

WELFARE. IL CASO GIAPPONE

Regole giuste (ma non anacronistiche)

UNA SOCIETÀ COESA

Nel Paese asiatico le distanze tra i livelli salariali sono ridotte, esistono misure anti-povertà, ma l'idea di un reddito minimo è culturalmente aliena

di **Tiziano Treu**

L'esperienza economico-sociale del Giappone presenta molti tratti su cui riflettere, anche per affrontare i problemi dell'Italia e del futuro del lavoro.

Sono invitato a Tokyo come presidente dell'Associazione internazionale di diritto del lavoro, dal ministero del Lavoro giapponese. Sono presenti i rappresentanti dei maggiori Paesi asiatici a discutere di diritto e politiche sociali.

Il Giappone è molto attivo nel promuovere simili discussioni fra questi Paesi e nell'esercitarvi la sua influenza culturale. È anche fra i Paesi che partecipano al rilancio del Tpp, l'accordo commerciale e sociale transpacifico siglato da Obama e denunciato da Trump.

Il Giappone ha attraversato le sue crisi, dalla prima degli anni 70 a quella più recente, con sostanziale stabilità e con coerenza di politiche sociali. In ciò aiutato da una invidiabile continuità di governi.

Negli ultimi anni la crescita economica è stata moderata (1-1,5% annuo a seconda di come si calcola), ma è risultata continua e sostenuta da politiche espansive del governo.

Tale crescita è stata sufficiente a raggiungere buoni risultati occupazionali: il tasso di occupazione è al 73,3% (uomini 81,8%, donne 64,6%).

La disoccupazione è bassa, solo il 3,4% in media e 5,5% per i giovani.

Questi buoni risultati sono stati accompagnati da politiche sociali e dei redditi equilibrate e attente a contenere le diseguaglianze. Le distanze fra i diversi livelli salariali sono ridotte, molto più che da noi, sia nel settore pubblico sia nelle imprese private. Il salario minimo legale è fissato a 7,8 dollari all'ora. È apprezzato perché

serve a sostenere i bassi salari.

Esistono misure contro la povertà, specie delle famiglie, ma di reddito minimo non si parla. È lontanissimo dalle proposte e dalla cultura di un Paese che ha sempre coltivato il valore del lavoro.

Anche il sistema fiscale, pur nella progressività, evita di pesare sulla classe media: la tassazione più comune per i livelli salariali medi si aggira sul 25%.

Analogamente i contributi sociali sul salario per le pensioni sono stati mantenuti al 18,3% e per garantire accettabili livelli pensionistici (attorno al 50%) si sta utilizzando una quota del gettito Iva.

L'età pensionabile è arrivata progressivamente, senza bruschi sbalzi, a 65 anni e si pensa di aumentarla dato il continuo invecchiamento della popolazione. Il governo insiste molto sull'invecchiamento attivo per alzare il tasso di occupazione degli anziani.

Il Giappone ha investito sempre molto nella educazione di base e la partecipazione all'università è molto alta: il 79,6% dei giovani arrivano all'equivalente della nostra laurea breve e il 51,6% alla laurea magistrale.

Altrettanto diffusa è la formazione continua e per fronteggiare la quarta rivoluzione industriale il governo ha deciso di integrare il sistema di formazione pubblica con incentivi alla formazione, soprattutto digitale, da svolgersi dentro alle aziende.

Le relazioni sindacali, dopo gli anni conflittuali dell'immediato dopoguerra, sono condotte all'insegna della partecipazione, o come dicono loro, sono «armoniose».

Un punto critico del sistema è il tradizionale dualismo del mercato del lavoro, diviso fra lavoratori che godono di una forte stabilità del posto (il tradizionale impiego per tutta la vita) e lavoratori a termine. Questi sono il 28,6% un tempo erano concentrati soprattutto sulle donne, ora sui lavoratori anziani e sui giovani.

Questo dei giovani precari è considerato uno dei più gravi problemi sociali.

Qualche anno fa si è approvata una legge per limitare i contratti a termine, ponendo un massimo di durata com-

pletiva di 5 anni dopodiché il contratto si converte a tempo indeterminato; le brevi interruzioni non interrompono il decorso e la interruzione arbitraria prima dei 5 anni è controllata.

Ma si tratta di limiti deboli, ben più di quelli del nostro Jobs Act, e la ricerca di soluzioni continua.

Un altro tema critico riguarda la tutela dei nuovi lavori, specie quelli digitali su piattaforma.

Sono già diffusi in questi Paesi tutti molto proiettati sugli investimenti in nuove tecnologie e in intelligenza artificiale.

Si riconosce che le tutele tradizionali del diritto del lavoro non sono tutte applicabili. Si ricercano regole e standard di base adatti alle esigenze diversificate di questi lavoratori, che si allontanano sempre più dal tipo storico.

È una ricerca in corso anche da noi, come dimostra il ciclo di interventi sull'occupazione nelle imprese 4.0 e sull'evoluzione digitale dei profili professionali per le nuove generazioni, avviato sulle pagine del Sole 24 Ore con gli articoli del ministro Carlo Calenda e del segretario della **Fim Cisl**, **Marco Bentivogli**.

La tendenza che si profila in ogni Paese avanzato è di passare dal lavoro "definito" a quello "any time anywhere" e dalle prestazioni individuate (jobs), alle competenze e compiti (tasks). Lo svolgimento di questi compiti fa capo sempre più a soggetti che lavorano connessi in rete, oltre il tempo e lo spazio.

Di tutto questo occorre tener conto per pensare a regole nuove, giuste ma non anacronistiche, che vanno oltre le singole forme contrattuali. È una sfida che ci interpella tutti.

Presidente del Cnel e dell'Associazione internazionale diritto del lavoro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

