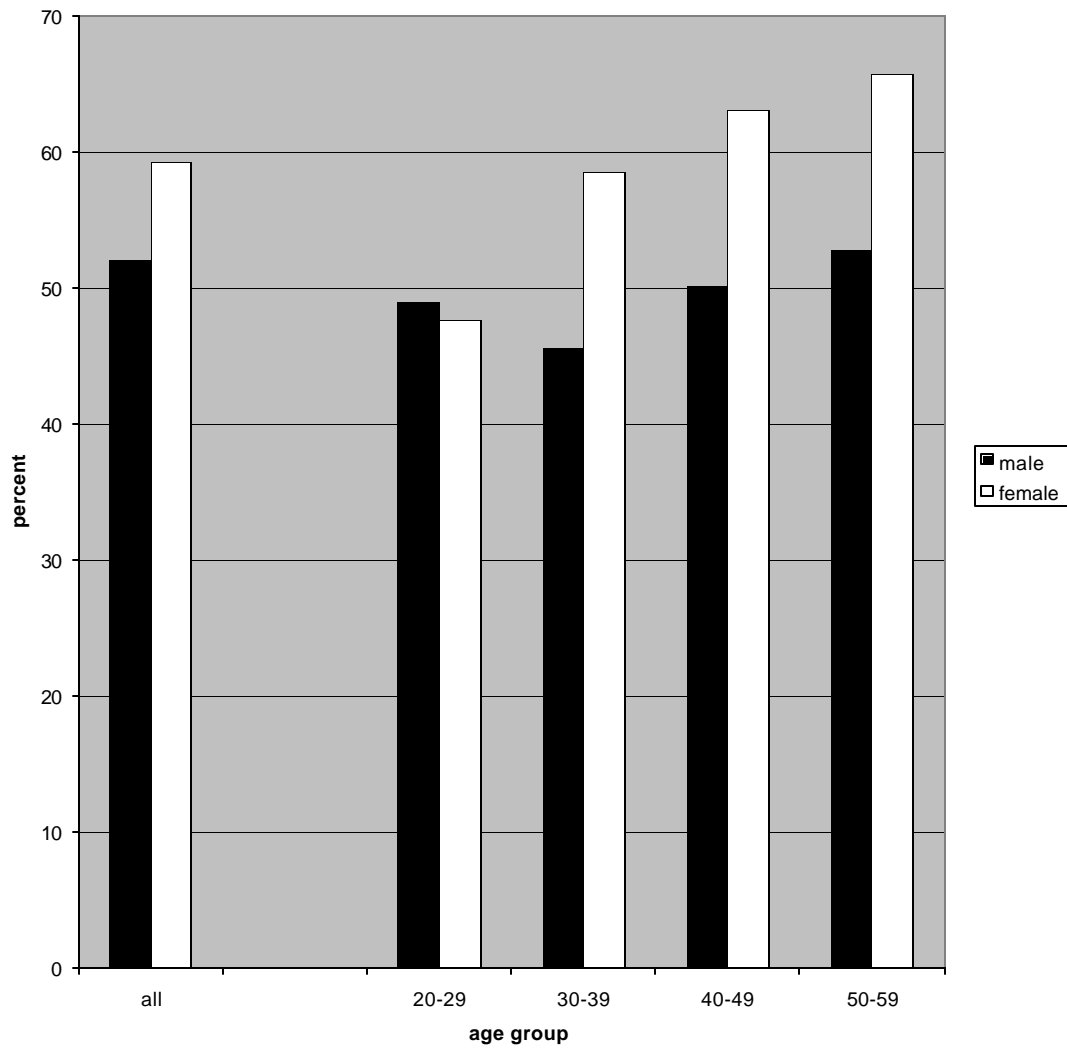


**Figure 13**  
**Length of Work at the Same Firm by Age Group**  
**(1996)**



Source: Ministry of Labor in Japan

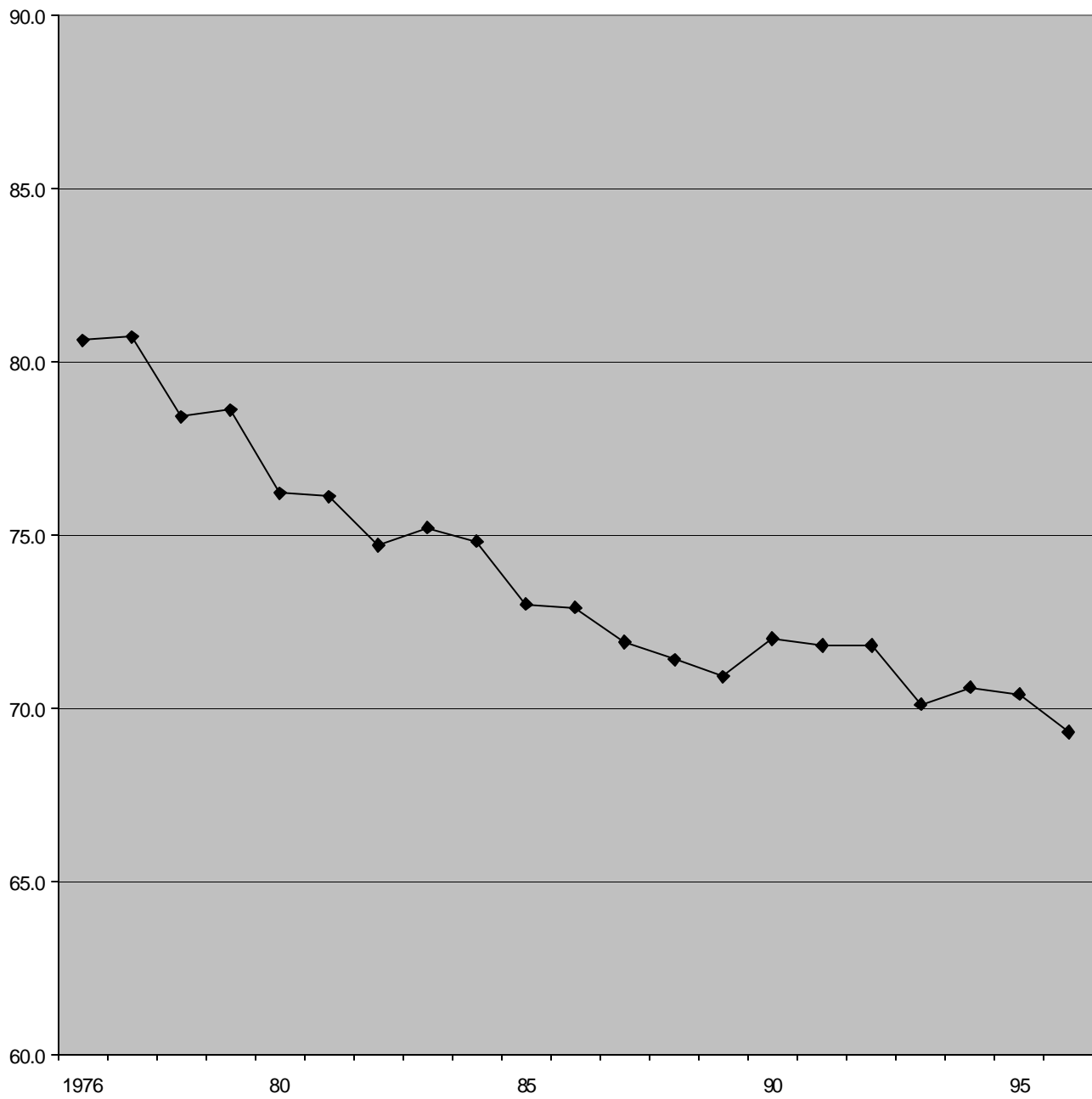
**Figure 14**  
**Workers in Small Firms**



*Note:* Share of workers in small firms (99 employees or less) in total workers

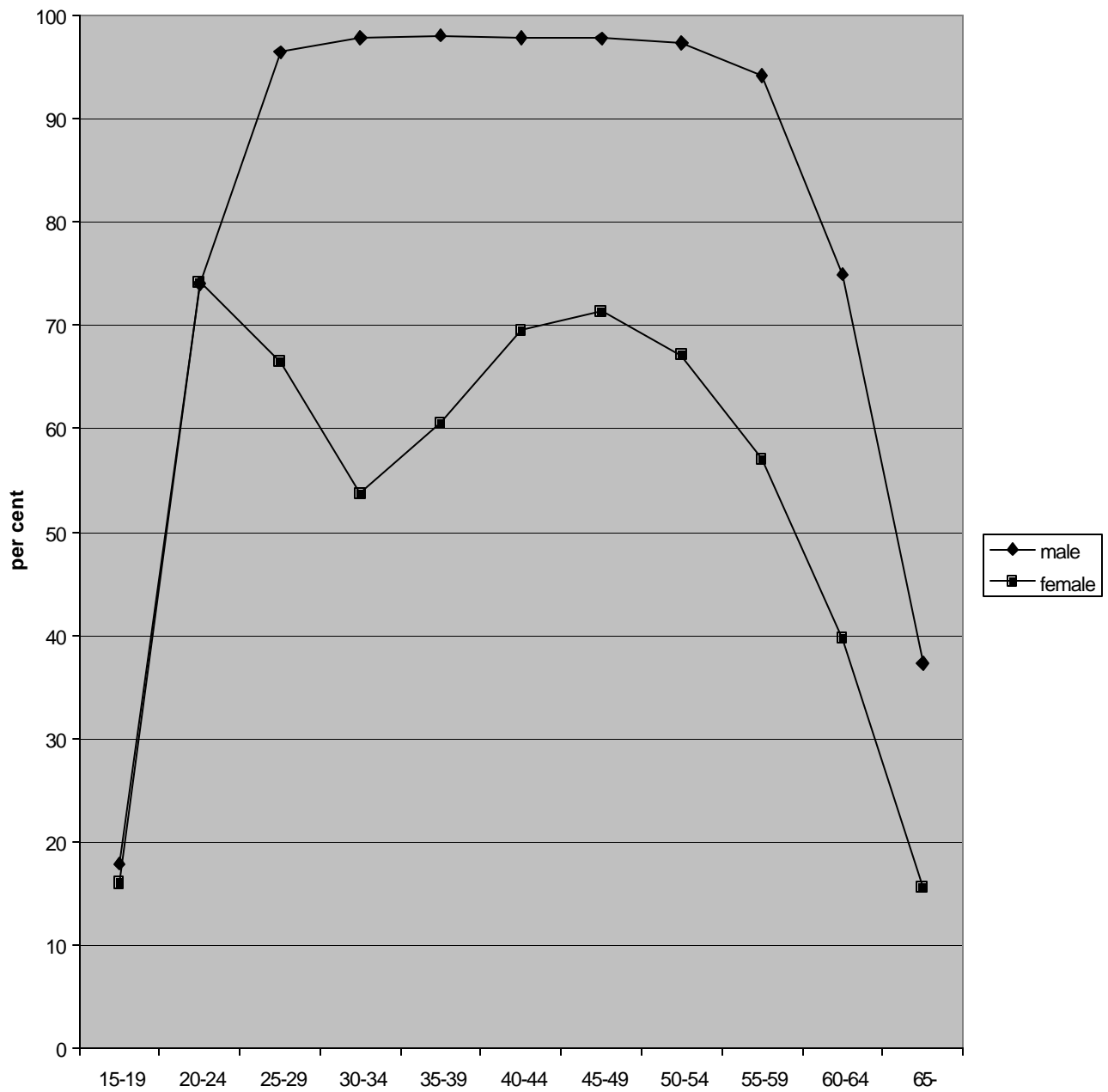
*Source:* Prime Ministers Office in Japan

**Figure 15**  
**Wage Gap between regulars and part-timers**  
**(Female)**



Source : Ministry of Labor in Japan

**Figure 16**  
**Labor Participation Rate**  
**(Japan)**



Source: Ministry of Labor in Japan

Además de la duración del servicio prestado en la misma empresa, otro factor importante en la determinación del salario en el Japón es el tamaño de la empresa. Las empresas grandes se encuentran dentro del cauce principal de *Japan Incorporated*, y los trabajadores de las empresas grandes perciben por lo general salarios muy superiores a los de las empresas más pequeñas. El Cuadro 6 muestra las discrepancias salariales por el tamaño de las empresas en el Japón. El salario mensual de los trabajadores de las empresas pequeñas (de 10 a 99 empleados) equivale aproximadamente a tres cuartos del de los trabajadores de las empresas grandes (de más de 1.000 empleados). Las diferencias salariales por tamaño de la empresa son todavía más grandes cuando se toma en cuenta el bono. En el Japón, el bono no es en realidad un pago extraordinario en el sentido habitual, sino que es más bien una parte significativa de los ingresos anuales corrientes que se perciben dos veces al año (normalmente en julio y diciembre). El monto del bono es equivalente a 4 ó 5 meses de salario (y probablemente sea mayor en las empresas más grandes). Las diferencias entre los bonos que perciben los trabajadores según el tamaño de las empresas son mucho mayores que las diferencias salariales mensuales. Al respecto, los bonos que pagan las empresas pequeñas a sus trabajadores es inferior al 50 por ciento de lo que pagan las empresas grandes (véase el cuadro 6). El ingreso anual (que incluye el salario mensual y los bonos) de los trabajadores de una empresa pequeña es solamente 2-3 del de los trabajadores en una empresa grande.

No hay discrepancias salariales entre los géneros en relación con el tamaño de las empresas (véase Cuadro 6), la concentración laboral de las mujeres en las empresas pequeñas. En otras palabras, los trabajadores de ambos sexos de las grandes empresas están sustancialmente mejor pagados que los de las pequeñas empresas, pero un porcentaje mayor de mujeres trabajan en empresas más pequeñas, en las que el salario es más bajo que en las grandes. El gráfico 14 muestra el porcentaje de trabajadores en empresas pequeñas (de 99 empleados o menos) clasificados por edad y género. Como se desprende de dicho gráfico, más de la mitad de los trabajadores japoneses, de ambos sexos, están

empleados en pequeñas empresas, donde apenas se observa la confortable protección que ofrece *Japan Incorporated*. El porcentaje de mujeres en las empresas pequeñas (dentro del número total de trabajadoras) es del 59,2 por ciento, más alto que el de hombres (52 por ciento). Un examen más detallado del gráfico 14 revela un hecho interesante: las discrepancias por razón del género son más grandes entre los trabajadores de más edad. Como lo muestra el gráfico, cuando se comparan los trabajadores más jóvenes no existen diferencias por razón del género. De hecho, para el grupo etario comprendido entre los 20 y 29 años el porcentaje de trabajadoras en pequeñas empresas (47,6 por ciento) es ligeramente más bajo que el de trabajadores (49 por ciento). Sin embargo, cuando se compara a trabajadores de más edad, se observan grandes discrepancias por razón de género. En todos los grupos de edad mayores de 30 años, la diferencia por razón del género en la proporción de trabajadores entre las pequeñas y grandes empresas es de más de 10 puntos porcentuales. Los porcentajes de trabajadoras, y trabajadores para la pequeña empresa que se indican entre paréntesis para los grupos de edades comprendidas entre 30 y 39; 40 y 49; y 50 y 59 son, respectivamente, el 58,5 por ciento (45,5 por ciento), 63 por ciento (50,1 por ciento), y 65,7 por ciento (52,8 por ciento). A medida que envejecen, un mayor número de mujeres se concentran en pequeñas empresas, donde los salarios son más bajos y las condiciones de trabajo son inferiores a las empresas grandes.

Debe señalarle asimismo que un mayor número de mujeres están empleadas como trabajadoras a tiempo parcial. Como se muestra en el Cuadro 5, la proporción de trabajadoras a tiempo parcial con relación al número total de trabajadoras aumentó hasta llegar al 41,7 por ciento en 1997. El número de mujeres que trabajan a tiempo parcial es creciente, y de hecho la única oportunidad que tiene una mujer de edad media de conseguir un trabajo, después de la maternidad y cuidar a los hijos, es emplearse a tiempo parcial. A pesar de que la definición original de trabajador a tiempo parcial corresponde a la persona que trabaja menos horas que el trabajador regular, la característica importante de la situación de la mujer que trabaja a tiempo parcial en el Japón es que está marginada del sistema de *Japan Incorporated*. Para estas trabajadoras, no existe seguridad laboral ni aumento salarial en función de la antigüedad. De hecho, se ha creado en el Japón un extraño término, muy utilizado: “trabajador a tiempo

parcial a tiempo completo”. Aunque esta expresión resulta contradictoria desde el punto de vista lingüístico, ella se utiliza para referirse a los individuos que trabajan 8 horas al día y 5 días a la semana, al igual que los trabajadores regulares, pero que no tienen seguridad laboral (la empresa puede despedirlos cuando quiera, y a menudo lo hace), ni aumentos salariales en función de la antigüedad u otros beneficios.

Además de la seguridad laboral, y otros, las diferencias en cuanto al salario por hora entre trabajadores regulares y a tiempo parcial son grandes y a menudo aumentan. El gráfico 15 muestra las diferencias salariales entre trabajadoras regulares y a tiempo parcial. En los años setenta, se pagaba a las trabajadoras a tiempo parcial aproximadamente un 20 por ciento menos que a las trabajadoras regulares, aproximadamente el 80 por ciento del salario de las trabajadoras regulares. Como se muestra en el gráfico, las diferencias se han ido acentuando desde entonces, y en 1996 el salario relativo de las trabajadoras a tiempo parcial era menos de 70 por ciento del de las trabajadoras regulares. Conviene señalar que en el gráfico 15 tan sólo se compara el salario por hora. Como se mencionó anteriormente, los pagos por concepto de bonos son una parte sustancial del salario anual de los trabajadores japoneses. Los trabajadores a tiempo parcial en casi todos los casos, no reciben pagos extraordinarios (o simplemente reciben una cantidad simbólica de alrededor de doscientos dólares que se les distribuye dos veces al año a los “trabajadores permanentes a tiempo parcial”). De este modo, las diferencias en el aumento salarial anual son, con mucha probabilidad, sustancialmente más grandes que las señaladas en el gráfico 15.

### **Matrimonio y maternidad: La curva M**

En el gráfico 3 se observan las enormes diferencias salariales por razón de género (y en el gráfico 6) parecen explicarse en gran medida por el hecho de que la mayoría de las mujeres se ven obligadas a dejar sus trabajos debido a la maternidad y el cuidado de sus hijos, y de que su segunda incursión en el mercado laboral está limitada a trabajos a tiempo parcial en pequeñas empresas. En otras palabras, se

encuentran, en muchos casos, marginadas de *Japan Incorporated*. Cuando se comparan los índices de participación laboral de las mujeres por grupos de edad del Japón con los de otros países, la situación particular de las mujeres japonesas parece esclarecerse. El gráfico 16 muestra los índices de participación laboral de los trabajadores japoneses, de ambos sexos por grupos etarios. Este indicador se define como la proporción de la mano de obra (el número de empleados más el de desempleados que están disponibles para trabajar si se presenta un trabajo) dentro del número de habitantes. Por ejemplo, supongamos que el número de personas de un grupo etario en particular es de un millón; el número de empleados es 700.000 y el número de desempleados es 50.000, entonces el índice de participación laboral en este grupo etario es:

$$[(700.000 + 50.000) / 1.000.000] \times 100 = 75\%$$

Cuando se observa el índice de participación laboral de los hombres, éste muestra la forma usual de U invertida, es decir, el índice para los jóvenes es más bajo porque algunos de ellos estudian y para los mayores es también bajo porque algunos de ellos se han retirado del mercado laboral. Para las edades comprendidas entre los 25 y 55 años, la mayoría de los hombres (aproximadamente el 98%) está trabajando.

Sin embargo, la forma de la curva de participación laboral de las mujeres difiere de la de los hombres. El índice de participación laboral aumenta al principio porque cada vez hay más licenciadas universitarias que se incorporan al mercado laboral, pero entre los 25 y 35 años de edad el índice de participación desciende, ya que las mujeres en este grupo de edad tienen más responsabilidades familiares en el hogar. Después de la maternidad y de criar a sus hijos, las mujeres de edad mediana vuelven al mercado laboral, y su índice de participación aumenta. Por último, como ocurre con los hombres, los índices de participación disminuyen gradualmente según envejecen, a causa del retiro. De este modo, el índice de participación laboral de las mujeres japonesas por grupos de edades tiene la conocida forma de M, y no la forma de U invertida que tiene el de los hombres. En el Japón, la mayoría de las mujeres se ven obligadas a abandonar el mercado laboral a causa de la responsabilidad familiar



que conlleva la maternidad y el cuidado de los hijos<sup>4</sup>. Posteriormente, las mujeres de mediana edad vuelven otra vez al mercado laboral. Sin embargo, como ya se ha mencionado anteriormente, la interrupción del empleo constituye una clara desventaja dentro del sistema japonés.

Observe los gráficos 17 a 23 para ver si la forma de M es exclusiva de las mujeres japonesas o no. Los datos correspondientes a otros países industrializados (Estados Unidos, Francia, Alemania, Italia, Suecia y el Reino Unido) y Corea permiten una comparación a nivel internacional. En lo que se refiere a los seis países industrializados, no se observa una forma clara de M, aunque los datos de Alemania y el Reino Unido muestran una ligera forma de M. En otras palabras, en estos países las responsabilidades familiares no son un factor adverso para que las mujeres continúen con su trabajo. La curva de Corea es similar a la de Japón, y se observa una clara forma de M en la curva de participación laboral de las mujeres.

### **¿Los hombres en el trabajo y las mujeres en casa?**

De acuerdo con las encuestas de opinión realizadas por varias instituciones, incluyendo el Ministerio del Trabajo y la Oficina del Primer Ministro, muchas mujeres señalan la escasez de guarderías infantiles como la razón que tuvieron para dejar su trabajo en la mitad de su carrera. Es indudable que el aumento del número de instalaciones para el cuidado de los niños es un objetivo importante, pero debe señalarse la asombrosa mentalidad de los hombres (¡y de las mujeres!) acerca de la distribución de responsabilidades entre los géneros. El gráfico 24 es el resultado de la encuesta de opinión que llevó a cabo la Oficina del Primer Ministro de Japón acerca del papel del género en la familia. A la pregunta “¿Está usted de acuerdo con la noción de ‘los hombres en el trabajo y las mujeres en casa’?”, más de

---

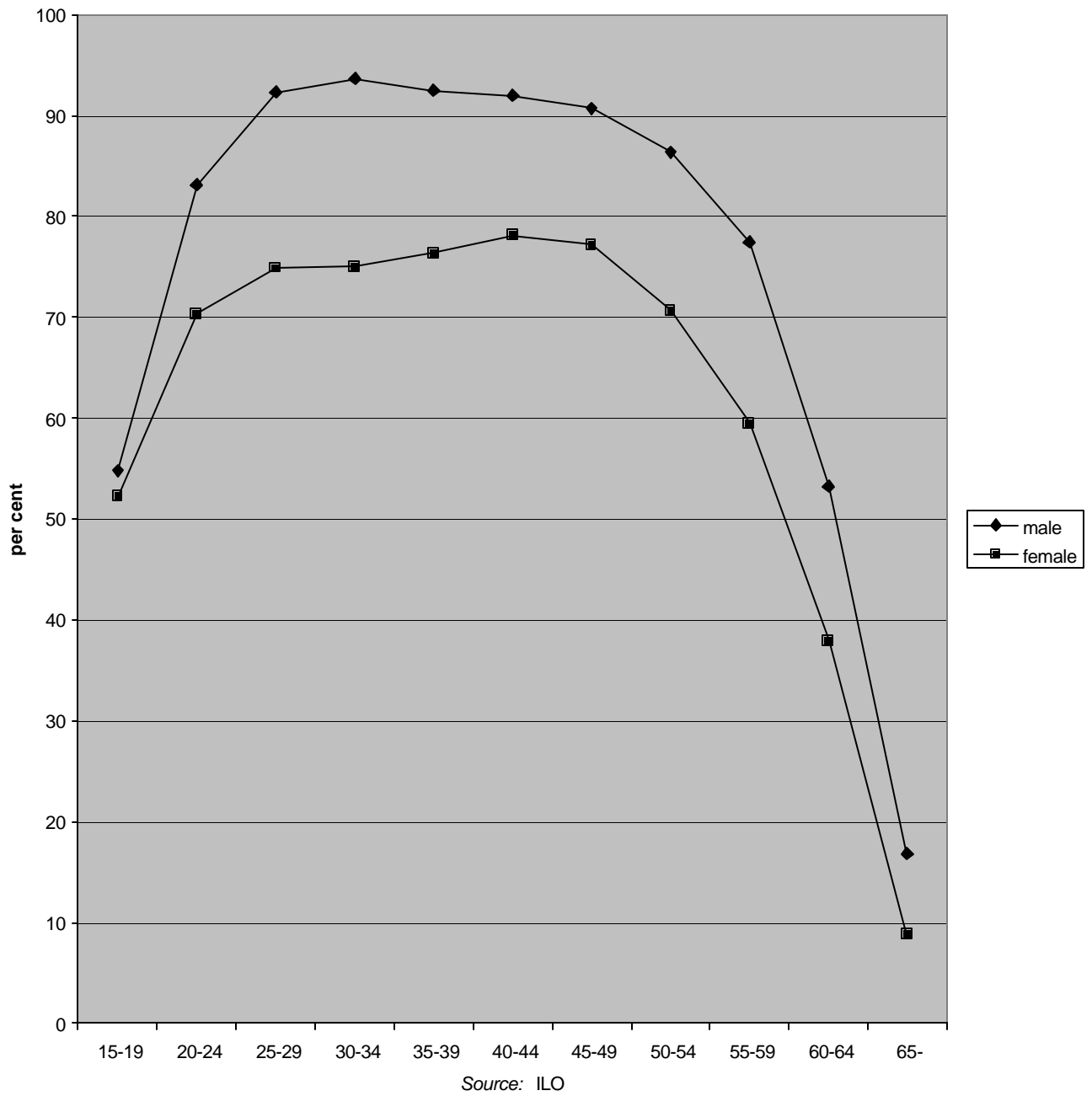
<sup>4</sup> Para permitir que las mujeres con niños continúen en sus trabajos, el gobierno japonés ha adoptado algunas medidas de política entre las que se incluyen las guarderías infantiles que ellas pueden pagar. Sin embargo, hay una escasez significativa de guarderías de niños públicas. Las guarderías infantiles privadas son a menudo muy caras y la matrícula en ellas es severamente restringida por las regulaciones del gobierno.

la mitad (51,7 por ciento) de los hombres contestaron “Sí”, y sólo el 20,2 por ciento de los hombres contestaron “No” en 1985. Lo que resulta aún más interesante, en ese mismo año, el 36,6 por ciento de las *mujeres* también contestó “Sí” a esta pregunta, que excede al número de mujeres que contestaron “No” (31,9 por ciento). Aunque la mentalidad ha ido cambiando gradualmente durante los últimos años, conviene señalar que hace poco, en 1995, un tercio de los hombres y un cuarto de las mujeres todavía creían en la distribución de las responsabilidades, “los hombres en el trabajo y las mujeres en casa”.

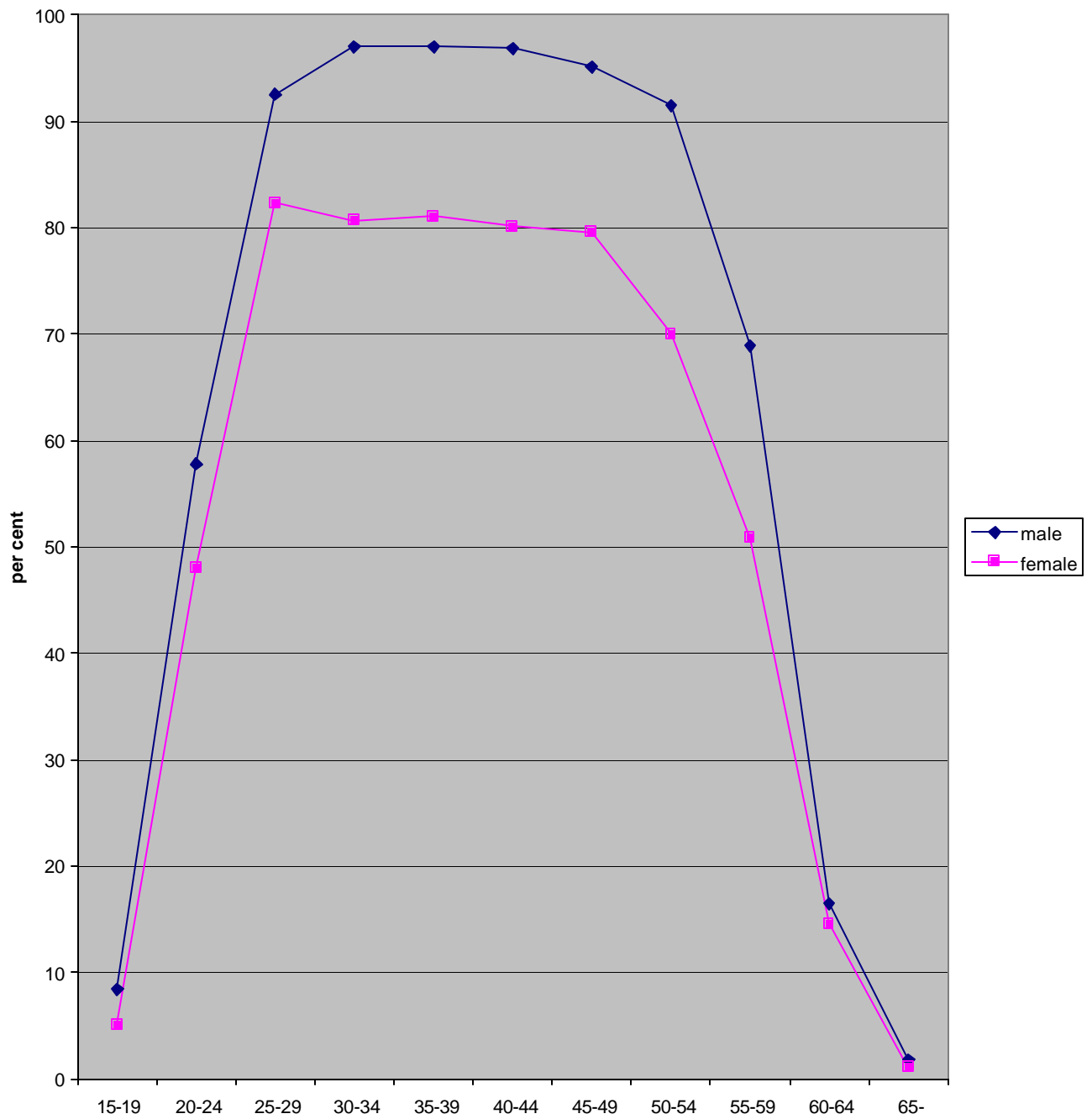
El gráfico 25, estrechamente relacionado con esta encuesta de opinión, proporciona otra interesante faceta de la distribución de responsabilidades dentro de la familia japonesa, en este caso, el tiempo real que dedican los hombres y las mujeres a las tareas domésticas. Durante los días de la semana, el tiempo promedio dedicado a las tareas domésticas por las amas de casa a tiempo completo es de aproximadamente siete horas, y el de los hombres unos 15 minutos. Lo que es aun más interesante las mujeres que trabajan fuera del hogar emplean más de tres horas en las tareas domésticas (comparado con los mismos 15 minutos de los hombres). Además durante los fines de semana tanto las mujeres que trabajan fuera del hogar como las amas de casa, dedican mucho más tiempo que los hombres a las tareas domésticas.

De este modo, las enormes diferencias salariales por razón del género que se observan en los gráficos 5 y 6) parecen ser el resultado de un sinnúmero de factores que apartan a las mujeres japonesas del cauce central de *Japan Incorporated*.

**Figure 17**  
**Labor Participation Rate**  
**(USA)**

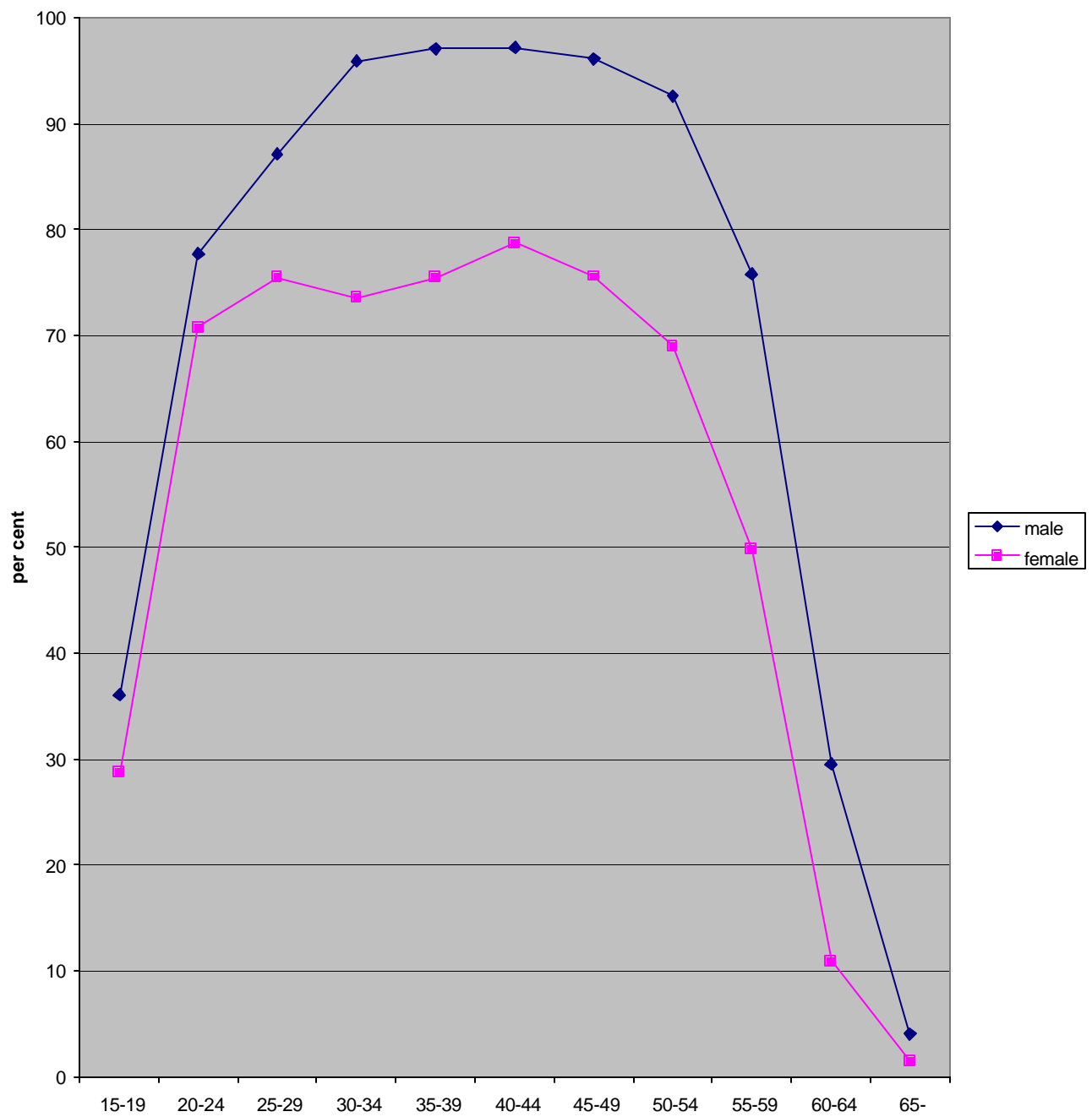


**Figure 18**  
**Labor Participation Rate**  
**(France)**



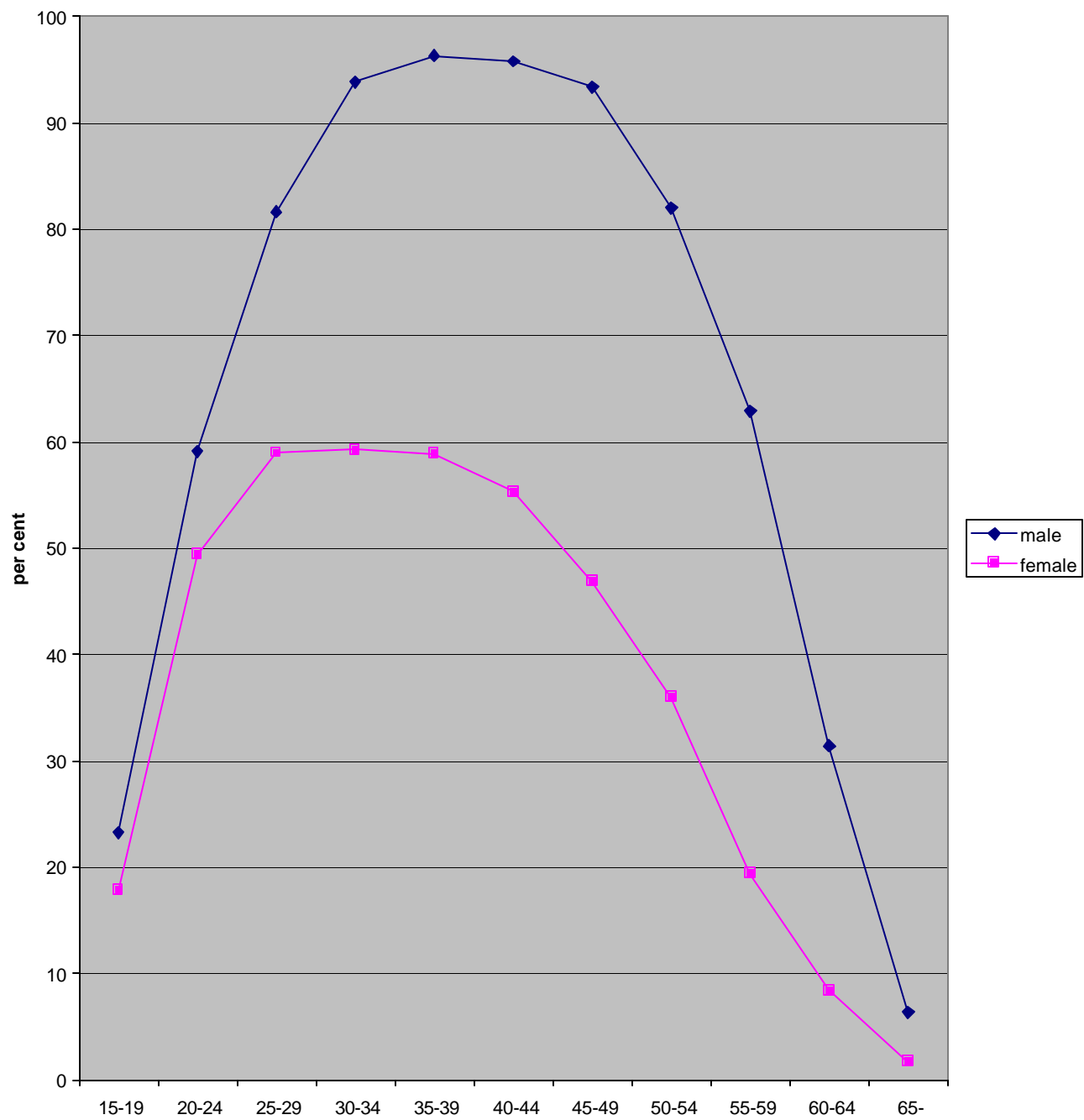
Source: ILO

**Figure 19**  
**Labor Participation Rate**  
**(Germany)**



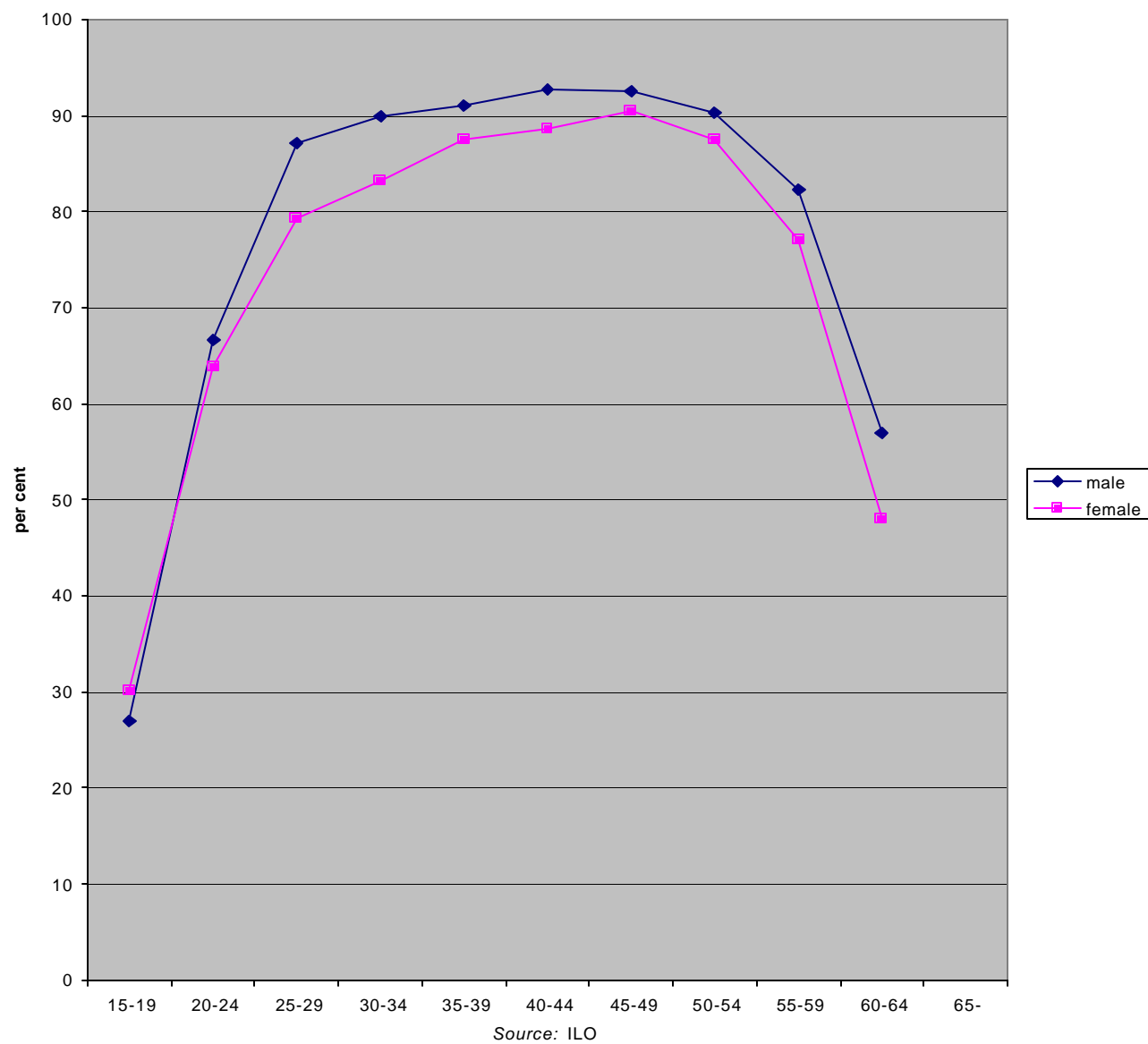
Source: ILO

**Figure 20**  
**Labor Participation Rate**  
**(Italy)**

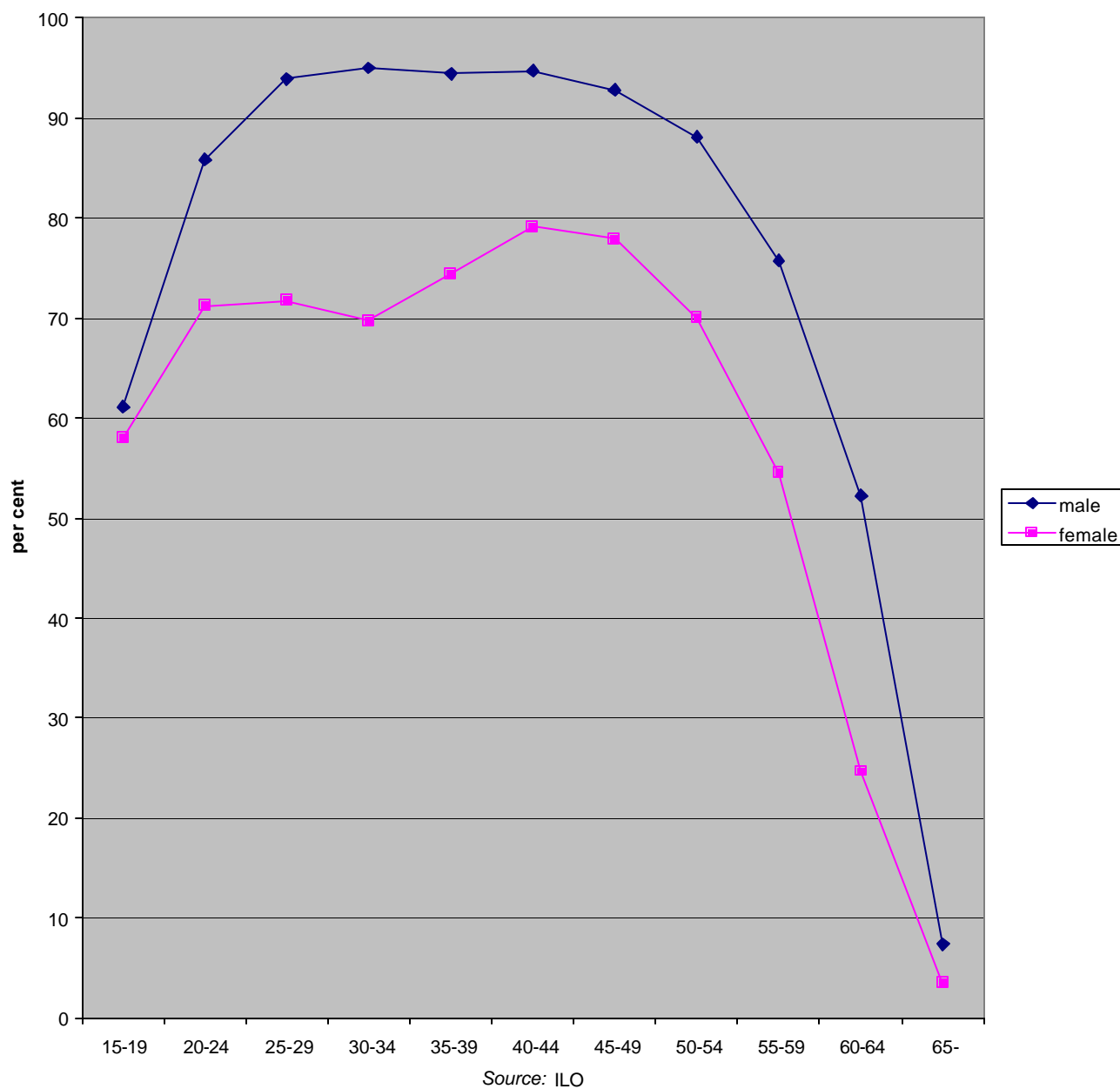


Source: ILO

**Figure 21**  
**Labor Participation Rate**  
**(Sweden)**

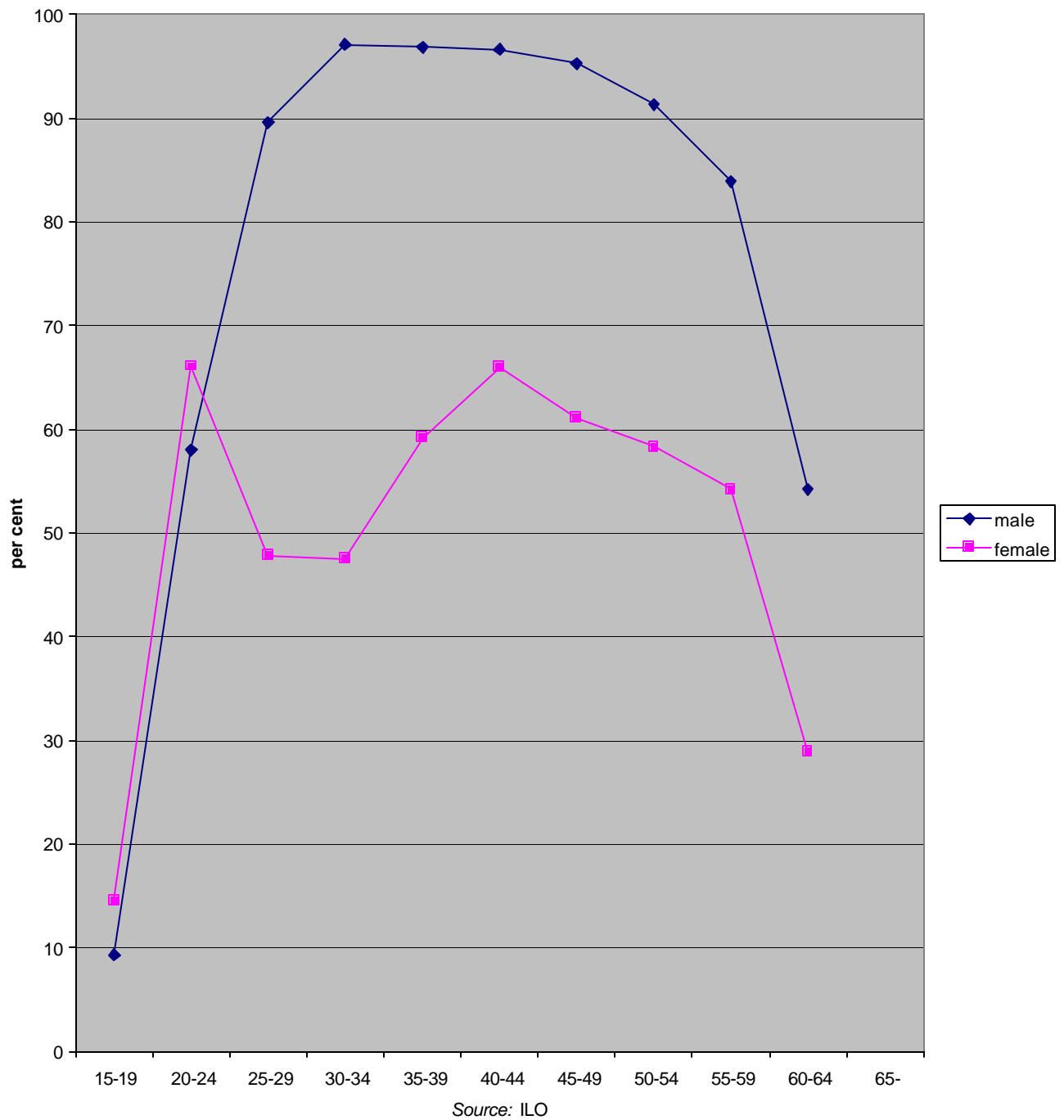


**Figure 22**  
**Labor Participation Rate**  
**(United Kingdom)**

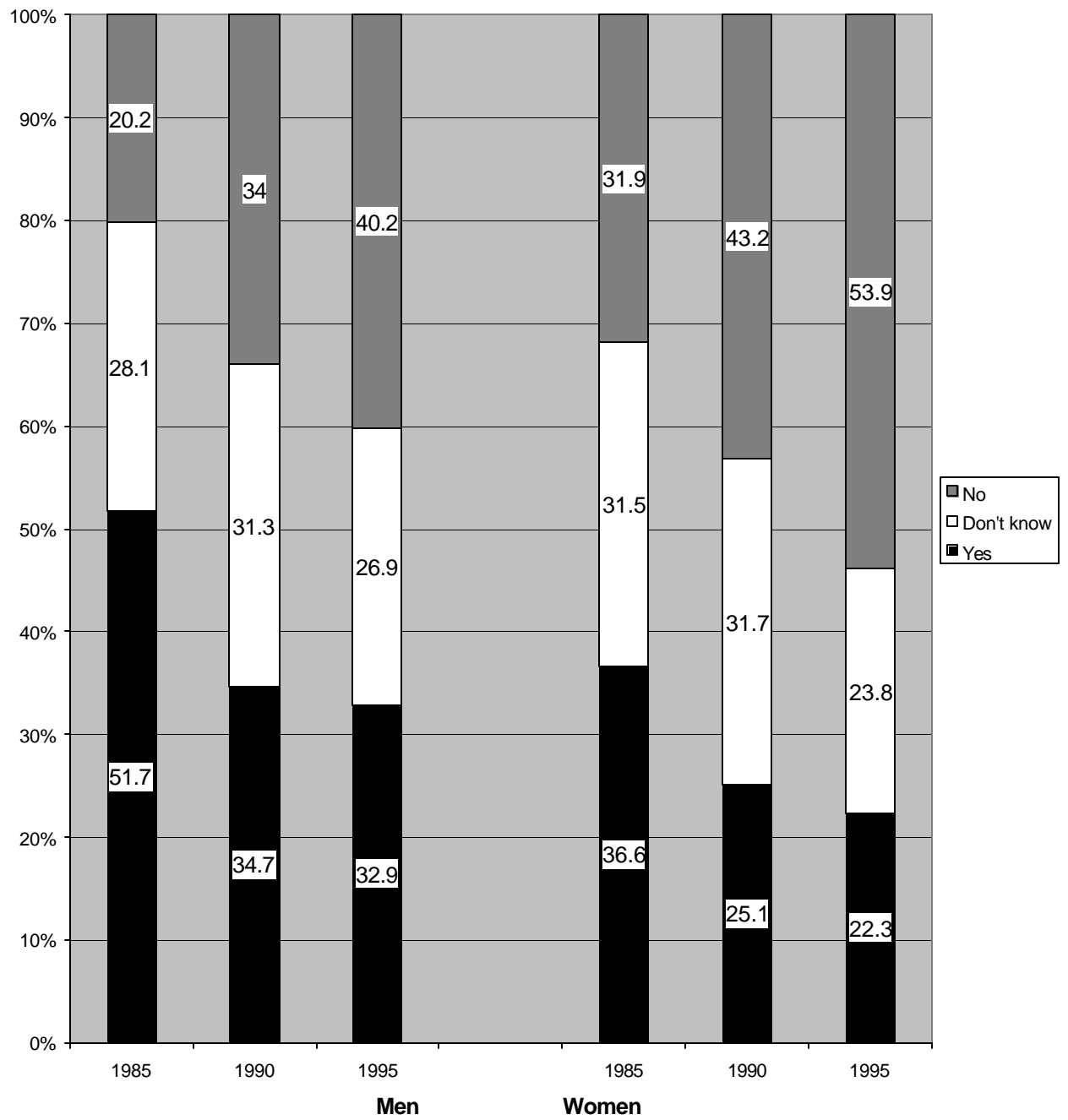




**Figure 23**  
**Labor Participation Rate**  
**(Korea)**

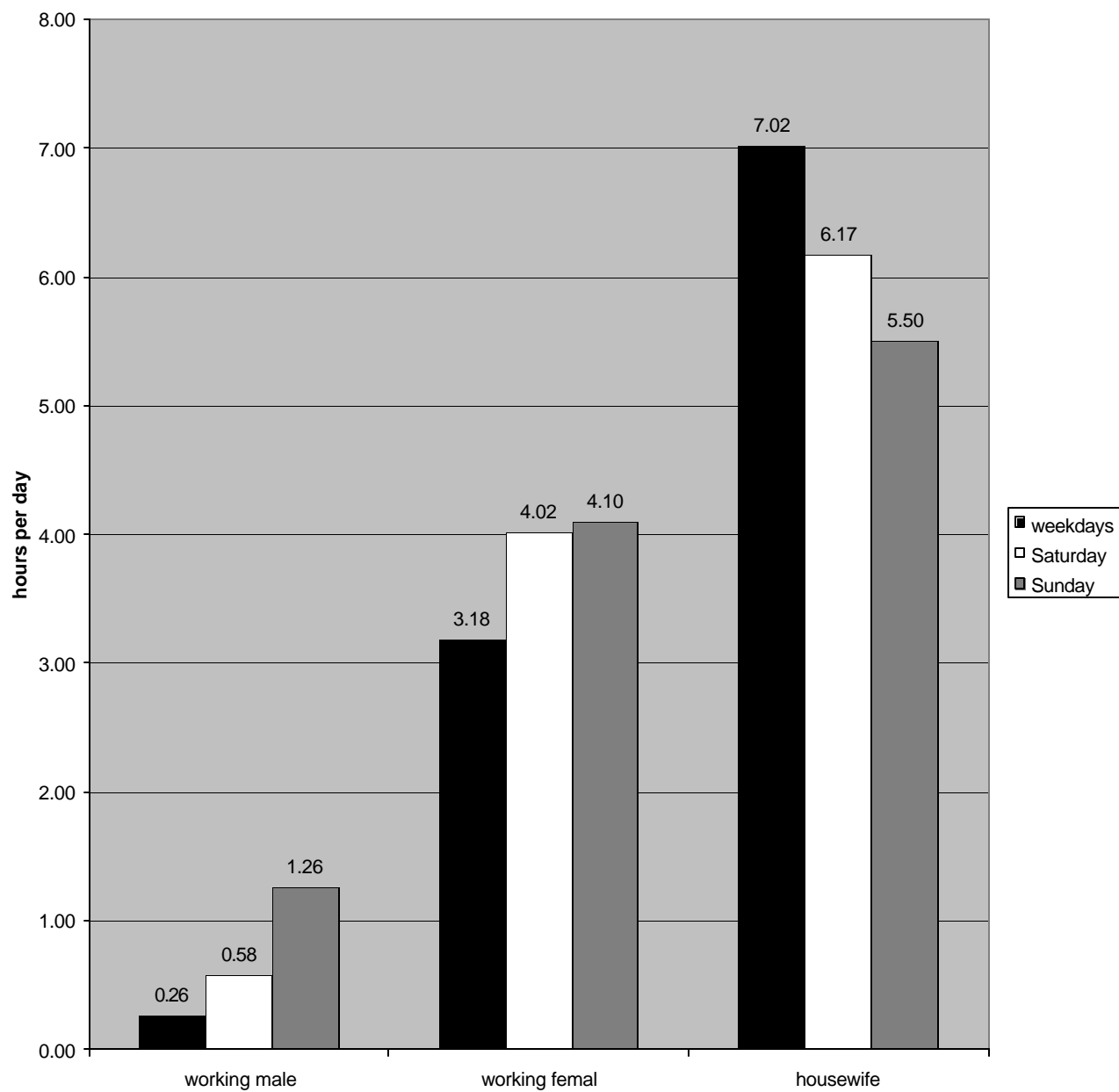


**Figure 24**  
**Men at Work and Women at Home ?**



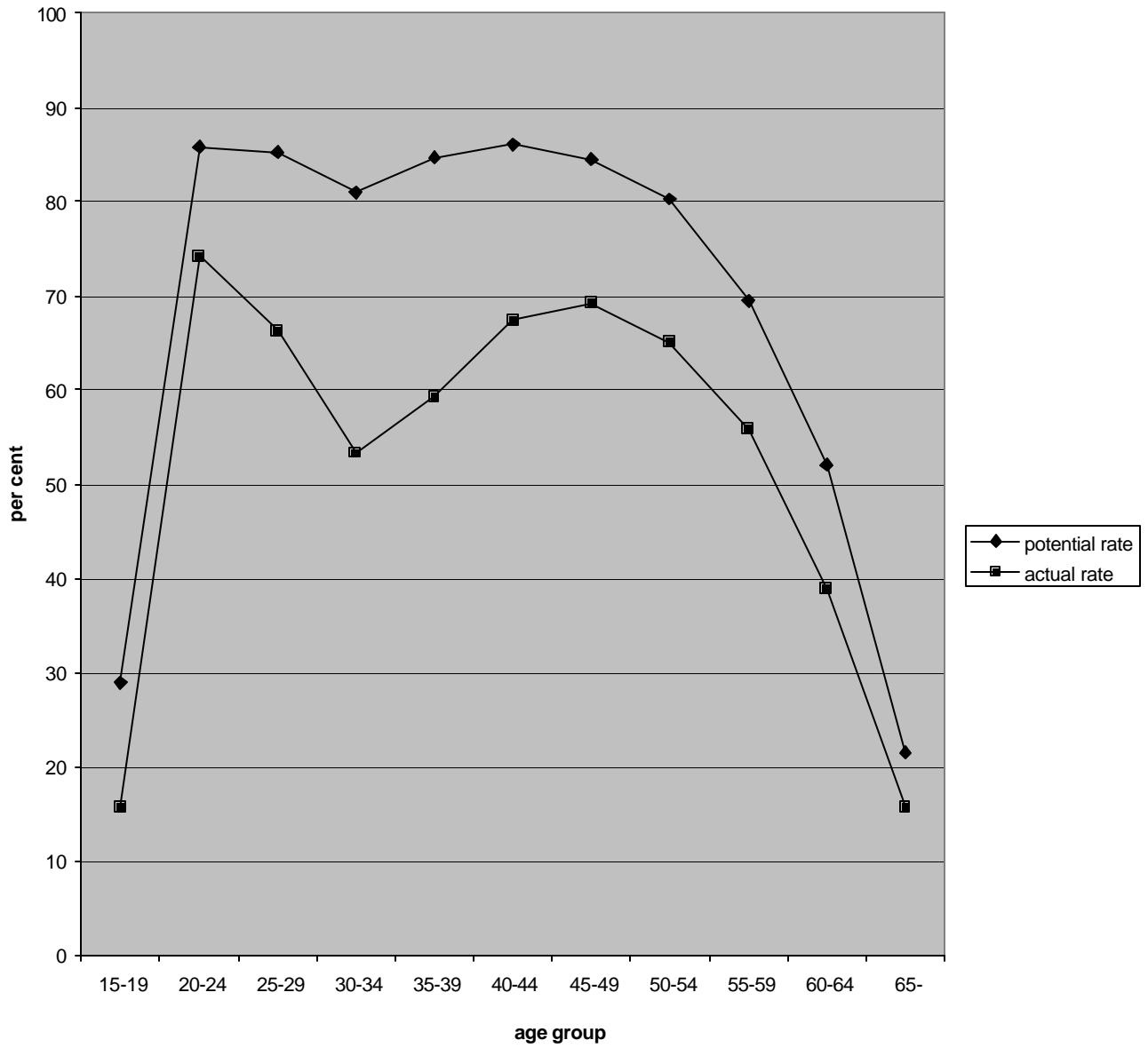
Source : Prime Minister's Office in Japan

**Figure 25**  
**Time Spent on Housework**  
**(1995)**



Source: Prime Minister's Office in Japan

**Figure 26**  
**Female Labor Participation Rate**  
**(hope vs. reality)**



Source: Ministry of Labor in Japan

## Observaciones finales

Hasta ahora, se ha analizado la situación de las trabajadoras en el Japón, haciendo algunas comparaciones con países industrializados y con países de América Latina. Cuando se compara la influencia del Japón, con la de un conjunto de países industrializados y la de algunos países de América Latina, se desprenden tres aspectos fundamentales: i) el Japón es uno de los países más ricos del mundo, en tanto que los países latinoamericanos son mucho más pobres; ii) la distribución del ingreso en general, de acuerdo al índice de Gini, es muy equitativa en el Japón, en tanto que en América Latina es muy desigual; pero iii) las diferencias en los ingresos por razón del género entre los trabajadores del Japón están entre las peores del mundo, mientras que en la mayoría de los países latinoamericanos estas diferencias (al menos en lo referente a salarios) son menores. En otras palabras, la situación de las trabajadoras en el Japón presenta la peculiaridad de que existen unas discrepancias enormes por razón de género en una sociedad muy igualitaria.

El análisis de los aspectos más destacados de la situación de la fuerza de trabajo femenina japonesa, muestra que aunque Japón en general es una sociedad igualitaria, mantiene a la mayoría de las mujeres fuera del cauce central de *Japan Incorporated*. El generoso sistema de protección que ofrece al trabajador *Japan Incorporated*, (la seguridad laboral y los considerables aumentos salariales en función de la antigüedad), se proporciona sólo a los trabajadores regulares y estándar, que se incorporan a la empresa inmediatamente después de concluir sus estudios y continúan trabajando en esa misma entidad. La mayoría de las mujeres se ven obligadas a dejar sus trabajos en la mitad de su carrera para poder cuidar a sus hijos. Cuando intentan volver al mercado laboral al cabo de los años, no pueden acceder al cauce central. Lo único que encuentran disponible para ellas son puestos a tiempo parcial en pequeñas empresas, donde los salarios son más bajos y las condiciones laborales son inferiores a las de las grandes empresas.

Para reducir las diferencias por razón del género en el Japón, es necesaria la adopción conjunta de dos clases de medidas de política: i) medidas para incorporar y mantener a las mujeres en el cauce central

de *Japan Incorporated*; y ii) medidas para hacer *Japan Incorporated* más humano para todos, tanto para los hombres como las mujeres. La importancia del primer tipo de medidas es obvia. Como ya se ha analizado, la interrupción de la carrera es la causa principal de las discrepancias por razón del género. Como se muestra en el gráfico 26, la mayoría de las mujeres desean continuar trabajando, aunque en la realidad se ven forzadas a dejar sus trabajos en la mitad de su carrera. El gráfico 26 compara el índice de participación laboral de las mujeres japonesas, real con el deseado. Como muestra el gráfico, aunque muchas mujeres dejan el mercado laboral entre los 25 y 35 años de edad a causa del matrimonio y/o el cuidado de sus hijos, más del 80 por ciento de las mujeres desean seguir trabajando, si ello fuera posible. Por lo tanto, lo más importante es ofrecerles servicios que les permitan seguir trabajando ininterrumpidamente, tales como guarderías infantiles y centros para el cuidado de los niños.

El segundo tipo de medidas puede parecer menos obvio a primera vista, y necesita mayores explicaciones. Como ya se ha señalado anteriormente, los trabajadores están en el cauce principal en *Japan Incorporated*, trabajadores masculinos estándar en las grandes empresas, se encuentran muy bien protegidos por una seguridad laboral completa, y su remuneración aumenta sensiblemente de acuerdo con su edad. Cuando se jubilan a alrededor de los 60 años, reciben un cuantioso pago por cese de servicios, equivalente a 4 ó 5 años de su salario. Sin embargo, a cambio de este generoso sistema de protección y beneficios, se espera de estos trabajadores, denominados a menudo “guerreros empresariales”, se consagren íntegramente a la empresa. Por ejemplo, la empresa tiene total libertad para trasladar a los trabajadores cuando lo estime necesario. A saber, con una antelación de una semana (o cuatro como máximo), estos “guerreros empresariales” tienen que trasladarse de la oficina de Tokio a una sucursal de Buenos Aires por orden de la empresa, y no se tienen consideraciones sobre razones personales, tales como sus responsabilidades familiares (es decir, si sus hijos tienen que ir a la escuela en el Japón, el guerrero empresarial tendrá que ir solo a Buenos Aires, dejando a su familia en el Japón). Es más, las horas de trabajo reales de estos trabajadores del cauce central son muchas más de lo que los datos estadísticos laborales muestran, porque trabajan muchas horas como “horas

extras voluntarias no remuneradas”, que no se reflejan en las estadísticas laborales. Semejante práctica indeseable claramente impide a las mujeres con responsabilidades familiares permanecer en el cauce central de *Japan Incorporated*.