

EL MERCADO LABORAL EN JAPÓN: CARACTERÍSTICAS Y POLÍTICAS SOCIALES*

JUAN JOSÉ RAMÍREZ BONILLA
*Instituto de Investigación Económica
y Social Lucas Alamán*

Introducción

CUANDO SE HABLA DEL "MILAGRO" JAPONÉS, existe la tendencia general a privilegiar los factores que lo condicionaron y sus efectos económicos más deslumbrantes, dejando en la sombra un conjunto de circunstancias políticas y sociales que también concurren para su realización. Entre las circunstancias sociales, hay que poner de relieve la actitud peculiar de la población japonesa, gracias a la cual, y en contra de la política poblacionista vigente hasta mediados de los años cincuenta, fue posible contener los nacimientos. La reducción del ritmo de crecimiento de la población exentó a Japón de la presión laboral sufrida por las economías en desarrollo: a mediano plazo, se estableció el predominio de los grupos de edades productivas de la población (y dentro de éstos, el de los hombres sobre el de las mujeres) sobre los de edades no productivas.¹

El crecimiento económico provocó, en un primer momento, una mejora lenta de las condiciones de vida de la población; sin embargo, el ambiente favorable transformó en profundidad las expectativas de

* Este trabajo forma parte de una investigación más amplia sobre población y políticas sociales en Japón y México, que el autor realizó en el IIESLA, bajo los auspicios de la Secretaría de Relaciones Exteriores, y que fue financiada por el Fondo de las Naciones Unidas para Actividades de la Población.

¹ Como consecuencia de la dinámica demográfica propia del país, la proporción de los grupos de edades productivas (entre 15 y 64 años) respecto de la población total japonesa, pasó de 59% a cerca de 70%, desde 1940 hasta 1970, y descendió luego a 67%, en 1980. La disponibilidad de una mano de obra creciente (tanto en términos absolutos como relativos y, al menos hasta los años setenta) y con calificaciones cada vez superiores, permitió sostener la expansión industrial y superar el atraso tecnológico (fuente: Organización de las Naciones Unidas: *Anuarios estadísticos de población*; diversos años).

los japoneses, quienes percibieron la educación como un medio idóneo de promoción social y, por ende, buscaron niveles de escolaridad cada vez más elevados. Las empresas, por su parte, apoyaron sus planes de expansión y de incorporación de nuevas tecnologías sobre la oferta de una mano de obra con una formación escolar creciente; fue así como se realizaron, a largo plazo, las expectativas de la población.

En el presente trabajo, examinaremos una de las condiciones *sine qua non* de la expansión económica japonesa: la incorporación de la población a las actividades productivas. Para este fin, hemos dividido el trabajo en dos partes. En la primera, estudiamos algunas de las peculiaridades del mercado laboral japonés: el empleo y el salario de carrera, que son tratados como dos aspectos originales de las relaciones laborales en Japón y no como resabios feudales; el sistema de reclutamiento de asalariados, el cual revela una simbiosis entre las expectativas de la población y las estrategias de expansión de las empresas; el envejecimiento de la población —uno de los problemas más agudos de Japón—, que se toca a través del análisis de las políticas empresariales y oficiales sobre la jubilación del personal y en contra de la penuria de mano de obra.

En la segunda parte, realizamos un análisis comparativo de la estructura propia de la población japonesa económicamente activa, frente a la de los principales países industrializados; en primer término, exponemos las características generales: evolución respecto de la población total, evolución de los trabajadores asalariados respecto de los no asalariados, y composición sectorial; a continuación, exponemos las formas diferenciales de participación de la población femenina y, finalmente, hablamos del desempleo.

Dado que en un lapso de treinta años Japón logró alcanzar a los países industriales y consolidar su economía como una de las más importantes del mundo, consideramos que estos temas pueden ser ilustrativos para aquellas sociedades que, como la mexicana, buscan corregir su rumbo para superar el atraso e incorporarse a una economía internacional en constante cambio.

Características del mercado de trabajo

Los economistas japoneses dividen el largo periodo de crecimiento sostenido iniciado a mediados de los cincuenta, en tres fases. La

primera, aquella en la cual Japón alcanza a las economías industriales, abarca desde 1955 hasta 1972 y se caracteriza por las altas tasas de crecimiento real del producto nacional. Durante ese periodo, dichas tasas oscilaron alrededor de 10%, proporción jamás alcanzada en ningún otro país industrializado. El "milagro" japonés se explica, en buena medida, por: a) la reconstrucción y las reformas económicas y sociales de la posguerra; b) el proceso mediante el cual Japón logró superar el atraso tecnológico y ocupacional; c) los elevados niveles del ahorro nacional y la política gubernamental orientada hacia el crecimiento; d) la expansión del comercio mundial, los precios baratos de los energéticos y, en general, un contexto político internacional pacífico.²

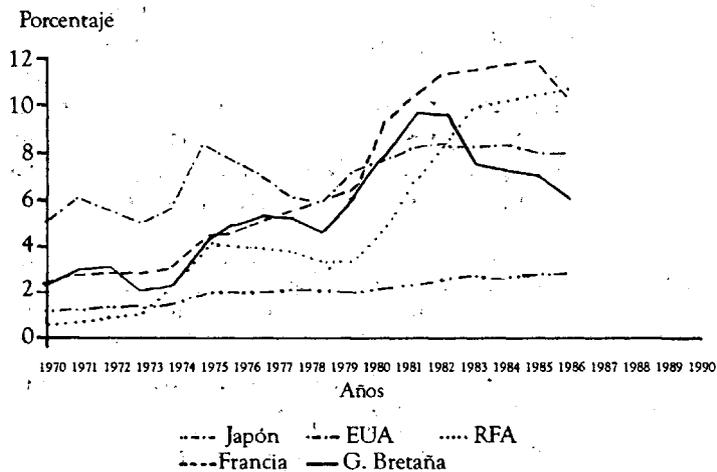
La segunda fase, denominada de consolidación, cubre desde 1974 hasta 1985. Cuando, en 1973, la primera crisis del petróleo puso fin al crecimiento acelerado, el gobierno adoptó una estrategia fundada sobre el crecimiento de las exportaciones y sobre la contención de la demanda interna. Ambas dimensiones de la política comercial nipona permitieron consolidar el sector industrial y obtener tasas de crecimiento moderadas (las tasas oscilaron alrededor de 4% en promedio anual, durante esta fase); sin embargo, también provocaron, a la larga, serias fricciones con los principales socios de Japón, sobre todo con Estados Unidos.

La tercera fase se considera de reestructuración de la economía y de madurez de la misma. En 1985, ante las presiones internacionales, el gobierno japonés se vio obligado a reevaluar el yen y a reconsiderar su política económica, prometiendo abrir más su economía a las exportaciones de otros países, sanear las finanzas públicas e impulsar el desarrollo de la demanda interna. No obstante, los sectores industriales que utilizan tecnología de punta así como el sector de servicios, que han fungido como motores del crecimiento, permitieron que Japón ocupara dentro del comercio internacional un lugar aún más importante que en el pasado. Esta participación creciente del país en el mercado mundial llevó a los japoneses a considerar la fase actual como una transición hacia un nuevo orden económico, en el cual ellos habrían de desempeñar si no el papel central sí uno de los principales.

² Long Term Outlook Committee, Economic Council, Economic Planning Agency: *Japan in the year 2000: Preparing Japan for an age of internationalization, the aging society and maturity*, The Japan Times Ltd., Tokio, 1983, pp. 10-11.

La economía japonesa se distingue de la de otros países industriales no sólo por su largo periodo de crecimiento sostenido sino también porque es la que más se ha acercado al ideal económico del pleno empleo, que tanto buscan pero nunca alcanzan las teorías y los planes económicos. La gráfica 1 nos muestra la evolución, a partir de 1970, de las tasas de desempleo en algunos de los principales países industriales. Hasta 1973, las tasas de desempleo de la República Federal Alemana eran las más bajas del mundo: se situaban por debajo del 1%; sin embargo, esa situación de *quasi* pleno empleo llegó a su fin a consecuencia de los efectos de la crisis del petróleo. A partir de entonces, Japón se convirtió en el país con los más bajos niveles de desempleo del orbe: hasta finales de los ochenta, la tasa no rebasó el 3% anual, cifra muy baja si se la compara con el 9.7% de Estados Unidos (1982), el 8.3% de la RFA (1985), el 10.6% de Francia (1987) o el 11.8% de Gran Bretaña (1986).³

GRÁFICA 1
Tasas de desempleo en los principales países industriales



Fuente: OECD, *Economic Outlook*, París, 1989.

³ OECD, *Economic outlook*; citado por Yoshio Sasajima, *Labor in Japan*, About Japan Series, núm. 9, Foreign Press Center, Tokio, 1988, p. 26.

Además de la situación de casi pleno empleo, otros rasgos particulares distinguen el mercado de trabajo japonés del de otros países; entre ellos cabe destacar el *empleo de carrera* y el *salario de carrera*,⁴ el reclutamiento de la mano de obra directamente en las instituciones de enseñanza y las disposiciones legales para el retiro.

El empleo de carrera

Para la persona formada en las tradiciones jurídicas, políticas y económicas occidentales, es común entender la relación entre el empleado y su empleador como una relación contractual que sanciona el intercambio entre dos agentes económicos independientes, libres y dotados de una voluntad propia.⁵ Como todo contrato, el intercambio se sujeta a reglas prestablecidas y aceptadas por ambas partes y se limita al plazo estipulado de antemano; cualquier diferendo que tenga como origen la relación laboral normalmente se dilucida ante las autoridades correspondientes.

Así, mientras los capitales buscan ubicarse en aquellas ramas de la producción que ofrezcan mejores tasas de beneficio (y, por lo tanto, en aquellas regiones geográficas donde se asientan especialmente tales ramas), la mano de obra también busca emplearse ya no sólo dentro del ámbito geográfico de un país determinado, sino allí donde le ofrezcan mejores retribuciones salariales. De esta manera, al menos los factores productivos capital y trabajo han alcanzado una movilidad casi total en los países "occidentales".⁶

⁴ Los japoneses traducen al inglés ambos términos como *lifetime employment* o *career-long employment seniority-based wages* (cfr. Yoshio Sasajima, *op. cit.*, pp. 2, 3); hemos preferido utilizar los términos empleo de carrera y salario de carrera en función de las analogías existentes entre el sistema de funcionarios públicos de carrera en algunos países occidentales y el sistema de empleo japonés.

⁵ De acuerdo con las diferentes escuelas económicas, tales agentes intercambian, el uno, su fuerza de trabajo —o su trabajo en tanto que efecto útil— y el otro, el equivalente en dinero del valor de cambio —o precio— de la fuerza de trabajo; es decir, el salario.

⁶ La movilidad de estos factores dentro del ámbito de los países de la Comunidad Económica Europea es, de hecho, total. En lo que concierne a los trabajadores inmigrados, a partir de los años setenta y a consecuencia de los problemas engendrados por la crisis del petróleo, las autoridades de los países de la CEE han impuesto una serie de barreras para limitar su número. No obstante, dados los problemas económicos y políticos en los países de origen de los trabajadores inmigrados, los flujos de éstos son considerables y han dado origen a un floreciente "mercado negro" de trabajo.

En Estados Unidos, la situación de los braceros (latinoamericanos, en general, y mexicanos, en particular) no ha sido diferente. Una vez terminado el auge de la economía nor-

Sin que dejen de existir las reglamentaciones jurídicas y las instituciones políticas correspondientes, en la economía japonesa las relaciones laborales son de naturaleza distinta. En primer lugar, aunque la incorporación de los trabajadores a una empresa también sea normada contractualmente, existen normas sociales no formalizadas que rigen la relación laboral. La más importante de ellas es la que establece el empleo de carrera:

Bajo este sistema, la compañía que contrata a un trabajador acepta como obligación hacer todo lo que esté de su parte, para mantener a éste en su empleo, inclusive durante las recesiones, y proporcionarle ascensos continuos con miras a su jubilación. Este acuerdo no está asentado explícitamente en los contratos laborales, pero existe sobre la base de un entendimiento tácito entre el trabajo y la administración.⁷

Este rasgo peculiar de las relaciones laborales es decisivo para la organización del trabajo dentro de las empresas. En primer lugar, genera entre los asalariados un fuerte sentimiento de identidad y pertenencia a la comunidad de la empresa; sentimiento que elimina de la conciencia social de los trabajadores japoneses las diferencias de clase subyacentes en las ideologías y actitudes políticas occidentales. En Japón, las diferencias sociales se transfieren a otros ámbitos y se perciben de manera diferente a como sucede en Occidente;⁸ los esfuerzos de la administración y de los empleados de la empresa se orientan, entonces, a fortalecer la posición de esta última ante sus competidoras.

En ocasiones, este tipo de relaciones se ve como un resabio del servilismo feudal. Si bien es cierto que, a primera vista, estas relaciones aparecen como una forma de paternalismo, cuando se ana-

teamericana, las autoridades migratorias restringieron drásticamente el acceso de la mano de obra inmigrante; sin embargo, tales restricciones dieron lugar al tráfico de trabajadores ilegales y al mercado de trabajo paralelo, donde a dichos trabajadores se les emplea mediante salarios más bajos que los oficiales y sin las prestaciones sociales correspondientes.

⁷ Yoshio Sasajima, *op.cit.*, p. 2.

⁸ El estoicismo shintoista explica, en buena medida, la actitud de los japoneses ante la vida. Sin reducir esta actitud a un simple conformismo, el shintoísmo pregonaba que el individuo no debe aspirar más que a aquello que merece; de esta forma, la movilidad del individuo en la sociedad contemporánea se justifica y se reconoce gracias a sus méritos y a través de éstos. De allí la tenacidad con la que los japoneses buscan alcanzar el más elevado grado de calificación posible; esto les permite iniciar una carrera profesional en las mejores condiciones y, a partir de entonces, se esfuerzan en hacerse merecedores de promociones laborales y salariales.

lizan con detenimiento apuntan hacia una realidad más compleja: el *verticalismo* de la servidumbre o del paternalismo *no existe*; impera, por el contrario, una comunicación entre todas las categorías de empleados de la empresa. Así, la toma de decisiones no reposa única y exclusivamente sobre los cuadros de la dirección, sino involucra a toda la comunidad.⁹

El sistema del empleo de carrera es un fenómeno reciente: aún cuando algunos especialistas señalan que durante el periodo de entreguerras algunas empresas ya recurrían a él, su generalización data del periodo de crecimiento rápido (los años sesenta); en 1986, una encuesta del Ministerio del Trabajo revelaba que 63.3% de los directivos y 88.9% de los empleados administrativos de las empresas con 5 000 y más trabajadores eran empleados de carrera; en las empresas con menos de trescientos empleados las proporciones eran de 72.7 y de 85.4%, respectivamente.¹⁰

No obstante la amplia difusión del fenómeno antes mencionado, la reestructuración en curso de la economía japonesa ejerce múltiples presiones tendientes a introducir modificaciones en el sistema del empleo de carrera, sobre todo en lo que se refiere al sistema de salarios, la incorporación de la mano de obra femenina y las promociones. Así, el Ministerio del Trabajo espera que al menos las grandes empresas modifiquen a mediano plazo sus políticas de empleo; de acuerdo con la encuesta antes citada, se calcula como porcentaje deseable que sólo 42.9% de los cuadros directivos y 73.8% de los empleados administrativos sean empleados de carrera.

Las políticas gubernamentales buscan, además, promover una mayor movilidad de la mano de obra y liberalizar el mercado de trabajo. Se prevé que la transición tomará un plazo relativamente largo (en la medida en que los nuevos reclutamientos se hagan pro-

⁹ Los japoneses han sido considerados como los mejores en adaptar y desarrollar las tecnologías provenientes de otros países; sin embargo, esto sólo ha sido posible en la medida en que los trabajadores directos también participan en la toma de decisiones. Ejemplo de esto son los llamados *círculos de control de calidad*: dentro de cada fase de la producción de un artículo, los trabajadores responsables pueden hacer sugerencias sobre modificaciones al equipo utilizado, a la organización del trabajo, etc., con miras a tornar más eficiente el proceso de producción. Muchas de las mejoras a la tecnología importada provienen de las sugerencias de los trabajadores directos y no de los ingenieros especializados (Fuente: Entrevista con los responsables del control de calidad de National-Panasonic; Osaka, marzo de 1991).

¹⁰ Ministerio del Trabajo, *Survey on changes in the socioeconomic climate and japanese employment practices*, Tokio, 1986, p. 4.

gresivamente sobre la base de contratos no permanentes), lo que quizás redunde en una ventaja política, ya que el costo social estará en relación inversa a lo que dure la transición. No obstante, esta tardanza no despeja la gran incógnita de cuál será la reacción del común de los asalariados japoneses, cuando se vea confrontado a una situación inusitada.

El salario de carrera

El salario de carrera funge como la contraparte del sistema del empleo de carrera:

La práctica de salarios acordes con la duración de los servicios [prestados por el empleado] es otro aspecto esencial del sistema del empleo de carrera y refleja el supuesto de que el empleo es un convenio a largo plazo. El salario inicial de un trabajador se fija tomando en consideración su edad y su formación académica, y es intencionalmente bajo. Pero, cada año el salario del trabajador se incrementa de acuerdo con una escala fija, y crece de acuerdo con la duración de sus servicios. Este proceso normalmente continúa hasta que el trabajador cumple los cincuenta y cinco años.¹¹

Los ingresos de los asalariados están constituidos por dos partes principales: el salario base mensual y los bonos semestrales. El salario básico mensual incluye algunas bonificaciones extraordinarias, determinadas tanto por las cualidades individuales del trabajador (edad, antigüedad, experiencia y calificaciones) como por sus habilidades para desempeñar un trabajo. Algunas de estas bonificaciones suelen ser por concepto de costos de transporte (*commuting costs*), por el número de dependientes o por la vivienda. Como cada empresa utiliza métodos diferentes para evaluar las cualidades de los trabajadores o para sufragar algunos de los gastos de éstos, los salarios generalmente varían de una empresa a otra.

Las continuas encuestas del Ministerio del Trabajo revelan que existe una tendencia manifiesta (cuando menos en las grandes empresas) a considerar la capacidad del trabajador para realizar un trabajo como el factor de mayor importancia en la determinación de los salarios; esto se explica por la necesidad que tienen las mismas empresas de reducir el número de candidatos a los puestos directi-

¹¹ Yoshio Sasajima, *op. cit.*, p. 3.

vos o de promover rápidamente hacia los puestos de responsabilidad a los jóvenes talentos.

Después de la segunda guerra mundial, se extendió el sistema de retribuciones mediante bonos semestrales (algunas compañías los distribuyen trimestralmente). En ocasiones, en aquellas empresas donde existen sindicatos, éstos han logrado obtener una bonificación adicional análoga al reparto de utilidades vigente en México. Sin embargo, al ser los bonos semestrales los más difundidos, éstos se fijan de acuerdo con el salario base y la situación del trabajador durante los seis meses precedentes. El cuadro 1 muestra, para 1985, los equivalentes en salarios mensuales promedio de los bonos semestrales para todas las empresas y para aquellas con mil y más empleados, de acuerdo con los grupos de edad de los trabajadores. Mientras que el promedio para todas las empresas gira alrededor de los cuatro meses, en las grandes compañías el promedio se establece alrededor de los cinco meses. Los gobiernos nacional y locales pagan a sus empleados, en promedio, el equivalente a cinco meses de salario.

CUADRO 1
Japón: equivalente de los bonos semestrales por edades (promedios), 1985

Edad	Todas compañías		Cías. con + 1 000 trabajadores	
	Bonos *	Eq. meses	Bonos *	Eq. meses
25-29	654	3.8	873	4.7
30-34	838	3.9	1 162	4.9
35-39	974	4.0	1 415	5.1
40-44	1 099	4.2	1 695	5.3
45-49	1 117	4.2	1 855	5.4
50-54	1 057	4.1	1 888	5.5
Promedio	822	3.8	1 249	5.0

* Miles de yens.

Fuente: Ministerio del trabajo, *Basic Survey on the Wage Structure*, Tokio, 1986.

Este sistema de salarios, materializado aún antes de que la economía entrara en la fase de crecimiento sostenido, ha permitido que los salarios por hora que se le pagan en promedio a los japoneses, hayan rebasado en poco tiempo los de los otros países industriales. En Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia, los salarios

horarios disminuyeron drásticamente; en Alemania, a pesar de ciertos altibajos, se han mantenido como los más elevados del mundo, seguidos no muy de cerca (25 puntos porcentuales por abajo, en 1988) por los japoneses (véase cuadro 2). Es necesario aclarar, sin embargo, que este rápido avance de los salarios japoneses se explica en buena medida por la reapreciación obligada del yen de 1985. Para tener una idea más justa del fenómeno, sería necesario analizar los avances en la productividad del trabajo y su influencia sobre los salarios.

CUADRO 2
Comparación internacional de los niveles salariales

Años	Japón	EUA	RFA	G. Bretaña	Francia
1985	100	190	136	99	101
1986	100	133	129	82	91
1987	100	115	134	78	92
1988	100	100	125	78	85

Fuente: Ministerio del Trabajo, *White paper on labor*, 1988, Tokio, 1988.

No obstante, la virtud más destacada del salario de carrera es la de ser el medio principal para reforzar el empleo de carrera. Sin embargo, dentro de este marco las retribuciones salariales tienen poco que ver con el tipo de trabajo desempeñado. A lo largo de la carrera profesional de un empleado, a éste lo cambian cada determinado tiempo para que ocupe puestos más elevados y, por lo tanto, se ve obligado a seguir cada vez cursos de capacitación con el objeto de desempeñar sus nuevas responsabilidades.

La movilidad del trabajador dentro de la empresa y la capacitación continua que ésta le ofrece parecerían poner en entredicho el carácter alienante del trabajo en la producción capitalista. El asalariado, lejos de limitarse a realizar una simple operación mecánica, va adquiriendo a lo largo de su carrera una visión cada vez más amplia del lugar que ocupa dentro de la empresa, y de sus responsabilidades.

A pesar de las muchas ventajas que tienen los sistemas de empleo y salario de carrera, sus consecuencias negativas se hacen sentir sobre todo en aquellos sectores de la población que se encuentran en las edades cercanas a la jubilación. Si por alguna circunstancia los asalariados de cierta edad se ven obligados a abandonar su empleo, su reubicación será tanto más difícil cuanto más cerca se encuentren de la edad de la jubilación.

El sistema de reclutamiento de asalariados

Durante el mes de abril de cada año, las empresas se vuelcan sobre las instituciones de enseñanza para localizar los nuevos reclutas. En los inicios de la expansión económica, los egresados de la escuela secundaria eran tan demandados por las empresas que fueron llamados los "huevos de oro"; ellos constituían, en 1955, 62.1% de los recién incorporados a las actividades productivas; los egresados de bachillerato representaban 30.3% y los de las universidades y las preparatorias, 7.6 por ciento.

El auge de los egresados de secundaria fue breve: en 1970, apenas representaban 21.6% de los contratados por primera vez. Por su parte, los bachilleres recién graduados alcanzaron en ese año la proporción pico (58.3%), manteniéndose desde entonces alrededor del 50 y tantos por ciento. De manera complementaria, la incorporación de los egresados de las instituciones de enseñanza superior a los nuevos empleos alcanzó, en 1970, la proporción de 33.1% y todavía creció hasta 40.4%, en 1985, permaneciendo también alrededor de esa cantidad (véase gráfica 2).

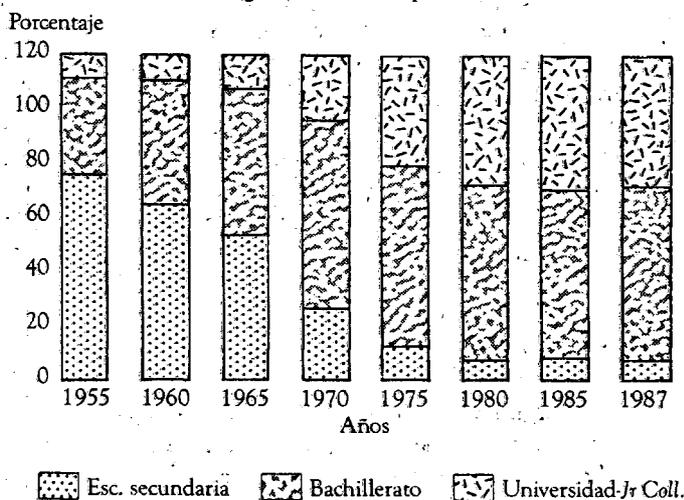
La demanda en el mercado laboral se apegó a la evolución del sistema educativa; cuando la población buscó ampliar la formación de los jóvenes más allá del nivel ofrecido por el sistema de educación obligatoria, las empresas se orientaron hacia los egresados del bachillerato y de las instituciones de educación superior.

Ahora bien, el destino de estos trabajadores que se incorporan por primera vez a la estructura productiva, ha estado en función de la formación previa de éstos. Así, en 1986, los egresados del bachillerato se empleaban como trabajadores manuales (35.6%), administrativos (26.5%) y vendedores (17.6%); los de las preparatorias como trabajadores administrativos (56.6%) y técnicos (30.1%); los universitarios como profesionistas y técnicos (41.6%), trabajadores administrativos (33.2%) y vendedores (21 por ciento).¹²

Dicho en pocas palabras, en comparación con la mano de obra que se utiliza en otros países industriales, los asalariados japoneses constituyen una élite. Su formación escolar básica es de cuando menos 12 años; sin embargo, como se trata de una escolaridad ge-

¹² Instituto Japonés del Trabajo, *Employment and employment policy*, Japanese Industrial Relations Series, núm. 1, Tokio, 1988, p. 12.

GRÁFICA 2
Nivel educacional de los graduados incorporados al mercado de trabajo



Fuente: Ministerio de Educación, *Encuesta básica sobre las escuelas*, Tokio, 1989.

neral, relativamente poco útil en el desempeño de actividades productivas, cuando los nuevos asalariados son reclutados por las empresas reciben cursos de capacitación y los van cambiando por diversos puestos, hasta que se les asigna uno determinado.

A pesar de que las empresas han sacado mucho partido del sistema educativo vigente, hace ya tiempo que éstas sienten la necesidad de vincular de manera más estrecha los sistemas escolar y productivo. En la perspectiva de la reestructuración industrial en curso, se insiste en la necesidad de preparar a los escolares para afrontar los retos que representan tanto la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías y nuevos materiales, como su aplicación a escala industrial.¹³

Por otra parte, como el sistema de empleo de carrera supone

¹³ Uno de los grandes proyectos que tienen como objetivo central este tipo de vinculaciones contempla la creación de las tecnópolis; es decir, ciudades donde se asienten institutos tecnológicos, universidades, centros de investigación privados y públicos, etc., para desarrollar programas conjuntos de investigación. Por ahora, este proyecto se encuentra ya en marcha en algunos puntos de Japón.

ascensos continuos en función de la antigüedad y de la experiencia del empleado, las asignaciones a los puestos jamás se consideran como definitivas; la movilidad dentro de la empresa es, por lo tanto, una de las características de la división del trabajo e implica la capacitación continua del personal. A diferencia de lo que sucede a menudo en Occidente,¹⁴ esta característica permite que las empresas japonesas tengan un elevado grado de flexibilidad, para reorganizar periódicamente los procesos productivos a través de la introducción de nuevas tecnologías, mediante la modificación de los ritmos de producción, etcétera.

*Políticas empresariales y disposiciones oficiales
sobre el retiro del personal*

La flexibilidad organizacional que es inherente al sistema de empleo de carrera, permite que las empresas encaucen a sus cuadros de más edad hacia el retiro. Hasta 1986, la edad oficial para la jubilación era de 55 años; sin embargo, a partir de ese año, como consecuencia de la reestructuración industrial y del envejecimiento de la mano de obra, las autoridades laborales pusieron en práctica una política destinada a elevar la edad del retiro a los 60 años.

Las empresas respondieron positivamente a la iniciativa gubernamental. Así, mientras que el porcentaje de empresas que jubilaba a sus empleados a los 55 años pasó de 52.0 a 23.0% entre 1974 y 1987, el de las que lo hacían a los 60 años pasó de 32.4 al 53.9%, durante el mismo lapso (véase cuadro 3). Señalemos, no obstante, que las grandes empresas han acatado las políticas gubernamentales más que las medianas y pequeñas: por ejemplo, mientras que 84.3% de las empresas con 5 000 y más empleados y 70.8% de 1 000 a 4 999 empleados jubilaban a sus trabajadores a los 60 años, sólo 51.9% de las empresas entre 100 y 299 empleados lo hacía también. Estas cifras indican que una proporción considerable de empresas, sobre todo las medianas y pequeñas, jubila a sus

¹⁴ En Occidente, como la relación entre patrón y trabajador se concibe de entrada como antagonica, los sindicatos, en defensa de sus intereses gremiales, tienden a oponerse a cualquier modificación de las condiciones de trabajo. En Japón, en la medida en que los sindicatos, al igual que los trabajadores en lo individual, se sienten parte de la comunidad de la empresa, el antagonismo a la occidental se diluye y se establece una relación de colaboración entre empleadores y asalariados.

empleados antes de que éstos lleguen a los sesenta años. Por otra parte, muy pocos trabajadores continúan activos más allá de esa edad.¹⁵

CUADRO 3
Japón: edades de jubilación de los trabajadores del sector privado

Año	55	56-57	58-59	60	61-64	65
1974	52.0	7.1	5.2	32.4	0.4	2.6
1976	47.3	10.0	5.9	32.6	0.3	2.8
1978	41.3	12.6	6.8	33.7	0.4	4.4
1980	39.5	12.6	7.5	36.5	0.7	2.5
1982	35.5	10.8	7.4	43.0	0.8	2.0
1984	29.6	12.2	6.1	48.3	1.3	2.0
1986	26.7	9.2	7.4	52.5	2.3	1.8
1987	23.0	10.3	7.7	53.9	2.3	2.4

Fuente: Ministerio del Trabajo, *Survey of employment management*, Tokio, 1988.

Esto crea, sin embargo, una situación difícil para los trabajadores, pues a pesar de que éstos están obligados a cotizar cuando menos al sistema nacional de pensiones, éste paga las pensiones de jubilación a partir de 65 años, lo cual obliga a los trabajadores a adoptar soluciones personales para sortear los cinco años que separan el retiro y el pago de las pensiones correspondientes.

Recursos económicos y/o políticos para afrontar la penuria de mano de obra

Las condiciones económicas y poblacionales del Japón actual condujeron a las autoridades nacionales a darle prioridad a los problemas de empleo y de empleabilidad: por un lado, gracias al ahorro interno y a la expansión de las exportaciones, el país cuenta con los suficientes recursos como para emprender las tareas marcadas por los programas de reestructuración industrial; pero, por el otro, el mercado de trabajo japonés resulta cada vez más estrecho. Este estrechamiento se debe, como se ha dicho, al envejecimiento de la población en edad productiva, a la estabilización del crecimiento de la población joven y a la entrada relativamente tardía de los jóve-

¹⁵ Instituto Japonés del Trabajo, *op.cit.*, p. 13.

nes al mercado de trabajo, debido a su prolongada permanencia en el sistema educativo.

El desequilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral ha provocado diversas reacciones en los medios económicos y políticos japoneses. Las empresas han buscado resolver la penuria de mano de obra local mediante la contratación de trabajadores no japoneses; sin embargo, las leyes vigentes prohíben que los extranjeros trabajen dentro del territorio japonés¹⁶ y esto ha generado un mercado negro, en el que se emplea a los trabajadores ilegales mediante el pago de salarios más bajos que los oficiales. La literatura a nuestro alcance constató este hecho sin dar cuenta de la magnitud del mismo, limitándose a señalar que la mayor parte de los trabajadores ilegales proviene de los países asiáticos. De cualquier forma, las autoridades estudian la posibilidad de modificar las leyes, para regular la llegada al país de inmigrantes de origen no japonés. El primer paso que se tomó en ese sentido fue darle la autorización de trabajar a los descendientes de japoneses que tienen otras nacionalidades.

Las empresas con capacidad para transferir sus recursos financieros al extranjero han optado por invertir directamente en otros países, sorteando, de esa forma la penuria de mano de obra.¹⁷ Según estimaciones oficiales, las inversiones directas japonesas en el exterior se elevaban a 3 500 millones de dólares, en 1973; en 1984, la suma era de 10 000 millones de dólares; en 1987, de 33 400 millones de dólares (20% de esta cantidad correspondía a las actividades manufactureras). A pesar de que la revaluación del yen de 1985 tuvo un peso considerable en ese salto de las inversiones directas japonesas, también es cierto que éstas crecieron en términos absolutos. Se estima que en 1987, las empresas niponas localizadas en

¹⁶ Las excepciones son, por ahora, las siguientes categorías laborales: a) ejecutivos o directivos de compañías comerciales o financieras; b) académicos de tiempo completo afiliados a instituciones de enseñanza o de investigación; c) actores, músicos y atletas profesionales; d) técnicos o ingenieros calificados invitados por instituciones públicas o privadas; e) franceses o chinos con una calificación inexistente en Japón; f) profesores de lenguas extranjeras o intermediarios en el comercio internacional (Yoshio Sasajima, *op.cit.*, p. 14).

¹⁷ La escasez de mano de obra no es, por supuesto, el único motivo por el cual las empresas prefieren expatriar sus recursos. Entre otras causas, se deben considerar las barreras arancelarias que muchos países han opuesto a las exportaciones japonesas, las ventajas locacionales que algunos gobiernos ofrecen a las firmas niponas o el bajo costo de la mano de obra de algunos países.

el extranjero ocupaban un millón doscientos mil empleados (850 000 en las manufacturas) mientras que en Japón se dejaron de crear 570 mil nuevos puestos de trabajo.¹⁸

En el plano político, las autoridades nacionales se esfuerzan por proponer soluciones a la penuria de mano de obra. De ellas, la que a primera vista parecería más viable consiste en extender el periodo productivo de los trabajadores hasta los 65 años y, de ser posible, hasta los 70. La medida se justifica aduciendo que, por un lado, la permanencia en el sistema escolar retrasa el acceso de los jóvenes al mercado laboral y que, por el otro, existe un desfase entre la edad promedio de la jubilación (60 años) y aquella en la cual los jubilados empiezan a cobrar sus pensiones (75 años). Sin embargo, las autoridades deben tomar en cuenta las inercias existentes en la actualidad: los aspirantes a la jubilación son renuentes a retirarse más tarde.

En esa perspectiva, las autoridades despliegan una política *tous azimuts*, para convencer al universo de la población japonesa que su envejecimiento dista mucho de ser negativo y que se puede sacar provecho de esa situación.

Estructura de la población económicamente activa (PEA)

Principales características de la PEA

La población de quince años y más y la población económicamente activa (PEA) crecieron en términos absolutos y relativos durante el periodo 1955-1985; sin embargo, el ritmo de crecimiento de la segunda fue menor que el de la primera.¹⁹ (Véase cuadro 4.) En lo que respecta a la estructura de la PEA, cabe destacar que se produjo un cambio importante, gracias al cual los trabajadores asalariados dejaron de ser minoritarios (en 1955, representaban apenas 43.5% de la PEA total): su porcentaje superó al de los trabajadores por cuenta propia y al de los que trabajan en unidades de producción

¹⁸ Yoshio Sasajima, *op.cit.*, pp. 24-25.

¹⁹ Si consideramos 1955 como el año base, los índices de crecimiento fueron de 160 para la población de 15 años y más y de 142 para la PEA, en 1985. (Fuente: Organización de las Naciones Unidas, *Anuarios estadísticos de población*, varios años.)

CUADRO 4

Japón: población de 15 años y más y población económicamente activa, 1955-1990

Año	Población 15 años y más	Población ec. activa
1955	100.00	70.80
1960	100.00	69.19
1965	100.00	65.69
1970	100.00	65.35
1975	100.00	63.03
1980	100.00	63.26
1985	100.00	63.00
1990		

Fuente: Bureau of Statistics, Management and Coordination Agency, *Labor Force Survey*. Citado por Instituto Japonés del Trabajo, *op. cit.*, p. 27.

familiares; en efecto, mientras aquéllos representaban, en 1985, 74.3% de la PEA total, éstos apenas cubrían 23.1% (el 2.6% restante correspondía a los desempleados).

Ahora bien, fue el trabajo familiar el que se vio más afectado y transformado por la generalización de las relaciones salariales en la economía japonesa: a comienzos del periodo, este tipo de organización de la producción absorbía 30.61% de la PEA; para 1985, captaba apenas 9.37 por ciento.

La importancia de los trabajadores por cuenta propia también declinó, aunque no en la misma proporción que la del grupo anterior: el porcentaje de la PEA que absorbió ese sector durante los años señalados fue de 24.51% y de 15.36 por ciento. Ahora bien, en términos absolutos, su decrecimiento fue poco relevante: de 10 028 millones de trabajadores por cuenta propia pasó a 9 160 millones entre 1955 y 1985; el mantenimiento de este sector se debió, en buena medida, a que se trataba de pequeñas unidades de producción capaces de utilizar un número reducido de asalariados y de insertarse en los intersticios de la producción de las medianas y grandes empresas, cubriendo fases productivas intensivas en mano de obra (véase cuadro 5).

En lo que se refiere a la estructura sectorial del empleo, la de Japón refleja con claridad el proceso de terciarización característico de los países desarrollados: a) existe un incremento progresivo de la participación del sector terciario tanto en el PIB como en el empleo; b) la participación del sector primario en el PIB se reduce de

CUADRO 5

Japón: población económicamente activa por posición en el trabajo, 1955-1990

Año	PEA	Total	Personal empleado		
			Trabajan por cta. propia	Trabajan en familia	Empleados y asalariados
1955	100.00	97.50	24.51	30.61	42.38
1960	100.00	98.34	22.30	22.30	52.54
1965	100.00	98.81	19.62	19.11	60.08
1970	100.00	98.86	18.96	15.62	64.16
1975	100.00	98.12	17.64	11.80	68.50
1980	100.00	97.98	16.83	10.67	70.28
1985	100.00	97.38	15.36	9.37	72.33
1990					

Fuente: *idem*, cuadro 4.

manera considerable, pero la disminución es aún mayor cuando se hace referencia a la generación de empleos; c) a partir de un momento determinado, la participación del sector secundario en el PIB y en el empleo deja de crecer y disminuye. En el caso japonés, el quinquenio 1970-1975 representó el punto de inflexión de la curva de crecimiento, cuando menos del empleo. A partir de entonces, el sector terciario se erigió como el principal creador de empleos (véase cuadro 6).

En las previsiones económicas se augura que el proceso de terciarización se acentuará en el futuro inmediato. Pero esa tendencia

CUADRO 6

Japón: estructura sectorial del personal empleado, 1960-1986

Año	Total	Sector		
		Primario	Secundario	Terciario
1960	100.00	37.5	24.4	38.1
1965	100.00	23.5	31.9	44.6
1970	100.00	17.4	35.2	47.3
1975	100.00	12.7	35.2	51.9
1980	100.00	10.8	33.5	55.4
1985	100.00	8.8	34.3	56.5
1986	100.00	8.5	33.9	57.2

Fuente: *idem*, cuadro 4.

probable se atribuye a los recientes cambios en el contexto internacional (incrementos en los precios de las materias primas y de los energéticos) que provocaron la desaceleración del crecimiento japonés. Por su parte, las autoridades apuestan a la expansión de la demanda interna para reactivar la economía. Esto supone, desde luego, una transformación radical de las pautas de consumo de la población, la cual no dejará de tener repercusiones negativas sobre el volumen del ahorro nacional.

En todo caso, una comparación entre la estructura del empleo de Japón y la de otros países industriales muestra profundas diferencias. En primer término, el proceso de terciarización marca cierto atraso respecto de Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia. En estos países, tanto los servicios financieros como los comunales ocupan un mayor volumen de empleados que el que se ocupa en Japón.

El retraso de algunas ramas de servicios explica la segunda originalidad de Japón: en este país, el sector secundario tiene un mayor peso en el empleo que el que tiene en Francia, Gran Bretaña y Estados Unidos; el único caso que se le asemeja es el de Alemania Occidental, cuyo sector secundario incluso supera ampliamente al japonés (véase cuadro 7). La situación se repite en los subsectores manufactureros lo que comprueba que, por el momento, Alemania y Japón son los países que cuentan con las plantas manu-
factu-

CUADRO 7
Estructura del empleo en los principales países industrializados

Sector y subsector	Japón		EUA 1986	RFA 1986	Francia 1986	G. Bretaña 1986
	1970	1987				
Primario	17.4	8.3	3.1	5.3	7.3	2.5
Secundario	35.6	33.7	27.7	40.9	31.3	30.9
minas	0.4	0.1	0.8	1.3	0.5	1.0
manufacturas	27.0	24.1	19.1	32.2	22.6	22.5
construcción	7.7	9.0	6.6	6.6	7.2	6.1
otros	0.5	0.5	1.1	0.9	1.0	1.2
Terciario	47.0	58.0	69.3	53.7	61.3	66.6
comercio y transporte	6.4	5.9	5.4	6.0	6.5	6.0
finanzas y serv. comunales	20.5	28.5	28.5	32.6	38.2	40.0

Fuentes: OECD, *Labour Force Statistics*, París, 1988. ILO, *Yearbook Labour Statistics*, Ginebra, 1988.

reras más desarrolladas y más dinámicas en cuanto al empleo y a las exportaciones.

El tercer aspecto significativo es que el sector primario japonés —a pesar de haber perdido considerablemente su importancia— es el que absorbe el mayor volumen de empleo de los cinco países más desarrollados; sólo el sector primario francés se le equipara, porque el alemán y, sobre todo, el británico y el norteamericano absorben un volumen relativo mucho más bajo.

Estos rasgos revelan un desarrollo desigual de la economía japonesa: mientras que el acelerado proceso de modernización tecnológica permitió crear unas ramas manufactureras altamente productivas, las condiciones propias de Japón han contribuido a posponer el desarrollo de sectores estratégicos como el primario y algunas ramas del terciario.

En lo que se refiere al sector primario, las condiciones físico-geográficas y sociopolíticas del país, estas últimas engendradas por la reforma agraria que se realizó durante la ocupación de las fuerzas aliadas, explican el retraso: la tierra se llegó a fraccionar hasta tal punto que el promedio del tamaño de la propiedad por campesino oscila alrededor de una hectárea.

El retraso manifiesto del sector de servicios financieros se debe, en buena medida, al aislamiento relativo de la economía japonesa. Sólo muy recientemente Japón ha intentado incrementar sus inversiones directas en el extranjero, tanto en sectores clave para su planta industrial (sobre todo materias primas) como en los sistemas financieros de otros países. Quedaría por verse si, desde 1987 hasta la fecha, esta reorientación de la política económica exterior del Japón ha acarreado o no cambios sustanciales en la estructura del empleo y del PIB. Por el contrario, la expansión de los mercados exteriores (tanto de importaciones —de materias primas y, más tarde, de productos semielaborados— y de exportaciones —de bienes de consumo final y de capital— como de capitales) ha ocupado un lugar central en la estrategia de desarrollo de los cuatro países occidentales más desarrollados.

La participación femenina en las actividades productivas

Otro aspecto importante, que subraya el retraso relativo del capitalismo japonés, es la incorporación de la mano de obra femenina a

las actividades productivas. La población japonesa se caracteriza por el predominio de la población masculina sobre la femenina, al menos en los grupos de edades productivas; este rasgo constituyó una ventaja durante los periodos de expansión acelerada y moderada ya que, por lo general, se privilegia el empleo de mano de obra masculina.

Sin embargo, es necesario insistir en que las condiciones políticas, económicas y sociales del país han sido propicias para que las mujeres busquen una participación igualitaria en las actividades productivas. Esta incorporación la facilitó el hecho de que las leyes educativas y laborales plantean el trato igual para hombres y mujeres. A pesar de los lastres de las tradiciones culturales, en ciertas áreas esto es ya un hecho. En el sistema educativo, cuanto menos hasta el bachillerato, la participación de las mujeres es mayor que la de los hombres, aunque la situación se invierta a nivel universitario.

Este cambio se le puede atribuir a las tradiciones familiares que anclan a la mujer al hogar, como ama de casa y como encargada de la educación de los hijos; estas tradiciones, además, están en el origen de la participación relativamente débil de las mujeres en las actividades productivas.²⁰ Subrayamos lo anterior porque, a pesar del notable avance de la participación femenina en la economía de Japón, si esta participación se compara con la de las mujeres de otros países industrializados, se pone de manifiesto el retraso de Japón.

De hecho, mientras que la mayor parte de los hombres entra al mercado de trabajo al terminar el bachillerato (18 años), en 1975 y 1987 la proporción de mujeres con edades entre los 15 y los 19 años que trabajaba fue de 21.7 y 16.6%, respectivamente.

La participación femenina es, por otro lado, mayor en el grupo de 20-24 años. Esto se hizo manifiesto en 1975 y en 1987. En esos años, las tasas de participación fueron del 66.2 y del 73.6%, respectivamente; es decir, las máximas para todos los grupos de edades.

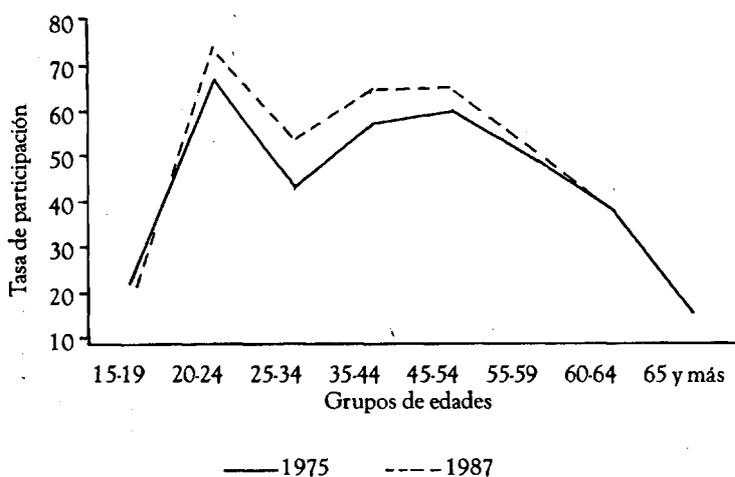
Sin embargo, en uno y otro año, las tasas descendieron drásticamente para los grupos de edades entre 25 y 34 años: 43.2 y 53.6%. Para los grupos siguientes, 35-44 y 45-54 años, las tasas

²⁰ La tasa de participación mide la proporción de mujeres que trabaja, con respecto del total de la población femenina. Las tasas pueden, en consecuencia, referirse a la población total o a la de determinados grupos de edades.

aumentaron en ambos años aunque disminuyeron para los grupos que se sitúan después de la edad de jubilación oficial, 55 años (véase gráfica 3).

GRÁFICA 3

Japón: participación femenina en la PEA: 1975-1987



Fuente: OECD, *Labour Force Statistics*, París, 1988.

En 1987, a pesar de que las tasas de participación fueron mayores en todos los casos, salvo en el grupo de 15-19 años, la pauta de comportamiento social se mantuvo: una proporción considerable de las mujeres se retiró de las actividades productivas durante el periodo que va desde el matrimonio (25-26 años) hasta el momento en que los dos hijos (promedio) ingresaban al sistema escolar obligatorio (35-36 años).

Estas variaciones en las tasas de participación por edades revelan el desfase social de Japón respecto de los principales países desarrollados. Si establecemos comparaciones en relación a esto durante 1987, encontramos que:

— En Francia y Estados Unidos, la estructura de las tasas de participación femenina es semejante y “normal”; es decir, los mayores valores se presentan no en los estratos más jóvenes (15-19

años) sino en los maduros (de 20 a 54 años), sin que la curva presente depresiones drásticas como en el caso japonés, o menos pronunciadas como en el de Alemania y Gran Bretaña. Cabe señalar, sin embargo, que cuando menos en Francia, la disminución de la tasa de participación de los 45-54 años a los 55-59 años es resultado de una política explícita que adquiere carices diferentes según el sector donde las mujeres trabajen.²¹

—Salvo en Francia, en los tres países occidentales restantes la tasa de participación de las mujeres de 15-19 años es muy elevada (oscila entre 45 y 75%). Esto habla en favor de los sistemas de educación obligatoria imperantes tanto en Francia como en Japón, que permiten una formación más sólida y prolongada de la mano de obra.

— Es interesante constatar, por otra parte, que las mujeres japonesas de los grupos de las edades mayores buscan prolongar su permanencia en las actividades productivas más que las de los otros países. Las tasas de participación del grupo de 55-59 años oscilan alrededor de 52% en Japón, Estados Unidos y Gran Bretaña; pero en el grupo de 60-64 (es decir, después de la jubilación), las tasas descienden a 41.3, 32.9 y 18.2% y, en el de 65 años y más, a 17.6, 6.9 y 2.8%, para cada uno de dichos países.

De esta situación se desprenden, cuando menos, dos conclusiones importantes. En primer lugar la participación de las mujeres japonesas en las actividades económicas sería más constante (como en los casos de Estados Unidos y Gran Bretaña) si la infraestructura para el cuidado y la educación de los niños durante la primera infancia tuviese una mayor cobertura.²² Las normas sociales tradicionales que atan a la mujer a la familia durante el periodo en que puede ser más productiva no constituyen un obstáculo infranqueable; antes bien, la educación pre-

²¹ En el sistema de educación nacional, por ejemplo, las madres de tres hijos o más pueden optar por la jubilación con quince años de servicio; en algunos otros servicios públicos, sin importar el número de hijos, las madres pueden optar por la prejubilación a los 55 años, recibiendo media pensión hasta los 60 años y, a partir de esa edad, reciben el 100 por ciento.

²² En 1987, mientras que la cobertura de las escuelas primaria y secundaria era virtualmente del 100%, la del kinder era apenas de 44.64%, pues de 4 516 millones de niños con edades entre 3 y 5 años, sólo 2 016 millones asistían a un centro preescolar (fuente: Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, *Education in Japan: 1989 [A graphic presentation]*, Tokio, 1989, p. 24).

dispone a las mujeres a participar en la vida económica y social.

En segundo lugar, esa predisposición se manifiesta sobre todo a través de la tenacidad de las mujeres mayores para mantenerse en las actividades productivas después de la edad de la jubilación. Parecería que las mujeres reaccionan a las limitantes sufridas durante la juventud, prolongando al máximo su vida productiva. Cualquier intento gubernamental para retrasar la jubilación deberá no sólo tomar en cuenta a las mujeres sino basarse en ellas debido a que representan un grupo de apoyo y porque ellas son el grupo más numeroso entre los ancianos, en contraste con lo que sucede en los grupos de edades productivas.

El desempleo

Como dijimos antes, la economía japonesa se caracteriza por tener la más baja tasa de desempleo del mundo.²³ Hasta 1973, dicha tasa se mantuvo alrededor de 1% anual; después de la crisis del petróleo de 1974, la demanda de mano de obra se redujo sensiblemente y la tasa de desempleo creció hasta 2%, en 1976, y 3.1% en 1987 (véase gráfica 1).

Estas cifras, sin embargo, disimulan fenómenos importantes que obligan a matizar su análisis. Por ejemplo, cuando las mujeres abandonan o pierden su trabajo, automáticamente dejan de clasificarse en la PEA y, en consecuencia, no se las considera como desempleadas. Pero, por el contrario, las estadísticas incluyen en la PEA tanto a los trabajadores por cuenta propia como a los que trabajan en empresas familiares; dicho sea de paso, estos dos sectores funcionan como válvula de escape para los que se ven obligados a retirarse momentáneamente del mercado de trabajo asalariado.

Por otro lado, el desempleo afecta de manera desigual a los individuos de acuerdo con su edad y con su sexo. Las tasas de desempleo más elevadas se registran en los estratos más jóvenes de la población y en los más viejos; en el grupo de 15-19 años, dichas tasas aumentaron de 2.7 a 9.3%, entre 1970 y 1987; durante el mismo periodo, las del grupo de 20-24 años pasaron de 1.8 a 4.3%; las del

²³ El desempleado se define como aquella persona, de 15 años o más, que no trabajó durante la semana anterior o durante un mes determinado, pero que es capaz tanto de trabajar como de buscar un nuevo empleo (Instituto Japonés del Trabajo, *op.cit.*, p. 15).

grupo de 50-54 años, de 0.7 a 2.3%; las de 55-59 años, de 1.8% a 4.0 por ciento.

La gravedad cualitativa del desempleo varía, sin embargo, según el grupo de edad afectado: dadas las características del sistema de empleo de carrera, para los jóvenes es factible encontrar empleo, pero para los viejos, próximos a la jubilación, la situación se torna crítica. De esta forma, si bien es cierto que el empleo de carrera le otorga una seguridad de por vida a la mayor parte de los asalariados, también provoca múltiples dificultades para los desempleados viejos. Estas dificultades provienen del hecho de que la movilidad de los trabajadores se fomenta sólo dentro de los límites estrechos de la empresa y de que, en consecuencia, la movilidad interempresarial todavía se percibe como negativa.²⁴

Respecto de este punto, es posible que las medidas gubernamentales para liberalizar el mercado de trabajo fracasen ante las inercias patronales engendradas por el sistema de empleo de carrera; sin embargo, en algunos sectores de la población, sobre todo entre los jóvenes y las mujeres, empiezan a manifestarse síntomas de movilidad interempresarial.

De acuerdo con algunas encuestas de opinión llevadas a cabo por el Ministerio del Trabajo, en términos generales, el desempleo de los hombres se debe principalmente a causas involuntarias (56.9%, en 1986, véase cuadro 8) mientras que el de las mujeres se debe a causas voluntarias (71.1 por ciento).

Cuando esas proporciones se desagregan en función de los grupos de edades, observamos que en los estratos de 15-24 años y 25-34 años de la población masculina, hay motivos voluntarios de desempleo detrás de 62.5 y 60.0%, respectivamente, de los casos de desempleo; entre los factores voluntarios tiene un peso significativo la búsqueda de mejores puestos y remuneraciones. Ante los obstáculos que presenta el sistema de empleo de carrera para la movilidad de la mano de obra, a partir de los 35 años la pauta masculina de comportamiento cambia: los hombres tienden a tratar de conservar el empleo y las causas voluntarias

²⁴ Mientras que en los países occidentales el paso del asalariado por múltiples empleos se considera como sinónimo de experiencia, en Japón se ve como un síntoma de inestabilidad social y personal.

CUADRO 8

Japón: tasas de desempleo por edades y para trabajadores del sexo masculino, 1970-1987

Edades	1970	1975	1980	1985	1987
Promedio	1.2	2.0	2.0	2.6	2.8
15-19	2.7	4.8	5.5	8.9	9.3
20-24	1.8	3.1	3.6	3.8	4.3
25-29	1.1	2.1	2.0	2.4	2.6
30-34	1.0	1.3	1.7	2.0	2.2
35-39	0.8	1.5	1.3	1.9	2.0
40-44		1.5	1.0	1.6	1.8
45-49	0.7*	1.4	1.3	1.5	1.7
50-54		1.6	1.5	1.9	2.3
55-59	1.8**	3.2	3.9	3.1	4.0
60-64		3.2	4.6	7.0	7.6
65 y más	0.6	1.8	2.2	2.1	1.6

* Edades 40-54.

** Edades 55-64.

Fuente: Bureau of Statistics, Management and Coordination Agency: *Labor Force Survey: Special Survey*, Tokio, 1986.

de desempleo son minoritarias respecto de las involuntarias.

La actitud de las mujeres ante el empleo y el desempleo es completamente diferente a la de los hombres; en primer lugar, salvo en el estrato de edad próximo a la jubilación, el desempleo femenino se explica fundamentalmente por causas voluntarias (véase, cuadro 9). En segundo término, al igual que en el caso de la mano de obra masculina, en los estratos más jóvenes (de 15 a 34 años) la incidencia de las causas voluntarias es mayor que en el de los estratos más viejos (de 35 años en adelante). Finalmente, aun en el grupo de edad próximo a la jubilación, la proporción de las causas voluntarias de desempleo es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

Como era de esperarse, la actitud flexible de las mujeres se debe, en buena medida, a que en muchas ocasiones su salario constituye, dentro del ingreso familiar, un complemento del que percibe el marido. Esto es particularmente cierto para aquella parte de la PEA femenina que sólo trabaja de tiempo parcial; en este caso, 56% de las mujeres que buscaba empleo declaró que lo hacía para completar el ingreso familiar y sólo 13.5% afirmó que eran ellas quienes aportaban la parte principal de dicho ingreso.

CUADRO 9
Japón: causas de desempleo, por grupos de edad y por sexo, 1986

Edad	Hombres			Mujeres		
	Total	Volun- tario	Involun- tario	Total	Volun- tario	Involun- tario
Total	100	43.1	56.9	100	71.1	28.9
15-24	100	62.5	37.5	100	81.8	18.2
25-34	100	60.0	40.0	100	88.9	11.1
35-44	100	42.9	57.1	100	77.7	22.3
45-54	100	45.5	54.5	100	60.0	40.0
55 y más	100	16.7	79.2	100	33.3	66.7

Causas voluntarias, incluye: búsqueda de mejores trabajos y permanencia obligatoria en casa por diversas razones.

Causas involuntarias, incluye: recortes de personal, bancarrota, recesión económica, jubilación, decisión administrativa.

Fuente: Bureau of Statistics, Management and Coordination Agency: *Labor Force Survey: Special Survey*, Tokio, 1986.

Entre las mujeres que buscaban un trabajo de tiempo completo, 47.9% declaró ser la principal fuente del ingreso familiar y sólo 25.2% aporta un ingreso complementario. Estas cifras revelan no sólo otra faceta del cambio de las actitudes femeninas sino también un hecho social importante: en una sociedad en la que las mujeres estuvieron tradicionalmente sometidas a la autoridad masculina y relegadas a un segundo plano dentro de la estructura familiar, un número considerable de ellas asume, hoy día, el papel de jefe de familia. Las causas de esta transformación son tanto la mayor independencia que otorgan las leyes y que las mujeres hacen valer (a través del divorcio, por ejemplo) como la mayor longevidad de las mujeres respecto de los hombres (al deceso de éstos, las mujeres asumen las responsabilidades familiares).

Conclusiones

Los clichés suelen presentar a la sociedad japonesa como el punto culminante de la modernidad. Aunque esto sea cierto en algunos aspectos, las rápidas transformaciones económicas y tecnológicas sufridas durante lo que va de la segunda mitad del siglo

XX contrastan con la menos rápida disolución de pautas tradicionales de comportamiento social. Algunas características del mercado laboral y de la estructura de la PEA indican que, tanto económica como socialmente, la japonesa es una sociedad en fluctuación.

Hay ocasiones, dentro de este proceso de transición, cuando los valores occidentales parecerían imponerse sobre los tradicionales; de lograrse esa imposición, la sociedad japonesa perdería más de lo que ganaría. Conscientes de este dilema, las autoridades nacionales ensayan estrategias políticas que permitan salvaguardar la herencia histórica del país. Es más, en reacción a la fuerte influencia occidental sufrida desde que el gobierno Meiji optó por la modernización, las autoridades buscan ahora aprovechar el lugar preponderante de la economía japonesa en el contexto internacional, para revertir la tendencia.

Por ahora, los métodos de administración de las empresas y las relaciones industriales japoneses ejercen gran fascinación sobre Occidente. Sin embargo, las diferencias en las estructuras sociales y mentales hacen imposible una traspolación mecánica de la experiencia nipona.

Por último, consideramos necesario subrayar que, en el caso de Japón, las políticas educativa, salarial y social en general, obedecen a un plan diseñado para el largo plazo y que se aplica con rigor a pesar de los cambios gubernamentales. En ese sentido, el "milagro" japonés no tiene de místico más que el nombre, pues descansa sobre una política que en sus líneas directrices fue diseñada desde la Restauración Meiji y que han seguido, con las adaptaciones necesarias, los sucesivos gobiernos.

BIBLIOGRAFÍA

- AMAYA, Tadashi, 1990. *Recent Trends in Human Resource Development*, Japanese Industrial Relations Series núm. 17; Instituto Japonés del Trabajo, Tokio.
- BUSINESS INTERCOMMUNICATIONS INC. *White Paper on Japanese Economy*, Tokio (varios años).
- FUKUTAKE, Tadashi, 1989. *The Japanese social structure*, University of Tokyo Press; Tokio.

- HIRAISHI, Nagahisa 1987. *Social Security*; Japan Industrial Relations Series, núm. 5; The Japan Institute of Labor; Tokio.
- HOSAKA, Tetsuya y Yasuhiko Yamasaki, 1988. *Social Security in Japan; About Japan Series*, núm. 17, Foreign Press Center; Tokio.
- INAGAMI, Takeshi, 1988. *Japanese Workplace Industrial Relations*; Japan Industrial Relations Series, núm. 14; The Japan Institute of Labor; Tokio.
- THE JAPAN INSTITUTE OF LABOR, 1988. *Employment and employment policy*; Japanese Industrial Relations Series, núm. 1; The Japan Institute of Labor; Tokio.
- KURODA, Toshio, 1973. *Japan's Changing Population Structure*; Ministry of Foreign Affairs; Tokio.
- LONG TERM OUTLOOK COMMITTEE, 1983. Economic Council, Economic Planning Agency: *Japan in the year 2000: Preparing Japan for an age of internationalization, the aging society and maturity*; The Japan Times, Ltd.; Tokio.
- LOZOYA, Jorge A. y Victor Kerber Palma, *Japón 1946-1990: el camino a la opulencia*, Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos, SRE; México.
- MANAGEMENT AND COORDINATION AGENCY, 1986. *Labor force survey: special survey*; Tokio.
- MINISTRY OF EDUCATION, SCIENCE AND CULTURE, 1989. *Education in Japan: 1989 (A graphic presentation)*; Ministry of Education, Science and Culture; Tokio.
- _____, 1988. *Basic survey of schools*; Ministry of Education, Science and Culture; Tokio.
- _____, 1986. *Ministry of Education Surveys*; Ministry of Education, Science and Culture; Tokio.
- MINISTRY OF LABOR, 1986. *Survey on changes in the socioeconomic climate and japanese employment practices*; Tokio.
- _____, 1987. *Basic Surveys on the Wage Structures*; Ministry of Labor; Tokio.
- _____, 1988. *White Paper on Labor: 1988*; Ministry of Labor; Tokio.
- _____, 1989. *Survey of employment management*; Ministry of Labor; Tokio.
- OECD, 1985. *Social Expenditure 1960-1990: problems of growth and control*; OECD; Paris.
- OGAWA, Naohiro y Daniel B. Suits: *Lessons on Population and Economic change from the Japanese Meiji Experience*; Nihon University Population Research Institute; Tokio; s.f.
- OKASAKI, Yoichi, 1990. "Social factors behind the aging of society"; en: OKASAKI, Yoichi et al. *Responding to the needs of an aging society*; Foreign Press Center; Tokio.

- OSAKI, Ayanori, 1958. *Histoire du Japon: l'économie et la population*; Série Travaux et documents, núm. 32; Institut National d'Études Démographiques; Presses Universitaires de France; Paris.
- SASAJIMA, Yoshio, 1988. *Labor in Japan*; About Japan Series, núm. 9; Foreign Press Center; Tokio.
- TOKUTAKE, Yasushi, 1988. *Education in Japan*; series "About Japan" núm. 8; Foreign Press Center, Tokio.