

Convegno Internazionale Italia e Giappone

[Donne e Società Giappone e Italia]

25 Novembre 2006, Terza Sessione [Donna Lavoro Famiglia]

Sommario della Relazione

1. Sulla discriminazione uomo e donna per quanto riguarda l'impiego

In Giappone, nel 1966, il Tribunale di primo grado ha emesso per la prima volta una sentenza in base alla quale la discriminazione della donna nell'impiego era illegittima (caso Sumitomo Cemento, Corte di primo grado di Tokyo). Eppure in quell'epoca non c'era alcuna legge che vietava la discriminazione tra uomo e donna per quanto riguarda l'impiego, quindi il Tribunale ha deciso in base all'articolo 90 del Codice Civile (disposizione riguardante l'ordine e il buon costume). Nel 1985, la Legge sulle Pari Opportunità raccomandando un generico obbligo di collaborazione per chi assumeva personale al fine di adottare criteri di eguaglianza nel reclutamento, assegnazione dei posti, promozione, mancava di effettività, mentre nel 1997 in base alla riforma di questa legge il divieto di discriminazione è stato fissato nei confronti delle donne in tutte le fasi dell'impiego. Inoltre nel giugno del 2006, il divieto di discriminazione è stato introdotto ugualmente per uomini e donne. Inoltre è stata emanata una norma che sancisce l'illegalità della discriminazione indiretta, una condotta cioè che non comprende una discriminazione di per se' ma consistente in standards e criteri irrazionali che abbiano effetti svantaggiosi per l'impiego delle donne. Così la legge giapponese cerca di raggiungere i livelli internazionali. Eppure la legge sull'eguaglianza si limita con decreto ministeriale ad enunciare solo tre casi di discriminazione indiretta. Quindi limitandosi a soli tre casi, diminuisce lo stesso significato della discriminazione indiretta sfortunatamente.

2. La barriera per le donne dei "sistemi di impiego a corsi distinti" e le modalità di impiego non a tempo pieno

Recentemente, [in quanto donna] le discriminazioni apparenti sono diventate non tanto frequenti. Eppure quelle non evidenti sono aumentate. Un esempio è l'impiego a percorsi in cui le donne si concentrano nel "percorso generico" (*lavori generici, segretariato*) di carriera. Un'altra ragione è il ricorso frequente della donna a forme di lavoro non a tempo pieno, quali il part-time oppure altre forme di lavoro atipiche (*quali il lavoro interinale*). La ragione di questi due fenomeni consiste nella politica delle imprese di concentrare le prospettive di carriera sul lavoratore maschio e anche nella rigida distribuzione dei ruoli ancora molto radicata (fondamentalmente le donne svolgono il 90 % del lavoro domestico e della cura dei figli).

Le donne hanno problemi quindi a scegliere il percorso all'interno dell'azienda che permetterebbe loro di fare carriera, poichè questo comporterebbe spostamenti all'interno del Giappone, oppure a lavorare a tempo pieno con lunghi orari di lavoro.

La concezione del lavoro che cambia anche per gli uomini

La riforma della legge che ha introdotto il divieto di discriminazione indiretta potrebbe far cambiare le attuali condizioni di lavoro che attualmente le donne lavoratrici dedicandosi al contempo alla cura della famiglia e dei figli possono difficilmente soddisfare. Si aspetta che questa legge sia uno strumento per mirare a un nuovo stile di vita che non è quello solo del "vivere solo lavorando" come fanno adesso gli uomini. Eppure le condizioni di fatto sono severe. Anche col vento favorevole per combattere la bassa natalità, si assiste a una tendenza verso la revisione dei modi tradizionali di lavorare degli uomini come "work life balance" o le "family friends measures"; tuttavia la più grande barriera consiste nei lungo orari di lavoro specialmente nell'attuale fase di deregulation. Con la deregulation le regole concernenti l'orario di lavoro stanno cambiando. Si è esteso il sistema di lavorare per più ore facoltativamente e di calcolare solo in modo presuntivo le ore straordinarie lavorate. Si dice che il numero delle ore lavorate annuali siano 1802 ma in realtà queste sono solo le ore annuali pagate mentre se si fa un computo delle ore straordinarie non computate ai fini del salario queste all'anno diventano 2232. 1/4 dei lavoratori aventi 30 anni lavora più di 60 ore e quindi costoro non possono certo collaborare alla cura dei figli. Poichè oggi la comunità si è indebolita e non aiuta ad allevare i figli, si dovrebbe creare un sistema che permetta sia agli uomini che alle donne di "lavorare e vivere come essere umani".