

Freeter y NEET: expectativas sociales y personales

Tutorizado por la profesora Ana María Goy Yamamoto

1. Introducción

El objetivo del presente ensayo es explicar los cambios en el concepto de masculinidad en Japón por la aparición de figuras como los *freeter*, NEET,... En otras palabras, desde la recuperación económica Japón ha gozado de un sistema empresarial único que ha reflejado los valores culturales nipones. No obstante, tras la década de 1990 y el estallido de la burbuja este sistema se ha ido haciendo insostenible y ha ido modificándose en pos de adaptarse mejor al mercado global capitalista. Sin embargo, los conceptos culturales no cambian al mismo ritmo que la economía del país: si en los primeros trabajos que se hicieron a cerca de la masculinidad japonesa allá en 1980 ésta se consideraba como algo homogéneo, en los trabajos actuales cada vez se habla de los jóvenes japoneses buscando nuevas manifestaciones y expresiones de masculinidad. Para autores como Dasgupta, el concepto de masculinidad está íntimamente relacionado con el matrimonio y con el empleo (Dasgupta 2013: 101); otros autores, como Tanaka, señalan que depende más de la actitud del trabajador en la empresa (Cook 2013: 3). No obstante, en este trabajo nos centraremos en la visión de Emma Cook por la que no sólo son las experiencias de los hombres las que definen la masculinidad de un sujeto sino la negociación de las expectativas de ambos hombres y mujeres. Así, intentaremos centrándonos especialmente en la figura de los *freeter* para explicar las consecuencias que está teniendo para los jóvenes japoneses el no encajar en la figura normativa del *salaryman*, tanto a nivel social como personal.

Ana María Liceras Garrido

Graduada en Estudios de Asia y África: itinerario de Japón, Universidad Autónoma de Madrid, y asistente de Investigación en el Centro de Estudios de Asia Oriental de la Universidad Autónoma de Madrid. Estancias en Sophia University (Tokio) y The Japan Foundation Japanese Language Institute, Kansai (Osaka).

Interesada principalmente en los estudios comparativos entre Japón y España, especialmente los referidos a la felicidad, la masculinidad y el trabajo.

2. Metodología

Para llevar a cabo nuestro objetivo en primer lugar se explicarán cual ha sido la evolución del concepto de masculinidad en Japón desde el comienzo de la era Meiji en 1868. En esta época es cuando aparece el concepto de *salaryman*, que encarna la masculinidad normativa japonesa hasta el momento. Tras hacer un breve repaso de cómo las diferentes generaciones desde Meiji negociaron con este concepto de masculinidad pasaremos a explicar lo que es un *freeter* y un NEET. Las expectativas laborales y de futuro para *freeter* y NEET varían en función del género, con lo que las diferencias de género en el ámbito laboral también serán brevemente explicadas, para justificar la diferencia de aspiraciones entre hombres y mujeres. Tras esto, pasaremos a explicar cómo ve la sociedad la

existencia de estos jóvenes desviados del patrón básico laboral para luego centrarnos en la teoría de Cook y explicar cómo se ven ellos a sí mismos en función de las expectativas sociales y las suyas propias personales.

3. La masculinidad desde la era Meiji

Las definiciones de lo que es la masculinidad varían a lo largo del tiempo, la cultura y los individuales. Así, aunque una definición universal de lo que es la masculinidad no exista, este concepto está generalmente asociado a los valores, creencias, actitudes y comportamientos adscritos a los varones de una sociedad (Connell 2005: 3-4). Así, también el concepto de masculinidad ha venido cambiando en Japón con el paso de los años. Las expectativas sociales, los tabúes, las estructuras familiares comunes también han ido cambiando a la par que la historia ha ido avanzando. De este modo, según Sekiguchi Hiroko, en el Japón del siglo IX y X el matrimonio, lejos de ser un compromiso permanente, duraba sólo mientras existiese “el sentimiento positivo de los dos individuos”. Tampoco hay ninguna evidencia de que las relaciones entre sujetos del mismo sexo fuesen un tabú social, sino que más bien eran vistas como algo común (Leupp 1995: 32-33). No obstante, desde la era Muromachi, en paralelo a la militarización de la sociedad japonesa, el sistema de organización familiar *ie* (jp. *ie* 家) se patriarcaliza y la figura de la mujer va perdiendo protagonismo hasta quedar supeditada a la autoridad del hombre. El énfasis en la tierra y la fuerza militar que existía en el Japón medieval hizo que la cultura masculina del honor y lealtad samurái al señor prevaleciese hasta la época Tokugawa, con lo que el poder de la mujer queda limitado al ámbito de la *ie*. Fue en esta época cuando los estamentos sociales fueron definidos en función de la ocupación de cada individuo: *bushi* (jp. *bushi* 武士), campesinos, artesanos y mercaderes. El sistema legal estaba basado en el estatus y cada grupo social tenía su propio código legal y características y el matrimonio entre miembros de diferentes estatus estaba terminantemente prohibido (Hall 1991). Por otra parte, las casas de placer proliferaban por todo Edo, ofreciendo prostitución masculina y femenina; existen pruebas fundadas tanto en documentos oficiales como en la literatura de la época de que desde la era Heian (794-1185) hasta la Tokugawa (1603-1868) las relaciones entre personas del mismo sexo estaban a la orden del día en Japón y que eran totalmente frecuentes tanto en el estamento militar como en el clero (Leupp 1995: 94-142). Como podemos ver, la imagen de lo que supone ser un hombre adulto común y responsable era muy diferente a la actual. ¿Cómo ha sucedido este cambio a lo largo del tiempo?

Nuestra historia comienza en 1868, la Revolución Meiji. Japón se abre al mundo tras casi dos siglos de aislamiento político y feudalismo económico y social. Será en este año cuando se dé el pistoletazo de salida en la carrera hacia la modernización de Japón. Los estamentos desaparecen. Tras la restauración del poder imperial el gobierno comenzará un ambicioso programa de reformas que abarcará todos los aspectos: tecnológico, político, jurídico, social,... el modelo constitucional será copiado de Prusia, el sistema bicameral de Inglaterra, el sistema educativo de Francia,... Consignas como “Ética oriental, tecnología occidental” (jp. *tôyô no dôtoku, seiyô no gakugei* 東洋の道德、西洋の学芸) expresaban el deseo de perseguir lo moderno y lo occidental, aún a costa, en ocasiones, de su propia identidad cultural (Rubio 2007: 174-182). Fue entonces cuando surgió un nuevo discurso de masculinidad legitimado por este estado tan implicado con el proyecto de capitalismo y modernización. El gobierno Meiji precisaba de ciudadanos dóciles, productivos como trabajadores o soldados. Entonces fue cuando comenzó a constituirse uno de los modelos de masculinidad preeminentes y más duraderos dentro de la ideología japonesa del género: el del *salaryman* (jp. *Sarariiman* サラリーマン) (Dasgupta 2013: 1-22).

El *salaryman* se caracteriza por ser un ejecutivo asalariado de una empresa en la que está empleado a tiempo completo, gozando de los beneficios del empleo de por vida y el paternalismo corporativo japonés. Suelen ser sujetos de clase media, con unos estudios universitarios de los que se graduaron alrededor de los veinte años, casados y con hijos a los que mantener. Suelen estar asociados con la imagen de ir al trabajo en hora punta, en un tren atestado, desde su piso de alquiler en las afueras y, tras un día de metódico trabajo, tomar algo con sus compañeros en un *izakaya* (jp. 居酒屋) para regresar bien entrada la noche a casa, donde su familia ya hace tiempo que duerme. Estos empresarios se suelen identificar con una imagen de leales, diligentes y sacrificados por el bien de la empresa. Su figura ha pasado a ser íntimamente relacionada con la transición de Japón desde sus años de posguerra al país desarrollado que es ahora (Dasgupta 2013: 1-2).

En cuanto a las mujeres, lo que el gobierno Meiji esperaba de ellas era “buenas esposas y sabias madres” (jp. *ryôsai kenbo* 良妻賢母). El hacer la vida lo más agradable posible a sus ocupados maridos *salaryman* y el tener hijos y educarlos para que fuesen de utilidad para la nación en el futuro era la máxima misión de las mujeres. En esto se puede ver también cierta influencia de la ideología confuciana, en la que la mujer solo se contemplaba en su papel de madre y esposa. El que la mujer trabajase fuera de casa y ganase un sueldo similar o superior al del marido no estaba contemplado; el lugar de la mujer era la casa, la *ie*, que con las reformas del gobierno Meiji ya había dejado de ser aquella gran familia intergeneracional que fue en época Tokugawa para convertirse en una familia nuclear. En otras palabras, el entorno en el que se movía la mujer quedó bastante restringido desde esta época (Dasgupta 2013: 26).

Estas dos figuras, el *salaryman* y la “buena esposa y sabia madre”, formaban juntos el modelo básico de matrimonio heterosexual y familia típica que vendría a ser el común desde Meiji. Esto no quiere decir que en Meiji solo existiese este modelo de masculinidad, todo lo contrario, el modelo del granjero o del soldado también ocupaban un papel muy relevante, sobre todo durante las épocas de las Guerras Mundiales. No obstante el modelo del *salaryman* irá ganando cada vez más visibilidad, incluso con obras de la cultura popular como la novela *Sarariiman Monogatari* (1928) de Maeda Haijime. Esto llegará al punto de que tras la posguerra y la ocupación americana, cuyas reformas hacen que tanto la figura del soldado como la del granjero pierdan importancia, será la figura del *salaryman* la representante de la masculinidad del grueso de la clase media urbana japonesa (Dasgupta 2013: 27-28).

La generación de jóvenes nacidos en la primera década de la era Showa (1926-1934), es decir entre 1926 y 1934, son los llamados “Primera generación Showa” (jp. *shôwa hitoketa* 昭和一桁). A estos jóvenes se les atribuye la espectacular recuperación económica de Japón tras la posguerra. Esta primera generación de trabajadores se Shôwa se caracterizan por su devoción a la empresa, son los llamados “adictos al trabajo” (jp. *môretsushain* 猛烈社員). También en esta época aparecen términos como el de “soldado corporativo” (jp. *kigyôsenshi* 企業戦士) para referirse a ellos. Estos *salaryman* estaban muy comprometidos con la empresa a la que pertenecían y las órdenes de sus superiores hasta el punto de dejar a un lado incluso su vida privada y familia. El papel de las mujeres tampoco cambia demasiado respecto a la época anterior. Aparece el término de “mamá educativa” (jp. *kyôiku mama* 教育ママ) refiriéndose a madres entusiasmadas con mejorar la educación de sus hijos para darles un futuro brillante (Dasgupta 2013: 32).

No obstante, podemos decir que la siguiente generación tendrá una mentalidad ciertamente distinta. La segunda generación Shôwa (jp. *shôwa futaketa*, 昭和二桁), nacida entre la década de los treinta y cuarenta, ha visto los resultados de la devoción al trabajo de la generación anterior y

enfoca de forma distinta su relación con el ámbito laboral. El trabajo es visto como un modo de garantizarse una vida cómoda y un buen estatus. En japonés esto se refleja en la denominación “tipo *my home*” (jp. *mai hoomu gata* マイホーム型). Esto no quiere decir que estén menos dedicados a la empresa; son *kaisha ningen* (jp. 会社人間), sinónimo de *salaryman*, no obstante carecen del fervor de la generación anterior (Dasgupta 2013: 32-33).

La siguiente generación es la del *baby boom* tras la Segunda Guerra Mundial, nacidos entre la década de los cuarenta y los cincuenta, tras la derrota de Japón y el comienzo de la ocupación americana. Gracias a los Planes para Doblar la Renta entre 1960 y 1970 la calidad de vida de las familias japonesas mejora; la economía crece. Cuando los jóvenes del *baby boom* comienzan a contarse entre la población activa van accediendo a los puestos inferiores en la base de grandes corporativas japonesas que comenzaban su época de bonanza. Será especialmente esta generación la que se convierta en la imagen viva de lo que será para el resto del mundo un japonés; el ideal de *salaryman* que anteriormente hemos descrito, caracterizados por su fidelidad a la empresa y colectividad. “El clavo que sobresale es amartillado” (jp. *deru kugi wa utareru* 出る杭は打たれる). Esta generación cada vez le va a dar más importancia a la educación de sus hijos, cada vez más van a cursar estudios secundarios y universitarios, lo que acentuará aún más la imagen de igualdad y ausencia de clases en la sociedad japonesa (Dasgupta 2013: 34-35).

En la década de los ochenta Japón ya había logrado cumplir con creces los objetivos que allá por 1868 el gobierno Meiji se había propuesto de modernización y acercamiento al extranjero. A pesar de haber pasado el bache de dos Guerras Mundiales, dos bombas atómicas y la ocupación americana, en la década de los ochenta Japón era reconocido como un gigante económico cuyo alto nivel socioeconómico no tenía nada que envidiar al de cualquier potencia occidental. El rápido desarrollo de Japón no pasó desapercibido; incluso las grandes potencias tradicionales occidentales sentían que debían de saber más acerca de la administración empresarial nipona. Este deseo se refleja en la proliferación de títulos como *Japan as a Number One: Lessons for America* de Erza Vogel en 1979 o *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge* de William Ouchi en 1981. Incluso en el discurso de los propios japoneses se podía entrever cierto orgullo internacional por el desarrollo de su país manifestado en la compra de iconos globales como en Rockefeller Center, la cultura consumista desenfrenada en la que se había embarcado e incluso en la compra de arte occidental por parte de los millonarios japoneses (Dasgupta 2013: 11).

La semilla de todo este éxito era el sistema corporativo japonés. Este sistema se fundamenta en tres pilares: empleo de por vida (jp. *shûshinkoyô* 終身雇用), un sistema de promoción basado en la antigüedad en la empresa (jp. *nenkôjoretzu* 年功序列) y el sistema de sindicato vertical interno (jp. *kigyôbetsukumiai* 企業別労働組合) (Goy 2009: 2-3). La primera de las características, el empleo de por vida, implica que la empresa garantiza al trabajador ciertas coberturas sociales, tales como un seguro médico; ayuda con la financiación de la vivienda, garantiza un plan de pensiones... Es decir, la empresa es, en cierto sentido, la encargada de garantizar el bienestar de sus empleados y su interés en ellos es holístico, englobando a su familia y su vida fuera del ámbito laboral. Esto, sumado a que el mercado laboral externo a la empresa está mucho menos desarrollado que el interno, lo que dificulta modificar el lugar de empleo, hace que los trabajadores japoneses desarrollen una fuerte identidad corporativa.

La segunda característica es el sistema de promoción basado en la antigüedad. Por muy talentoso que sea un nuevo empleado suele tardar entre cinco y diez años en comenzar a ascender, las tareas que se le confían son rotativas y el sueldo que recibe es menor; la empresa se lo reembolsará cuan-

do vaya a adquirir una vivienda o a pagar la educación de sus hijos. Uno de los problemas derivados de esta característica y la anterior es la ocasional falta de productividad de los trabajadores, ya que son conscientes de que no van a perder su empleo con facilidad aunque su rendimiento no sea del todo satisfactorio. La tercera característica, la del sindicato vertical interno, hace que los sindicatos estén fuertemente relacionados con la dirección de la empresa y que a su vez estén aislados de otros sindicatos del mismo sector. En otras palabras, aunque la ocupación sea la misma cada empresa goza de su sindicato independiente (Goy 2009: 2-5).

No obstante el paraíso no tardó en desaparecer. La crisis financiera que hizo que los noventa pasasen a ser conocidos como la Década Perdida (jp. *ushinawareta juunen* 失われた十年) terminó con el periodo de bonanza japonés. Recesión, bancarrota, paro, competencia global,...fueron algunos de los elementos más decisivos. El pistoletazo de salida a la entrada en la crisis lo dio el estallido de la burbuja de valores bursátiles producida por el desplome del índice Nikkei el 29 de diciembre de 1989. Esto repercutió al valor de los inmuebles, lo que terminó de hacer que la actividad económica se estancase a partir de 1992 (Goy 2009: 47). El otro factor más relevante que desencadenó la crisis fue la competencia global. El sistema de toma de decisiones de las empresas japonesas es extremadamente consensuado y, en consecuencia, extremadamente lento. El tener que ponerse a la par que empresas de todo el mundo sacó a relucir la falta de flexibilidad y rapidez en la toma de decisiones del sistema corporativo japonés. Esto hace que el margen de beneficios de la empresa se vaya reduciendo cada vez más, lo que desemboca en que se requiere cada vez menor número de nuevos trabajadores a tiempo completo (Genda 2005: 39).

No obstante esta Década Perdida no está solo condicionada por factores económicos. En contraste con el sentimiento de satisfacción de la década anterior comienza a extenderse un sentimiento de inseguridad. Por un lado, el ataque de un grupo terrorista japonés en el metro de Tokio con gas sarín en 1995 causó una conmoción en la población. Esto, sumado a los estragos y cinco mil millones de víctimas mortales que dejó el gran terremoto de Kanto del mismo año hizo que la moral de la población decayese hasta cierto punto. Por otra parte, empiezan a adquirir visibilidad minorías sociales, culturales, sexuales y éticas que habían quedado relegadas hasta entonces como las madres solteras, los homosexuales, los emigrantes coreanos,... También temas relacionados con la Guerra Fría y las Guerras Mundiales, como el de las mujeres de compañía asiáticas (*comfort women*), comienzan a salir a la luz y a ser discutidos en público y en el ámbito internacional. Y es que Japón no puede evitar esta clase de temas relacionados con su pasado imperialista al comenzar a acercarse al resto de países de la esfera asiática. Los países asiáticos como Singapur o Taiwán comienzan a ser mercados jóvenes y prometedores que Japón, en plena crisis económica, no puede ignorar. Fue también en los noventa cuando se introdujeron varias legislaciones acerca del género entre otras las “Leyes de Baja por Maternidad o Cuidado Familiar” de 1992 y 1999, la “Ley Básica para una Sociedad de Igualdad de Género” en 1999 y un reforzamiento de la “Ley de Oportunidad de Empleo Igualitario” introducida originalmente en 1986. También, mediante planes como en “Plan Ángel” de 1995 se intentaba fomentar una participación más activa del hombre en la vida familiar, incluyendo dar la baja de paternidad (Dasgupta 2013: 12-14).

La demografía japonesa también comenzará a sufrir cambios. La población comienza a envejecer, a la vez que la tasa de natalidad desciende cada vez más. Esto hará que cada vez las grandes empresas empleen a menor cantidad de trabajadores jóvenes y recién graduados en favor de conservar el puesto de los trabajadores de edad más avanzada (Genda 2005: 34-37). Yûji Genda llama a esto “*displacement effect*” y lo achaca a tres factores. El primero, que las empresas japonesas en

su época de bonanza en los setenta contrataron a demasiado personal que, en muchos casos, era ineficiente. El segundo factor lo constituiría que el despedir a estos trabajadores sería una pérdida de inversión humana que hicieron en su día. Y el tercer factor lo constituyen las leyes japonesas de protección al trabajador, que hacen el despido muy complicado (ídem).

Esto no quiere decir que los *salaryman* que ya estaban contratados fuesen inmunes al despido; todo lo contrario. Grandes empresas comienzan a quebrar y todos sus empleados, respetables *salaryman*, a quedar en paro sin ser capaces de conseguir un nuevo empleo. El *salaryman*, pilar en el que se sostenía la economía familiar japonesa comienza a caer. De este modo el paro se convierte en uno de los mayores miedos de la sociedad japonesa. Por otro lado, muchas empresas comienzan a cambiar su modelo de promoción: en vez de basarlo en la antigüedad del trabajador comienzan a darle cada vez más importancia a los resultados y a la productividad (jp. *seika shugi* 成果主義). Esto tiene como ventajas una mayor motivación para los trabajadores y ascensos más rápidos y consecuentes con el talento del individual. No obstante, este sistema también presenta dificultades en la evaluación, una competitividad interna que no favorece el trabajo en grupo y problemas de seguridad laboral. Es decir, adquiere cada vez más importancia la responsabilidad individual (jp. *jiko sekinin* 自己責任). Este cambio en la ideología corporativa afecta especialmente a la generación del *baby boom*, que daban por supuesto que el empleo de por vida y demás supuestos del empleo japonés se mantendrían. Aunque no hubiesen perdido el trabajo muchos de ellos comenzaron a sentirse traicionados por la ideología y el sistema corporativo y a soportar grandes cargas de estrés y ansiedad por la carga de trabajo. Esto hizo que aflorasen los aspectos más negativos relacionados como el *salaryman* como la muerte por agotamiento (jp. *karôshi* 過労死) o, al contrario, trabajadores no productivos siendo mantenidos dentro de la empresa (jp. *madogiwazoku* 窓際族) (Dasgupta 2013: 37).

Es a partir de este periodo cuando podemos advertir un cambio en el discurso de la masculinidad *salaryman*. La inestabilidad de la situación económica y social va a condicionar la forma de pensar de la nueva generación de jóvenes. Los graduados que aspiraban a convertirse en *salaryman* durante los noventa constituyen la generación de los “nuevos humanos” (jp. *shinjinrui* 新人類). Muchos de estos jóvenes habían experimentado a través de sus padres la peor parte del sistema corporativo japonés: la inestabilidad en el trabajo y las largas jornadas laborales. Es por eso que esta generación ni espera ni desea el paternalismo corporativo ni la existencia de los tres pilares del empleo japonés que marcaban el marco laboral anterior. La nueva sociedad va a ser casi hedonista, una cultura del consumo. Japón ya se había convertido en una sociedad post industrial con una economía fuertemente basada en el sector terciario: moda, turismo, información. Esto hizo que la figura tradicional *salaryman*, respetable, serio y corporativo, encajase cada vez menos con la imagen de los jóvenes japoneses reales, que valoraban la originalidad y el estilo. De este modo, a la hora de elegir un modo de vida, esta nueva generación va a tener una libertad y un abanico de elecciones del que sus padres no pudieron gozar (Dasgupta 2013: 37-42).

De este modo aparecen nuevos modelos de jóvenes, de lo que supone ser un hombre adulto en Japón. En este trabajo nos centraremos sobretudo en la figura de los *freeter*, si bien también hay otras figuras, como la del soltero parásito y el NEET que también se explicarán. En la primera década del 2000 el paro ya había crecido en sobremanera y cada vez más jóvenes se dedican a trabajar a tiempo parcial si bien, como se explicará en el siguiente apartado, la figura de los *freeter* ya existía desde la década de los ochenta. En esa época se asociaba con la flexibilidad y posibilidad de elección frente al rígido sistema corporativo al que estaba sujeto el *salaryman*. No obstante en la actualidad se ha convertido en la única opción para sobrevivir de muchos jóvenes.

4. Figuras derivadas de las nuevas condiciones laborales

4.1. ¿Qué es un *freeter*?

La palabra *freeter* es un neologismo japonés procedente de la palabra inglesa “*free*” (libre) y la palabra alemana “*Arbeiter*” (trabajador). Este término fue introducido en Japón por primera vez a finales de la década de los ochenta por la revista *Furomu A*, conocida por sus anuncios de trabajos a tiempo parcial (Kosugi 2003: 1). La popularidad de esta palabra aumentó en la década de los noventa, a la par que el número de *freeters* (Inui 2012: 2). Este término creó una imagen innovadora distinta del sistema de empleo japonés tradicional: la imagen de un joven valiente eligiendo dejar a un lado el típico empleo corporativo que le daría seguridad para esforzarse en trabajos a tiempo parcial y así lograr su sueño (Kosugi 2003: 1).

Este término hace referencia a individuos entre las edades de 15 y 34 años que no son estudiantes ni amos de casa (Cook 2013: 3) y que van encadenando uno o varios trabajos temporales a tiempo parcial sin llegar a tener un empleo estable a tiempo completo (Genda 2005: 52). Según las estadísticas del gobierno japonés los *freeter* son personas de entre 15 y 34 años con un trabajo a tiempo parcial (jp. *arubaitaa* アルバイト; *paatotaimaa* パートタイマー). Las mujeres casadas son excluidas y, respecto a los hombres, solo se incluye a aquellos que han estado en esta situación durante menos de cinco años. Según las estadísticas del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, el número de *freeter* pasó de ser 1.01 millones en 1992 a 2.17 en 2003. A pesar de que en la situación económica mejoró pasada la década de los noventa, en 2006 alcanzaban el número de 1.87 millones (Zhou 2010: 2). En 2013, según el Libro Blanco de Jóvenes (jp. 子ども・若者白書) publicado por el gobierno japonés, el número de *freeter* en Japón se mantuvo alrededor de 1.8 millones.

En la época de bonanza, hasta principios de los noventa, los puestos de trabajo a tiempo parcial eran principalmente ocupados por trabajadores de edad avanzada y mujeres casadas. No obstante, desde comienzos de la década de los noventa hubo un cambio en esta tendencia: trabajadores por debajo de los 35 años comenzaron a aumentar en número, especialmente la cantidad de empleados a tiempo parcial que comienza a trabajar en la veintena va aumentando. La evolución de estos jóvenes cuando ya frisaban los 30 años sin embargo divergía según el sexo: los hombres tendían a encontrar un trabajo a tiempo completo; las mujeres, por el contrario, se sumaban cada vez más a trabajos a tiempo parcial, abandonando sus trabajos a tiempo completo (Kosugi 2003: 4-6). El porcentaje de jóvenes de entre 25 y 34 años trabajando como *freeter* era solo el 2% hasta mediados de los 90, desde cuándo comenzó a aumentar gradualmente. De acuerdo con el Employment Status Survey de 1997, cuando se incluyen a aquellos menores de 35 años y se excluyen a las mujeres casadas, el 45% de los hombres y el 50% de las mujeres *freeter* tenían entre 20 y 24 años.

A la luz de los estudios tanto de Yûji Genda como de Reiko Kosugi, se pueden enumerar tres posibles motivos por los que un joven japonés se convertiría en *freeter*. El primero de ellos encaja con la concepción romántica de principios de los noventa: el joven está persiguiendo su sueño de llegar a convertirse en cantante o actor,... o demás profesiones que poco tienen que ver con entrar en un ambiente corporativo y trabaja como *freeter* para sobrevivir hasta que lo logre (Genda 2005: 55). Kosugi incluye en esta categoría a aquellos jóvenes que aspiran a un trabajo en el que no se requiere un aprendizaje formal, como peluquero o decorador de pasteles (Kosugi 2003: 11-14). La segunda categoría abarca a aquellos que, después de acabar el instituto o la universidad no tienen claro que hacer con su futuro y por ello se toman un tiempo de reflexión trabajando como *freeter* hasta haber decidido a qué se quieren dedicar el resto de su vida. El tercer grupo abarca a aquellos que, ya

sea por motivos familiares, circunstanciales o económicos no han tenido más remedio que trabajar como *freeter* en lugar de en un trabajo a tiempo completo.

Según una encuesta llevada a cabo por el Instituto de Empleo Japonés en el 2000, entre aquellos jóvenes que ven convertirse en *freeter* como algo positivo encontramos que, en las entrevistas responde que hay algo que quieren hacer (jp. yaritai koto やりたいこと) que no pasa por conseguir un trabajo a tiempo completo (22,8% de los encuestados). También entre los que ya desde el instituto querían convertirse en *freeter* no parecen querer quedarse solo en un solo empleo, sino ganar experiencia en una variedad de trabajos diferentes, evitando deliberadamente trabajar en aquellos campos en los que se ellos mismos sienten que no tienen habilidad; en otras palabras, no sienten que haya ningún trabajo especialmente adecuado para ellos (14,9% de los encuestados). Entre las respuestas de los encuestados podemos advertir cierta diferencia según el género: más hombres que mujeres dan como razón principal para querer convertirse en *freeter* el querer hacer algo fuera de la esfera del empleo corporativo. Las mujeres, por el contrario responden con más frecuencia que su decisión se debe a la dificultad de encontrar un trabajo apropiado para ellas. Kosugi sospecha que el motivo de esta diferencia es que las jóvenes japonesas experimentaron bastantes dificultades a la hora de encontrar empleo antes de su graduación y sienten que su única opción es trabajar como *freeter*. No obstante, en la valoración de los jóvenes a cerca de la figura de *freeter*, si bien se ve como algo positivo cuando tienen un objetivo en mente por el que convertirse en *freeter*, no se ve con buenos ojos simplemente trabajar como *freeter* sin ninguna otra meta. Por otra parte, entre las respuestas de los estudiantes que sí que tenían un objetivo que apoyaba su decisión de convertirse en *freeter* existía cierta diferencia entre sus respuestas dependiendo del género. Mientras que los varones respondieron que se querrían dedicar a algo relacionado con la industria del entretenimiento como músico o bailarín, las mujeres elegían el adquirir experiencia en trabajos más comunes como camarera o dependienta (Kosugi 2003; 41-49).

Entre los encuestados, un 40% del total decidió rendirse a la hora de buscar un empleo a tiempo completo y trabajar como *freeter*. Este 40% estaba compuesto de un 50% del total de las mujeres y un 30% del total de los hombres. Cuando las posibilidades de conseguir un empleo a tiempo completo comenzaban a reducirse en las mujeres destaca más la tendencia de dejar de buscar y convertirse en *freeter*, concluyendo que seguir educándose tendría unos costes demasiado elevados. Por el contrario, los hombres tienden más a buscar plazas en algún centro de estudio especializado u otro modo mediante el que continuar formándose. Esto no solo refleja las realidades del mercado laboral sino las diferentes circunstancias y expectativas sociales que existen para hombres y mujeres. También, entre otras consideraciones que habían marcado a aquellos que habían elegido convertirse en *freeter* encontramos el deseo de contar de inmediato con una fuente de ingresos y tener más tiempo libre y menos estrés que si estuviesen en un empleo a tiempo completo.

4.2. ¿Qué es un NEET?

NEET (jp. niito ニート) es la abreviación que se usa para denominar a aquellos jóvenes de entre 15 y 34 años que no están ni educándose, ni trabajando ni participando en ningún tipo de labor formativa (Not in Education, Employment, or Training); tampoco se incluye a los que están casados o buscando empleo (Genda 2007: 3). Este término se originó en Inglaterra en relación a la política y los japoneses lo adaptaron en su lengua para darle el significado actual. Según las estadísticas del gobierno japonés en 2002 había entre 650.000 y 850.000 NEETs en Japón (Genda 2007: 3). Según el Libro Blanco (jp. 子ども・若者白書) publicado por el gobierno japonés en 2013 el número de NEET ascendió a los 630.000 individuos. A diferencia de la figura del *freeter*, que es vista con ojos

más o menos positivos dependiendo de las circunstancias del sujeto, la figura del NEET está vista básicamente como un problema social. Entre 2005 y 2006 en los medios ha habido cierta opinión preestablecida de que los NEET son un grupo de vagos e indisciplinados, si bien otras visiones señalaban que se situación se debía a la situación del mercado laboral, como veremos posteriormente. Según los estudios de Kosugi, hay una proporción mayor de jóvenes con un nivel escolar bajo o que no han acabado sus estudios entre los NEET (Genda 2007: 2). Del mismo modo, jóvenes cuya familia es de bajo nivel económico o bien que viven en áreas donde la tasa de desempleo es alta tienden a terminar siendo NEET (Kosugi 2003: 9-11).

En Japón el estatus de parado solo incluye a aquellos que no están ni estudiando ni realizan las labores de hogar pero desean ser empleados (Genda 2005: 16-20). En otras palabras, las personas que, tras intentarlo un tiempo, se han rendido en su empresa de buscar un empleo no son incluidos: esto supone 41,62 millones de personas no incluidas en la población activa, un 38,4% de la población. A este grupo se le contabiliza como “fuera de la población activa”, no dentro de los parados. Entre los incluidos en esta categoría, gran parte de ellos NEET, destaca el gran número de jóvenes de entre de quince años y cuarenta años que no han completado sus estudios o que los han dejado tras graduarse en el instituto, así como la aplastante mayoría de mujeres.

Parte de los motivos que Yûji Genda expone con objeto de explicar la existencia de los NEET es que, debido a sus bajas aspiraciones en el mercado laboral, el coste de oportunidad entre trabajar y no trabajar no es significativo. Es decir, al estar formado el grueso de los NEET por personas que ya pasan de los treinta años o mujeres o bien personas con poca experiencia laboral o con un currículum escolar de perfil bajo las expectativas para ellos de encontrar un buen empleo no son halagüeñas. Especialmente para las mujeres y para aquellos que ya cuentan con cierta edad y sin demasiada experiencia laboral, por la tendencia de las empresas a contratar solo recién graduados, es más difícil encontrar un empleo. También parece que existía cierta tendencia entre los jóvenes de familias más adineradas a no buscar trabajo si su nivel escolar no era demasiado alto, ya que ya recibían una cantidad de dinero de su familia que no distaba tanto del importe de un sueldo. No obstante, con el tiempo, esta corriente se va haciendo cada vez menos relevante. En cualquier caso, el nivel escolar parece estar íntimamente relacionado entre la elección de buscar o no buscar trabajo a causa de las expectativas que su situación genera (Genda 2007: 15 – 18).

En general, los NEET y los *freeter* presentan un rendimiento académico inferior al del trabajador a tiempo completo. Entre aquellos entre 25 y 29 años las probabilidades de ser NEET son cuatro veces más grandes si el nivel educativo no supera la secundaria obligatoria. Es decir, la probabilidad de no convertirse en trabajador a tiempo completo es inversamente proporcional al nivel de formación (Inui 2012: 5 – 6). Aquellos que tienen un nivel más alto de educación se mueven más rápidamente de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo, mientras que los que solo tienen el título de la secundaria obligatoria encuentran más dificultades a la hora de encontrar un empleo fijo. En la actualidad se puede considerar la educación como un bien posicional, es decir, la generalización de cierto nivel de educación en gran parte de la población hace que no sea útil para ascender, no obstante, si no se tiene es casi imposible el encontrar un buen trabajo (Furlong et alii 2012: 12-14). Es por eso que a menor nivel de formación mayor dificultad para encontrar un trabajo adecuado a las habilidades e intereses personales de cada individuo.

El mayor problema en estas figuras que hemos presentado es que ambos *freeter* y NEET suponen una desviación del modelo de transición básico normativo de la educación al ámbito laboral, es decir, el pasar directamente de la educación a trabajar como empleados a tiempo completo. Como ya se ha explicado en la introducción histórica, a partir de los noventa la situación del mercado laboral cambió radicalmente, lo que afectó tanto a jóvenes como a mayores. Es decir, cuando los hijos de la generación del *baby boom* comenzaron a buscar empleo la demanda cayó bruscamente, con lo que las empresas se volvieron muy selectivas a la hora de contratar nuevos trabajadores. Esto, combinado con la gran cantidad de jóvenes que formaba esta generación, hizo que el número de *freeter* y NEET creciera exponencialmente. Por otro lado, a la par que los *freeter* y NEET de esta generación se hacían más y más mayores, *freeter* y NEET de otras generaciones siguen sumándose a la cifra. Entre los problemas asociados a esto es que una vez que un joven se ha convertido en *freeter* o en NEET es extremadamente difícil cambiar este estatus, ya que las empresas siguen considerando como fuente principal de nuevos empleados a los recién graduados de las universidades; o bien buscan gente con una experiencia laboral que les permita incorporarlos de forma inmediata a un trabajo de cierta responsabilidad, es decir, que la experiencia que pueda tener un *freeter* carece relativamente de valor, sin mencionar la de un NEET. Por otra parte, por las rígidas normas sociales del sistema de empleo japonés, el conseguir un empleo a tiempo completo al pasar de los treinta años es prácticamente casi imposible.

No obstante, tanto Yûji Genda como Reiko Kosugi coinciden que uno de los mayores problemas es que los jóvenes no encuentran verdadero orgullo en lo que están haciendo. La razón por la que hay tanto porcentaje de jóvenes que “quieren hacer otra cosa” o que “no encajan en ningún trabajo” es el poco atractivo que tiene para ellos la oferta de trabajos a tiempo completo. Esto es un problema porque en muchos casos los jóvenes no desarrollan unas habilidades determinadas y hace que en su futuro el encontrar un trabajo fijo se vaya haciendo cada vez más difícil. Otro motivo de desmotivación es la carga de trabajo que es impuesta a los jóvenes al entrar a trabajar a una empresa: cada vez existe una polarización más fuerte respecto a la carga de trabajo que tiene cada puesto y el más pesado se relega en los más jóvenes. Esto se agrava cada vez más al contratar las compañías a cada vez menos jóvenes. Por otro lado, tradicionalmente las empresas japonesas hacían una gran inversión en su capital humano, con lo que prefería contratar a trabajadores recién graduados sin experiencia laboral previa. No obstante, por la competencia global a la que Japón se enfrenta en la actualidad se puede detectar cierta tendencia a contratar personal con experiencia previa para ahorrar gastos de formación. Esto es un problema grave para Japón y la formación futura de sus trabajadores ya que una de sus principales fortalezas es la calidad de sus recursos humanos (Kosugi 2003; Genda 2005; Genda 2007; Inui 2012).

Otro de los principales problemas de Japón respecto a esto es, según Genda, cómo ve la sociedad japonesa el desempleo juvenil. El paro de los jóvenes o su condición como *freeter* tiende a verse más como un cambio de la mentalidad de los jóvenes hacia el trabajo; desean más tiempo libre, más flexibilidad, menos estrés. En otras palabras, están menos comprometidos que las generaciones anteriores con su trabajo. El desempleo juvenil se ve como voluntario o bien como paro friccional, beneficioso para la economía. Comparado con el desempleo de los jóvenes el de los trabajadores de más de cuarenta años se trata como un asunto mucho más grave, ya que suele tratarse de personas de las que una familia entera depende y que en ningún caso se encuentran desempleados de modo voluntario. Por otro lado, si la evolución de la población japonesa sigue la trayectoria que ha venido trazando hasta ahora la población envejecerá cada vez más y la tasa de natalidad aumentará también con los años. Si esto ocurre, cuando los trabajadores de la generación del *baby boom* de

entre 1947 y 1949 se retiren existe el temor de que el número de empleados de entre 50 y 60 años sea gigantesco y no haya jóvenes suficientes para trabajar y costear sus pensiones.

5. Género en la vida laboral

Ya hemos hablado brevemente de cuál ha sido la evolución de los prototipos de hombre y mujer respecto al trabajo en la introducción y, al explicar las nuevas figuras actuales de *freeter* y NEET tampoco hemos podido evitar mencionar las diferencias de género. Japón es un país en el que la desigualdad de género en el ámbito laboral es notoria. A pesar de la ley de 1985 del Acta de Igualdad de Oportunidades Laborales, según el informe de la OECD de 2012, Japón permanece como uno de los países en los que el estatus económico de la mujer dista más del de los hombres (Estévez-Abe 2013: 3). Las aspiraciones y las expectativas de los jóvenes respecto al trabajo no se explican sin comprender estas diferencias que encuentran hombres y mujeres dentro del ámbito laboral y es por ello que es el tema que se va a tratar en este apartado. Según estudios de 2011 del OECD, en 2008 la diferencia salarial entre hombres y mujeres en Japón fue de un 35% en los trabajos a tiempo completo, solo superado por Corea. Por otro lado, el número de mujeres que ocuparon un puesto administrativo de alta responsabilidad también en 2008 fueron un 10% del total, en contraste con el 42% de EEUU, el más alto, o el 31% de España (Estévez-Abe 2013: 3-5). En este apartado se intentarán explicar las diferencias de expectativas laborales para hombres y mujeres para luego justificar el cambio en los prototipos de hombre y mujer adulta, la visión que la sociedad tiene de ello y sus consecuencias en los individuales.

Una de las causas principales para explicar la diferencia salarial entre hombres y mujeres es la segregación ocupacional, es decir, la diferencia entre los empleos que ocupan hombres y mujeres. Según datos del gobierno, más del 50% de las ocupaciones está compuesta mayormente por miembros de un sexo u otro (Shuto 2009: 22). En estos trabajos dominados por el sector femenino el sueldo es menor. Ejemplos de estos puestos son trabajadoras de servicios de apoyo a la familia –amas de llaves, niñeras, asistentes– (96,3%), trabajadoras de la seguridad social (85,8%), trabajadoras en el sector textil (80,4%) o trabajadoras en otros servicios –guías turísticas, modelos, enterradoras– (74,3%) (Hori 2009: 6). No obstante, incluso cuando son hombres y mujeres los que están empleados en la misma empresa la trayectoria que siguen es diferente. Una de estas trayectorias incluye trabajar en varias secciones dentro de la empresa para enriquecer su experiencia antes de ascender. La otra implica muy poca variedad en el tipo de trabajos que se realizan, con lo que las posibilidades de ascender son menores. La primera es típicamente seguida por hombres y la segunda por mujeres. En otras palabras, mientras que a los hombres se les entrena para que adquieran un abanico más amplio de habilidades de las mujeres se espera más bien que hagan el trabajo auxiliar (Shuto 2009: 22 – 23).

De este modo, como hemos visto, a la hora de definir las expectativas de un trabajador en el ámbito laboral el género es un factor que se ha de tener muy en cuenta. Tradicionalmente hemos visto que el rol al que se asocia al hombre es el de proveedor principal de la familia (*breadwinner*). Para ello el conseguir un trabajo a tiempo completo, bien pagado y seguro, es casi una condición *sine qua non*. Según la encuesta en la que se basan las teorías de Reiko Kosugi, entre los jóvenes que respondieron que uno de sus motivos principales para convertirse en *freeter* era el deseo de experimentar la mayor libertad y menos estrés del que supondría para ellos un trabajo a tiempo completo el porcentaje de varones fue mucho menor que el de mujeres. Para los hombres, a pesar de convertirse en *freeter*, el tener un objetivo profesional claro en mente es muy relevante. No obstante, para las jóvenes japonesas esto no se aplica. ¿Cuál es el motivo?

La razón es simple: el matrimonio. Un alto porcentaje de jóvenes japonesas espera casarse y, al hacerlo, dejar su trabajo a tiempo completo. En Japón existe cierta idea preestablecida de que las madres se han de dedicar por entero a sus hijos hasta que estos cumplen al menos los tres años. Después, la madre puede reincorporarse al trabajo o bien buscar uno a tiempo parcial pero, en cualquier caso, es muy dependiente del marido. De este modo, según Kosugi, como el destino más probable y deseado para muchas jóvenes japonesas supone convertirse en madres y esposas, con lo que muchas desean tomarse un tiempo antes de tomar estas responsabilidades que supondría para ellas convertirse en un miembro adulto de pleno derecho en la sociedad. En otras palabras, muchas prefieren realizar un trabajo que disfruten con una responsabilidad mediana porque, de todos modos, lo van a dejar tras casarse (Kosugi 2003: 48-49). Este también es el motivo de que el sueldo de las mujeres sea menor que el de los hombres, que sea más difícil el que las contraten y que asciendan dentro de la empresa: la llamada curva M.

La curva M le debe su nombre al dibujo en forma de dicha letra que forma la parábola que representa la participación de las mujeres en la población activa. Entre los 25 y los 29 años hay un pico: un 80% de las mujeres de esta edad buscan trabajo de forma activa y son empleadas. No obstante, al llegar a los 30-34 años la parábola cae en picado: esto se debe a que el 60% de las mujeres deja su empleo cuando tiene a su primer hijo, pasando a depender completamente de su marido. Así, es el grupo de hombres de 30 años los que trabajan más horas en la empresa; casi la mitad de los hombres de esa edad trabajan más de 49 horas a la semana y un 23% más de 60 horas a la semana (White Paper on Woman's Labour, 2001). Es decir, que para suplir la falta del sueldo de la mujer, son muchos los hombres que han de sacrificarse y trabajar más horas para sacar adelante a su familia. No obstante, en la vida laboral de la mujer vuelve a haber otro pico, que es el que le da forma a la M: el 76% de las mujeres vuelven a buscar trabajo entre los 40 y 49 años, ya sea a tiempo completo o parcial. Esto está motivado por un lado porque sus hijos ya no son tan pequeños como para depender de ellas todo el día y, más principalmente, por la necesidad de sufragar los gastos de la educación de los niños. El porcentaje de mujeres que volvieron al trabajo tras dar a luz es el más bajo en empresas grandes de más de 1.000 empleados (13.7% del total de trabajadores) y el más alto en oficinas del gobierno y municipales (50.4%), seguido por empresas pequeñas de entre uno y nueve trabajadores (White Paper on Woman's Labour, 2001).

En resumen, viendo la desigualdad de empleo a tiempo completo que existe en Japón podemos dibujar de forma clara cuales son las expectativas de los jóvenes en general. Mientras que los varones aspiran a un trabajo a tiempo completo o bien a un trabajo que les lleve a un destino exitoso concreto que les permita ganar un sueldo lo suficientemente cuantioso como para poder independizarse y formar una familia, las aspiraciones de gran parte de las mujeres difieren. Muchas de las jóvenes mujeres japonesas, incluso en la actualidad, ven el matrimonio como su destino último; de ahí se explica la existencia de la curva M y la grandísima desigualdad laboral. Por lo tanto muchas de estas mujeres lo que buscan es un hombre del que depender a la hora de elegir marido. Según Nana Oishi, un 30% de las mujeres japonesas quieren casarse con un hombre que gane alrededor de cinco millones de yenes al año, mientras que un 40% de las mujeres japonesas aspiran a casarse con un hombre que gane seis millones de yenes anuales. Lamentablemente, solo el 3,5% de los varones japoneses gana esa cantidad.

6. Masculinidad y expectativas

Al comienzo de este trabajo se han explicado cuales son las características principales del modelo de masculinidad japonesa por excelencia, el *salaryman*. Según el trabajo de campo de Dasgupta muchas de estas características se siguen citando cuando se trata de describir el modelo de hombre: ser responsable, trabajador, mantener a la familia,...La masculinidad está ligada al trabajo y el matrimonio, pero en el Japón actual es difícil encontrar el trabajo que permita ganar la cantidad apropiada para casarse, lo que lleva a un inevitable retraso en la edad del matrimonio (Newman 2005: 4-6). Y, a pesar de los cambios que ha habido en las últimas décadas en el sistema de empleo japonés y de la aparición de nuevas figuras como los *freeter* y los NEET, sigue habiendo hombres y mujeres que relacionan la figura del hombre con la de soporte económico de la familia, marido y padre de familia. El sentimiento de muchos *freeter* respecto a esto es lo que Emma Cook denomina “el dilema del fracaso de los *freeter*”, especialmente presente en aquellos que quieren formar una familia. Es decir, sienten que están fallando tanto a la hora de cumplir sus sueños como a la de cumplir las expectativas sociales necesarias para casarse y tener hijos (Cook 2013: 2). En este apartado analizaremos, en primer lugar, cuales son las visiones de la sociedad respecto a los *freeter* y, en segundo lugar, cómo se ven a sí mismos y qué condiciona esto.

Hay fundamentalmente dos visiones sociales (dadas por la opinión pública y medios de comunicación) en cuanto a los *freeter* y demás jóvenes que no siguen el patrón normativo de paso de la universidad a un trabajo a tiempo completo. La primera de estas visiones está representada por el sociólogo Masahiro Yamada, autor de ‘Days of the Parasite Single’ (1999). Este autor califica a los jóvenes japoneses de egoístas y caprichosos. Utiliza el concepto de “soltero parásito” para definir a gran parte de la juventud japonesa que vive con sus padres a pesar de haber alcanzado la edad adulta, disfrutando de una vida sin privaciones y sin ninguna responsabilidad. Para Yamada, el problema radica en la visión de estos jóvenes del matrimonio, rito de paso indispensable para convertirse en miembro de la sociedad (jp. *shakaijin* 社会人) propiamente dicho. Acostumbrados a las comodidades del hogar paterno en el que sus madres se ocupan de todas sus necesidades y su sueldo está destinado íntegramente a sus caprichos, según Yamada, el matrimonio pasa a ser sinónimo de sacrificio para mantener un hogar, pagar el alquiler y cuidar niños. Según Yamada, los principales responsables de esto son los propios padres. Ya que en su juventud, allá en la década de los sesenta, no pudieron disfrutar plenamente y, de vivir con sus padres, habían de pasarles parte del sueldo, motivo por el que los hombres intentaban independizarse lo más rápido posible para poder crear su propia familia y las mujeres buscaban casarse con alguien con mejor sueldo que sus padres, incluso por matrimonio concertado. Es por ello que ahora ellos desean que sus hijos tengan una vida lo más confortable posible, protegida de lo que ellos tuvieron que en su día. No obstante, para Yamada, lejos de estar protegiendo a los jóvenes japoneses lo que están haciendo es crear una sociedad hedonista, de la gratificación instantánea en detrimento del esfuerzo para lograr objetivos a largo plazo (Yamada 2001). Considera que la ética de trabajo de estos jóvenes es muy reprobable y que, al tener un estilo de vida regalado muchos corren el riesgo de tener problemas psicológicos y de comunicación y volverse asociales. Es decir, que viven de sueños vacíos que no los llevarán a ninguna parte el día de mañana, con lo que sólo pueden definirse como una carga social que hace peligrar el futuro de Japón.

La segunda visión que existe acerca de los *freeter*, NEET y demás es algo más amable. El principal representante es esta visión es el sociólogo Yûji Genda. Según él, si los jóvenes japoneses dejan sus trabajos o solo trabajan en puestos a tiempo parcial no es porque tengan una ética laboral más

reprobable o menos sentido de la responsabilidad que las generaciones anteriores sino fundamentalmente por dos motivos. El primero consiste en que, como ya hemos explicado, los recortes de las empresas en personal para conservar los puestos de los *salaryman* hace que los puestos a los que pueden aspirar los jóvenes no sean demasiado atractivos. En otras palabras, es causa de que no se puedan sentir orgullosos de lo que están haciendo y que no desarrollen sus habilidades por los recortes de las empresas en formación. El segundo motivo radica en que las circunstancias laborales a las que se enfrentan los jóvenes no son muy halagüeñas. Muchos trabajan en negro o bajo unas condiciones laborales precarias e inestables. La situación de muchos de ellos es un vaivén entre las categorías de *freeter*, desempleado y NEET (Genda 2007: 3-4). Y, a pesar de que muchos de ellos lo desean, el encontrar un trabajo a tiempo completo estable es muy difícil, y más según avanza su edad (Inui 2012: 4). El trasfondo del discurso de este autor es que los jóvenes son incapaces de encontrar un trabajo seguro y adecuado a ellos parte por la situación económica de Japón, parte por el acaparamiento de los adultos de los puestos de trabajo y los beneficios.

La mayor parte de los autores que trabajan con el concepto de masculinidad japonesa utilizan las teorías de Connell acerca de la masculinidad predominante o hegemónica. Este término no se refiere a la forma de masculinidad más común entre los hombres, estadísticamente hablando, ya que solo una minoría la encarna realmente. Se refiere a la masculinidad reconocida como el modo más honorable de ser un hombre, la que requiere que todos los hombres se posicionen en relación a ella y legitima la subordinación de las mujeres a los hombres (Connell 2005: 3-4). En el caso de Japón esta masculinidad hegemónica estaría encarnada por el *salaryman* que, como hemos explicado, no para todos es posible encarnarla pero es la norma. La prevalencia de este discurso quizá puede explicarse porque muchos de los rasgos del *salaryman* que se consideran esenciales también son asociados con lo que se considera ser un hombre adulto de pleno derecho en Japón (jp. *ichininmae* 一人前). Es decir, como hemos explicado anteriormente el *salaryman* se caracteriza por ser el trabajador a tiempo completo, de por vida en la misma empresa, que mantiene a su familia. En Japón, el cambiar de trabajo se considera como una muestra de egoísmo y una falta de responsabilidad o de ser débil emocionalmente ya que, en Japón, la masculinidad está asociada a contribuir y tomar parte en un proyecto colectivo por el que el individual ha de esforzarse (Slater 2011). Es por ello que los *freeter*, que cambian de empresa y ocupación en gran número de ocasiones son criticados por ello. El concepto de madurez japonés está en saber moverse entre los deseos personales y las necesidades del grupo, premisa que los jóvenes *freeter* no cumplen ya se considera que le dan más importancia a su vida privada que al trabajo, si bien se debe más bien a que no tienen la oportunidad de un trabajo al que dedicarse. En otras palabras, no sólo fallan a la hora de cumplir las expectativas de masculinidad, sino también las necesarias para ser considerado un adulto de pleno derecho. También existe cierta visión de que los *freeter*, y aún más los NEET, dependen de otros (jp. *amae* 甘え) con lo que es difícil que sean vistos como adultos del pleno derecho independientemente de la edad que tengan (Cook 2013: 5).

Dice David Plath en su *Work and Lifecourse in Japan* que una carrera es una secuencia predecible de movimientos, un conjunto de roles que sirve para normalizar un flujo de personas a través de distintas organizaciones. Esta carrera, este patrón de vida hegemónico, es el que el individual debe seguir para ser considerado y considerarse un miembro de la sociedad. Este patrón viene marcado por ciertos hechos o ceremonias como por ejemplo la graduación en el instituto, trabajar y convertirse en *shakaijin*, progresar en su carrera y conseguir un estatus de *shakaijin* honorario. No llevar a cabo estos “ritos de paso” aún hoy día tiene implicaciones de falta de madurez, de irresponsabilidad y de no estar cumpliendo debidamente con el rol de *shakaijin*, de adulto responsable dentro de la

sociedad (tener trabajo a tiempo completo, matrimonio, paternidad, ser abuelo) (Dasgupta 2013: 101-132). Es por ello que el tiempo que un sujeto pasa como *freeter* también está íntimamente relacionado con cómo es considerado por la sociedad. Mientras que en la veintena se les da a los jóvenes cierto periodo de adaptación en el que no son sometidos a excesivas presiones aunque trabajen a tiempo parcial, si el sujeto pasa ya de los treinta años y sigue sin adaptarse al modelo normativo en la mayor parte de los casos será visto con desaprobación.

Cada vez hay mayor cantidad de estudios que se centran en los nuevos modelos de masculinidad que están apareciendo entre los jóvenes. Si hace veinte años el modelo de masculinidad por excelencia estaba encarnado por el actor Takakura Ken (fuerte, estoico, distante, de pocas palabras), los ídolos actuales son jóvenes con muchos talentos diferentes (actor, cantante, modelo,...), atractivos, *cool* y “monos” (ing. *cute*; jp. *kawaii* 可愛い) (Darling-Wolf 2004: 6 – 8). También están apareciendo nuevos términos como el de *sôshokukei-danshi* (jp. 草食系男子), literalmente “hombres herbívoros” cuyas principales características consisten en falta de interacción activa con el sexo opuesto y un comportamiento desviado del considerado masculino (decidido, fuerte, asertivo) en favor de patrones de conducta relacionados tradicionalmente con lo femenino (tímido, dulce, pasivo) (Kumagai 2012: 80-82). Este fenómeno de androginismo en la figura de los jóvenes japoneses es denominado como “feminización de la masculinidad”, referido al empleo de estrategias y códigos estéticos femeninos por varones y es visto como una negociación de nuevas masculinidades por parte de los jóvenes que no pueden o no quieren aspirar a la figura anterior de masculinidad del *salaryman* (Iida 2005: 2-4). Esto no está simplemente reducido a una cuestión estética sino que llega incluso a los roles familiares. Existe la figura del *ikumen* (jp. 育メン), palabra compuesta por el *iku* de *ikuji* (jp. 育児), crianza de los niños, y “*men*” del inglés de “hombre”. Este término surgió como una crítica al término de *ikemen* (jp. イケメン), “chico guapo”, que en ocasiones figuras como los *freeter* o NEET representan. Este término, juego de palabras que intenta un acercamiento entre los más jóvenes y el gobierno, está siendo promocionado por el Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar (jp. *kô-seirôdôshô* 厚生労働省) japonés que en 2010 abrió el “Ikumen Project” para comenzar a hablar sobre aumentar las bajas por paternidad y otras medidas para implicar más al hombre en la educación de sus hijos (大美賀直子 2013). También, otras figuras de masculinidad que han aparecido se ven bajo una luz más negativa, como es la del *otaku*, normalmente asociada a hombres retraídos de la sociedad, inmaduros sexualmente y completamente volcados en el mundo del cómic manga y el anime (Slater 2011).

No obstante, a pesar de que estas nuevas formas de masculinidad están siendo negociadas, el hombre heterosexual en particular es el que parece estar menos orientado a cambiar sus ideales para adaptarse a nuevas estructuras y exigencias sociales; las expectativas hegemónicas para él permanecen a pesar de que la realidad cambie (Slater 2011; Dasgupta 2013). Esto tiene costes humanos, tanto de precariedad económica como social. Ser un trabajador temporal implica que en realidad no son parte real de la compañía por lo que son vistos como “trabajadores de segunda”, y tienen muy poco contacto con los trabajadores a tiempo completo, hasta el punto que en ocasiones son intencionalmente segregados como parte del grupo de los perdedores (jp. *makegumi* 負け組み) (Slater 2011). Es entonces cuando los *freeter* comienzan a experimentar el anteriormente mencionado “dilema del fracaso” (Cook 2013: 6-7), ya que no han cumplido ni con sus expectativas propias ni con las sociales. Es por este motivo que muchos jóvenes japoneses de clase media experimentan lo que Ehrenreich denomina “miedo a caer” (*fear of falling*). El trabajo a tiempo completo, las conexiones y el estatus social derivados de ello, y el matrimonio son garantías que el sistema social anterior ofrecía pero que ahora no se pueden dar por supuestas), con lo que esta nueva juventud

siente es el miedo a perder su identidad de clase y de género que estaba garantizada por estos ritos de paso. Los jóvenes no tienen un trabajo por el que sacrificarse, como lo tuvieron sus padres. Anteriormente los jóvenes buscaban desesperadamente un espacio personal fuera de lo corporativo, ahora es lo contrario, no tienen nada que los ate y que les haga seguir adelante (Slater 2011).

Esto se suma a la dificultad de encontrar trabajo pasados los treinta años, con lo que, como muestra el trabajo de campo de Cook, no son pocos los japoneses que se dan un límite de tiempo para cumplir sus sueños y, en el caso de que no lo consigan, se obliguen a sí mismos a buscar un trabajo como *salaryman* a tiempo completo (Cook 2013: 7). La imposibilidad de conseguir un trabajo a tiempo completo está fuertemente ligada a la imposibilidad de casarse. El matrimonio ha sido reconocido como uno de los ritos de paso más relevantes en la sociedad japonesa. No obstante, como ya se he explicado en el apartado anterior, para muchas jóvenes el adquirir estabilidad económica mediante el matrimonio es una pieza clave de sus planes de vida, con lo que casarse con un *freeter* estaría fuera de toda cuestión. Los *freeter* son conscientes de esto, con lo que son bastante pesimistas respecto a la posibilidad de encontrar esposa (Genda 2007: 17). En la transcripción del trabajo de campo de Cook de una entrevista a una pareja de *freeter* la mujer decía “Yo ya no quiero trabajar siete días a la semana. Quiero casarme. Quiero ser ama de casa y trabajar a tiempo parcial, uno o dos días a la semana. Ganar dinero no es mi responsabilidad.” (Cook 2013: 10). Es por ello que las mujeres, en su papel de novias, también tienen un papel muy relevante a la hora de que el *freeter* se sienta fracasado ya que el encontrar un trabajo a tiempo completo se convierte en una exigencia no solo laboral sino también social y personal. El análisis de Slater sobre el caso del incidente de Akihabara de 2004, en el que un joven *freeter* comenzó a apuñalar gente indiscriminadamente en el Paraíso del Peatón en Akihabara, nos muestra cómo el culpable se desprecia a sí mismo por su posición laboral y su incapacidad de encontrar pareja hasta el punto de trastornarse y cometer tal crimen (Slater 2011).

En síntesis, entre las opiniones de la sociedad encontramos que a los *freeter* y NEET se les considera tanto un problema social como víctimas de su tiempo, no obstante, si son incapaces de encontrar un trabajo fijo y de formar una familia y tomar sus responsabilidades sociales el que sean considerados adultos de pleno derecho es muy improbable. Por otro lado, respecto a la opinión propia que un *freeter* y un NEET tiene de sí mismo, encontramos que la dificultad de cumplir el propósito por el que se plantearon ser *freeter*, sumado a la dificultad de encontrar trabajo a tiempo completo a medida que aumenta su edad, hace que sientan inseguridad y que han fracasado. El rol de las mujeres también es relevante ya que, al basarse gran parte de sus expectativas en el sueldo de su marido, son reacias a casarse con un *freeter*, motivo por el cual este rito de paso y condicionante de la masculinidad les queda vedado.

7. Conclusión

La conclusión que podemos alcanzar al término de este trabajo es que, parafraseando a Connell, el género es un constructo social que va cambiando con el paso del tiempo (Dasgupta 2013: 87). En el caso de Japón hemos visto como desde aquella masculinidad *salaryman* de la era Meiji ha habido numerosos cambios sociales y económicos que han causado la aparición de figuras como los *freeter* y los NEET y nuevos modelos de masculinidad como el de los “hombres herbívoros” y demás. No obstante, las expectativas que pesan sobre los hombres heterosexuales como ganadores del pan y pilares fundamentales de la familia, a pesar de los cambios socioeconómicos, siguen prevaleciendo aún hoy día. De este modo, los *freeter* y los NEET, que por sus condiciones laborales no pueden

aspirar a considerarse ni lo uno ni lo otro por la sociedad no son considerados adultos de pleno derecho y por sí mismos, si no han sido capaces de cumplir su sueño y permanecen como *freeter*, como fracasados. De este modo, podemos percibir cierto desfase entre la realidad socioeconómica de Japón y las expectativas de sus jóvenes.

No obstante, el trabajo de campo de los *freeter* o NEET y su psicología no es abundante, con lo que la conclusión extraída en este trabajo no se puede generalizar al total absoluto de la población japonesa. Es por eso que sería deseable que hubiese más trabajo de campo centrado en *freeter* que frisasen los treinta años y sus parejas, para poder ultimar cuales son las condiciones sociales y personales a las que se enfrentan y cómo influye esto en el concepto que tienen de sí mismos y cómo son vistos por la sociedad.

Bibliografía

- Abe, Yukiko (2012): "A cohort analysis of male labor supply in Japan" *Journal of The Japanese International Economies*, no 26, pp.23-43.
- Boling, Patricia (2008): "Demography, Culture and Policy: Understanding Japan's Low Fertility" *Population and Development Review*, 34 (2), pp. 307-326.
- Chen, Yu-Wen (2011): "Once a NEET always a NEET? Experiences of Employment and Unemployment among Youth in a Job Training Programme in Taiwan" *International Journal of Social Welfare*. 20, pp. 33-42.
- Connell, R.W.; Messerschmidt, James W. (2005): "Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept", *Gender and Society*, Vol. 19, no6, pp. 829-859.
- Cook, Emma E. (2013): "Expectations of Failure: Maturity and Masculinity for Freeters in Contemporary Japan", *Social Science Japan Journal*, Vol.16, no 1, pp. 29-43.
- Darling-Wolf, Fabienne (2004): "Women and New Men: Negotiating Masculinity in the Japanese Media", *The Communication Review*, Taylor & Francis.
- Dasgupta, Romit (2013): *Re-Reading. The Salaryman in Japan: Crafting Masculinities*, Routledge, Australia.
- Esteban-Pretel, Julen y Fujimoto, Junichi (2012): "Life-cycle search, match quality and Japan's labor market", *Journal of The Japanese and International Economies*, Vol. 26, pp. 326-350.
- Estévez-Abe, Margarita (2013): "An International Comparison of Gender Equality: Why Is the Japanese Gender Gap So Persistent?", *Japan Labor Review*, vol. 10, no2.

- Furlong, Andy; Inui, Akio; Nishimura, Takayuki y Kojima, Yoshikazu (2012): "Accounting for the early labor market destinations of 19/20- year-olds in England and Wales and Japan" *Journal of Youth Studies*, Vol. 15, No1, pp. 1-15.
- Gaston, Noel y Kishi, Tomoko (2005): "Labor Market Policy Developments in Japan: Following an Australian Lead?" *The Australian Economic Review*, vol. 38, no4, pp. 389-404.
- Genda, Yûji (2005): *A Nagging Sense of Job Insecurity: The New Reality Facing Japanese Youth*, LTCB, Japan.
- Genda, Yûji (2007): "Jobless Youths and the NEET Problem in Japan" *Social Science Japan Journal*, Vol.10, no1, pp. 23-40.
- Gottfried, Heidi (2003): "Temp(t)ing Bodies: Shaping Gender at Work in Japan" *Sociology*, BSA Publications Ltd, Volume 37, no 2, pp. 257-276.
- Goy, Ana Maria (2009): "Retos de la Situación Actual del Mercado Laboral el Japón", *Revista Iberoamericana de Estudios de Asia Oriental*, pp. 99-149.
- Hall, John Whitney (1991): *The Cambridge History of Japan, Vol. 4: Early Modern Japan*, Cambridge University Press.
- Hamaaki, Junya; Hori, Masahiro; Maeda, Saeko y Murata, Keiko (2012): *Changes in the Japanese Employment System in the Two Lost Decades*, ILRReview, 65 (4).
- Hasegawa, Miki (2005): "Economic Globalization and Homelessness in Japan" *American Behavioral Scientist*, 48:989.
- Hori, Haruhiko (2009): "Labor Market Segmentation and the Gender Wage Gap", *Japan Labor Review*, Vol. 6, no1.
- Iida, Yumiko (2005): "Beyond the "Feminization of Masculinity": Transforming Patriarchy with the "Feminine" in Contemporary Japanese Youth Culture", *Inter-Asia Cultural Studies*, Vol. 6, no1.
- Ikegami, Eiko (2012): *La domesticación del samurái*, Anthropos, Barcelona.
- Inui, Akio (2012): "Why Freeter and NEET are Misunderstood: Recognizing the New Precarious Conditions of Japanese Youth", *Social Work and Society International Online Journal*. Vol. 10, no 2.
- Ishiguro, Kuniko (2008): "Japanese Employment in Transformation: The Growing Number of Non-Regular Workers" *Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies*, article 10.
- Koshal, Manjulika; Gupta, Ashok K.; Koshal, Rajindar K.; Akkihal, Chandra y Mine, Yoichi (2008): "Changing Demographic of Labor Force and Productivity: A Case of Japan", *PGDT*, No 7, pp. 175-187.

- Kosuhi, Reiko (2002): *Jiyû no Daishô – Freeter: Gendai Wakamono no Shokugyô Ishiki to Kôdô*, Nihon Rôdô Kenkyû Kikô, Tokio.
- Kosugi, Reiko (2003): *Escape from Work: Freelancing Youth and the Challenge to Corporate Japan*, Trans-Pacific Press, Melbourne.
- Kumagai, Fumie y Kato, Akihiko (2007): “Factors Facilitating Japanese Married Women Entering the Labor Force” *Current Sociology*, 55:561.
- Kumagai, Keichi (2012): “Herbivorous Boy, Otaku, or Petit-Nationalist? Floating Japanese Men, Masculinity and National Integrity”, *Cool New Asia*, Unitec.
- Leupp, Gary (1995): *Male colors: The Construction of Homosexuality in Tokugawa Japan*, University of California Press, Berkeley.
- Môri, Yoshitaka (2005): “Culture=Politics: The Emergence of New Cultural Forms of Protest in the Age of Freeter”, *Inter-Asia Cultural Studies*, Vol.6, no1.
- Newman, Katherine S. (2008): “Ties that Bind: Cultural Interpretations of Delayed Adulthood in Western Europe and Japan” *Sociological Forum*, Vol. 23, no4.
- Norasakkunkit, Vinai (2011): “Psychological Consequences of Postindustrial Anomie on Self and Motivation among Japanese Youth”, *Journal of Social Issues*, Vol. 67, no4, pp. 774-786.
- Obinger, Julia (2009): “Working on the Margins: Japan’s Precariat and Working Poor” *Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies*, publicado el 25 de febrero.
- Ogiyama, Masahiro (2007): “Domestic Service in Industrializing Japan: The Job Choices of Unmarried Young Women in the Sennan District, Osaka Prefecture, 1893-1927”, *International Journal of Asian Studies*, Vol.4, no 2, pp. 173-200.
- Osawa, Machiko; Kim, Myoung Jung y Kingston, Jeff (2012): “Precarious Work in Japan”, *American Behavioral Scientist*, 57:309.
- Rubio, Carlos (2007): *Claves y Textos de la Literatura Japonesa: Una Introducción*, Cátedra, Madrid.
- Shinozaki, Takehisa (2012): “Not by Education Alone: How Young Adults’ Employment Status in Determined by Employment Environments and Family Backgrounds” *Social Science Japan Journal*, Vol.15, no1, pp. 31-52.
- Shuto, Wakana (2009): “Occupational Sex Segregation and the Japanese Employment Model: Case Studies of the Railway and Automobile Industries”, *Japan Labor Review*, Vol. 6, no1.
- Slater, David H. y Galbraith, Patrick W. (2011): “Re-Narrating Social Class and Masculinity in Neoliberal Japan: An Examination of the Media Coverage of the ‘Akihabara Incident’ of 2008” *Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies*, publicado el 30 de septiembre.

- Tran, Mariko (2006): "Unable or Unwilling to Leave the Nest? An Analysis and Evaluation of Japanese Parasite Single Theories" *Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies*, publicado el 3 de Julio.
- Toivonen, Tuukka (2011): "'Don't let your child become a NEET!' The strategic foundations of a Japanese youth scare", *Japan Forum*, No 23 (3), pp. 407-429.
- Vij, Ritu (2013): "Affective Fields of Precarity: Gendered Antinomies in Contemporary Japan" *Alternatives: Global, Local, Political*, 38:122.
- Yamada, Masahiro (2001): "Parasite Singles Feed on Family System", *Japan Quarterly*, volume 48, no1, p.10.
- Yun, Ji-Whan (2010): "Unequal Japan: Conservative Corporatism and Labor Market Disparities" *British Journal of Industrial Relations*, 48:1, pp. 1-25.
- Zhou, Yanfei (2010): "The Trend toward Nonregular Employment among Young Workers, 1994-2003" *The Japanese Economy*, Vol.36, no4, pp. 105-134.
- 石川良子 (2006): "「ひきこもり」と「ニート」の混同とその問題", 教育社会学研究第79集。
- 大美賀直子 (2013): " 夫の「イクメン化」で夫婦のストレスはどう変わる?", books.google.com.