

Kilka uwag na temat japońskiego środowiska zawodowego

Few remarks concerning the Japanese Professional surrounding

Anna Wysokińska-Zajchowska, Uniwersytet Rzeszowski, Instytut Filozofii

STRESZCZENIE

Artykuł należy traktować jako wprowadzenie do zagadnień związanych z tematyką środowisk pracy w Japonii. Autorka oprócz zagadnień związanych z funkcjonowaniem japońskich firm, dotyka kwestii o charakterze kulturowym, które wpłynęły na kształtowanie się określonych postaw i praktyk w miejscach pracy. Przemiany, zarówno o charakterze ekonomicznym, jak i kulturowym, doprowadziły nie tylko do konieczności wprowadzania zmian w funkcjonowaniu zakładów pracy, ale również powstania nowego modelu zachowania, które współcześnie jawi się badaczom jako nowopowstający trend wśród młodych ludzi, będący zaprzeczeniem dotychczasowego zawodowego stylu życia.

Słowa kluczowe: Japonia, praca, społeczeństwo, grupizm, przeobrażenie.

This article should be considered as an introduction to the issues related to the subject matter of professional surrounding in Japan. Aside from issues related functioning of Japanese companies, the author touches the matters of a cultural changes brought about not only to necessity of bringing some changes in functioning of the workplaces but also to arise a new model of behavior which nowadays appears to the researchers as a new arising trend among young people that is a contradiction of previous professional lifestyle.

Keywords: Japan, job, society, groupism, transformation.

ABSTRACT

Wstęp

Analizując rynek pracy w Japonii zazwyczaj ulegamy pewnym schematom, postrzegając go jedynie jako działalność jednostek w określonej korporacji, pracę po godzinach, skrajne wycieńczenie organizmu, u przyczyn którego stoi pracoholizm. Spojrzenie to jest jednak w dużej mierze jedynie pewnym ułamkiem rzeczywistości, gdyż istnienie człowieka na japońskim rynku pracy jest o wiele bardziej złożonym i szerokim tematem.

Celem artykułu jest zarys przemian zachodzących w japońskiej organizacji pracy. Za punkt wyjścia została obrana charakterystyka tworzenia się schematu działania firm, u podstaw których leży tzw. grupizm. Przedstawiona zostanie problematyka przysposobienia nowego pracownika, jak również zjawisko tzw. dożywotniego zatrudnienia. Dokonana analiza nie nawiązuje wyłącznie do analizy organizacji gospodarstwa domowego, a do relacji w szerszym kontekście społecznym. Nakreślone również zostaną przemiany w japońskiej mentalności, ukazujące potrzebę redefinicji dotychczas panujących norm. Choć rozważania związane z japońskim środowiskiem zawodowym najczęściej podejmowane są przez socjologów, czy też badaczy zarządzania i ekonomii, artykuł ma ukazać pewne antropologiczne wątki, które dyktują określone zachowania nie tylko w strukturach firmy, ale również w życiu codziennym.

Mający swe podłoże w feudalizmie hierarchiczny model społeczeństwa należy uznać za kluczowy ze względu na fakt, że jego pozostałości są widoczne po dziś dzień w sposobie funkcjonowania zakładów pracy. Mając zatem na uwadze zaszczości historyczne, niejednokrotnie potrzebne będzie przywołanie pewnych faktów z historii Japonii.

Pracownik a uwarunkowania kulturowe

Grupizm możemy scharakteryzować jako dominację grupy nad jednostką. Siły zarówno całej grupy, jak i pojedynczych jednostek zostają rozdysponowane w taki sposób, aby korzyści płynęły dla owej grupy, a nie osób indywidualnych. Zjawisko grupizmu jest charakterystyczne właśnie dla japońskiego rynku pracy, jego podstaw nie należy jednak szukać bezpośrednio w rynku pracy, a w sposobie organizacji gospodarstwa domowego (jap. *ie*). Jak dowodzi K. Konecki „istota świadomości grupowej wydaje się tkwić w tradycyjnej japońskiej instytucji *ie* (domostwo) (...). Termin *ie* odnosi się także do struktury władzy. Władzę w rodzinie sprawuje najstarszy syn lub syn adoptowany. Do domostwa typu *ie* mogą zatem należeć nie tylko członkowie rodziny połączeni więzami pokrewieństwa. Do *ie* należą również obcy dla domostwa np. pracownicy gospodarstwa lub przedsiębiorstwa rodzinnego, którzy traktowani są jak rodzina” (Konecki 1994: 26). W każdym *ie* panuje hierarchia rodzinna, mająca swe podłoże m.in. w kulcie przodków. Silne podporządkowanie głowie rodu przekłada się na funkcjonowanie całego społeczeństwa, tak więc również jego odzwierciedleniem jest środowisko pracy. Żadne środowisko pracy nie tworzy się w sposób samoistny. Jak zatem powstawał ten bazujący na *ie* model pracy? Jak dochodzi do akulturacji nowych pracowników?

Jednym z najbardziej charakterystycznych zjawisk dla japońskiego rynku pracy jest istniejące od 1950 roku tzw.: dożywotnie zatrudnienie. Praktyka ta polegała na zatrudnianiu młodych ludzi, będących bezpośrednio po absolutorium. To, kto otrzymał w przyszłości propozycję pracy, w dużej mierze zależało od referencji profesorów, którzy współpracowali z określonymi spółkami. Uniwersytet czy też liceum to zatem nie

tylko okres pozyskiwania wiedzy, ale również okres obserwacji określonych kompetencji społecznych, które miały świadczyć o personalnych uwarunkowaniach do wykonywania określonej pracy. Umowa o pracę trwała aż do okresu emerytalnego, który wyniósł 55 lat (1950 rok), obecnie około 65 lat. Charakterystyczne jednak dla tego typu umów było to, że dożywotnie zatrudnienie nie było formalnie zapisane w umowie, a jedynie dało się je wywnioskować z treści zapisu lub też rozmowy między potencjalnym pracownikiem a pracodawcą (<https://brookings.edu> 2016). Młody człowiek, zanim objął wyznaczone stanowisko, kierowany był na szkolenie mające wprowadzić go do przyszłych zadań. Na tych szkoleniach równolegle wpajana była lojalność wobec firmy; jak pisze J. Hendry „wierność wobec macierzystej spółki miała pierwszeństwo nawet przed uczeniem się określonych umiejętności, ponieważ w trakcie swojej kariery zawodowej pracownicy mogli być kierowani do różnorodnych zajęć” (Hendry 2013: 224). Obok lojalności wobec firmy kluczową kompetencją było poznanie „filozofii firmy”, aby w przyszłości pracownicy podejmowali decyzje zgodne z oczekiwaniami pracodawców. Szkolenia często miały dosyć nietypowy (z punktu widzenia człowieka Zachodu) przebieg: pracownik został rzucony w wir obowiązków, bez osoby nadzorującej, jego zadaniem było samemu wdrożyć się w pracę, można nawet rzec, że przechodził trening uczenia się (De Mente 2004). Metoda ta wywodzi się z buddyzmu: częstą praktyką jest, że uczeń nie otrzymuje gotowych rozwiązań, a jedynie wskazówki, na podstawie których ma dążyć do poznania odpowiedzi na nurtujące go pytania. Proces nauki nie ustawał jednak nawet po zakończeniu okresu szkoleniowego. Pracownicy zobowiązani byli do stałego doskonalenia swych kompetencji zawodowych, natomiast ich główną motywacją była niepewność, jaką przynosił brak wyraźnej odpowiedzi ze strony przełożonych, czy wymagany poziom został już osiągnięty. W ten sposób nowicjusze zostają wprowadzani w obowiązek pracowniczy, który jest koniecznym warunkiem ich funkcjonowania w obrębie struktury, do której od tej chwili przynależą. Mając na uwadze specyfikę kultury japońskiej ów obowiązek należy również rozpatrywać szerzej, gdyż w kontekście funkcjonowania w społeczeństwie w ogóle. Posiadanie pracy jest przez wiele osób traktowane jako świadectwo pracy na rzecz wspólnoty, którą jest nie tylko zakład pracy, ale również całe społeczeństwo. Praca na rzecz określonej firmy daje możliwość stworzenia usług, które przyniosą korzyść społeczeństwu.

Innym popularnym zabiegiem mającym zachęcić pracowników do podjęcia dożywotniej pracy była oferta dobrze płatnych staży. Dogodne warunki płacowe miały zachęcić do stałego związania się z firmą. To właśnie dzięki systemowi dożywotniego zatrudnienia wiele firm mogło przekształcać się w korporacje. Stosunki panujące zarówno w wielkich korporacjach, jak i w mniejszych firmach, oparte są na utrzymaniu hierarchii społecznej. Korzeni takiej organizacji środowiska zawodowego możemy doszukiwać się w zamierzczłej feudalnej Japonii, gdzie obowiązki poddanego względem pana, czy też dziecka względem rodzica, były ściśle określone, natomiast na poziomie relacji międzyludzkich dało się obserwować lojalność i oddanie. Wpajanie życia w hierarchii możemy dostrzec już w szkole, w której – paradoksalnie – możemy zauważyć (oczywiście tylko na pewnym poziomie) brak hierarchicznego porządku. Uczniowie wewnątrz klasy są sobie równi bez względu na status majątkowy ich rodzin; wpajane jest im posłuszeństwo wobec na-

uczyciela, będącego nie tylko pedagogiem, ale również osobą zarządzającą, a zarazem starsi koledzy i koleżanki są osobami, którym należy jest szacunek, wynikający z ich wieku. Japoński model wychowawczy zakłada uwewnętrznienie reguły, że należy postępować tak, jakby się chciało, aby postępowano wobec nas. Dlatego ważna jest znajomość własnych potrzeb; ma ona jednak służyć nie dążeniu do ich realizacji, ale uświadomieniu sobie potrzeb rówieśników i wyzbycie się zachowań egoistycznych. Na etapie szkolnym, a zwłaszcza wczesnoszkolnym, Japończycy uczą się zatem umiejscowienia siebie w pewnej zbiorowości, wyzbycia egoizmu i stawiania dobra grupy na pierwszym miejscu. Te umiejętności będą niezbędne podczas późniejszej kariery zawodowej. Wszechobecny w kulturze indywidualizm może sprawić, że będziemy taki sposób wychowania postrzegać jako coś, co niszczy osobowość, nie pozwala skoncentrować się na własnych potrzebach. Japończycy rzeczywiście koncentrują się na dobru ogółu, jednak jest to element ich samorealizacji. Wyzbycie się „dominującego ja” ułatwia współpracę. Brak nastawienia na dominację w grupie powoduje, że cały zespół pracuje sprawniej.

Relacje na poziomie szkolnym doskonale znajdują odzwierciedlenie w życiu zawodowym, gdzie miejsce nauczyciela zajmuje przełożony, a starszych kolegów możemy porównać do osób zajmujących w hierarchii firmy wyższe niż dana osoba stanowisko. Choć opisaną hierarchię możemy odnieść również do środowiska zachodniego, to relacje między pracownikami będą w tym przypadku inne. W zachodnich przedsiębiorstwach obok oczywistej, dla naszej kultury, rywalizacji możemy mówić o pewnej równości w relacjach koleżeńskich. W przypadku Japończyków należy mówić raczej o kooperacji w dążeniu do osiągnięcia określonego celu, natomiast w relacjach międzyludzkich, pewien stopień poufałości nigdy nie zostanie przekroczony. Możemy tu przywołać relacje rodzic-dziecko, a fragment *Wprowadzenia do Bushido*, choć odnosi się do zamierzczłych czasów, nadal nie traci na aktualności „drogi lojalności i synowskiej powinności nie dotyczą tylko samurajów. Są niezbędnym elementem życia chłopów, rzemieślników i kupców (...). Ale według zasad bushido, niezależnie od tego, jak lojalnym i posłusznym jest ktoś w głębi serca, to nie doczeka się on pochwały, jeżeli ma wyraźne braki w etykietce i manierach, które są wiadomym znakiem poważania wobec rodziców albo suwerena” (Shigesuke 2009: 38). Etap wczesnoszkolny i szkolny są pierwszymi istotnymi (w odniesieniu do organizacji pracy) etapami akulturacji. Zakazy, które w innych kulturach stanowią istotną rolę wychowawczą nie są jednak w społeczeństwie japońskim dostrzegalne. Wychowanie odbywa się poprzez wpajanie obowiązków oraz norm, zanim pojawią się zachowania wymagające piętnowania.

Japońska organizacja pracy przez bardzo długi czas funkcjonowała bardzo dobrze; możemy nawet w pewnym stopniu uznać Japonię za wzór zarządzania. Bezrobocie wynosiło poniżej 1% (w 1960 roku), 2-3% (w 1980 roku) (<https://brookings.edu> 2016). Wszelkie zmiany m.in. technologiczne, wprowadzane w firmach, choć nieraz budziły niezadowolenie wśród pracowników i okazjonalnie przerażają się w demonstracje, wygasają bardzo szybko z uwagi na korzyści płynące z polityki dożywotniego zatrudnienia. Polityka firm niejako wymuszała otwartość na zmiany. Warto również w tym miejscu podążyć za myślą E. J. Lincolna, którego badania dowiodły, iż bardzo często zaangażowanie pracownika w pomyślność firmy wzrastało wraz z jego stażem pracowniczym. Praca stawała się bowiem ży-

ciowym zobowiązaniem, a nie jedynie epizodem prowadzącym do kolejnego przedsięwzięcia (<https://brookings.edu> 2016). Stabilne zatrudnienie pozwalało budować indywidualne poczucie bezpieczeństwa oraz tworzyło tożsamość pracownika. To skutkowało identyfikowaniem się z instytucją i sprawiało, że porażka firmy stanowiła osobistą porażkę każdego pracownika.

Systematyczność i dbanie o dobro wspólne są wpajane już na etapie szkolnym w sposób bardzo prosty: uczniowie sami sprzątajną klasy po zakończeniu zajęć. W wielu szkołach w ogóle nie ma zatrudnionej na stałe obsługi sprzątającej, tak więc utrzymaniem higieny i porządku na korytarzach, w toaletach itp. zajmują się uczniowie. Nauka dbania o dobro wspólne wychodzi jednak poza mury szkoły. Raz w miesiącu, w sobotę, uczniowie zbierają się i razem sprzątajną wyznaczoną okolicę. W Polsce takie wydarzenie przeważnie odbywa się raz do roku, w ramach akcji *Sprzątanie świata*, natomiast w Japonii jest to praktyka cykliczna, wdrażająca do systematyczności i zachowań prospołecznych.

„Dożywotnie zatrudnienie” w obliczu recesji

Mówiąc o cudownym rozwoju Japonii, wynikającym z uwarunkowanego kulturowo stosunku do pracy, nie można jednak całkowicie pominąć pewnych kwestii, związanych z wydarzeniami o charakterze politycznym. Epoka Meiji to okres, w którym zaobserwować możemy gwałtowne przemiany obyczajowe. Japończycy częściowo z własnej woli, częściowo wskutek przymusu¹ zdecydowali się na uczestnictwo w światowej polityce i gospodarce. Import i eksport pozwolił nie tylko na rozwój kraju, ale i jego mieszkańców. Państwo podjęło reformy zarówno ekonomiczne, jak i obyczajowe. Po II wojnie światowej (epoka Shōwa) poza rozwojem przemysłu pozwalającym na odbudowę kraju, pod wpływem amerykańskiego okupanta, Japonia – obok nowej konstytucji – otrzymała szereg reform m.in. reformę rolną i pakiet ustaw demonopolizujących gospodarkę (Grabowiecki 2005). W latach 1955-1974 Japonia doświadczała wzrostu PKB, jednakże jak słusznie wskazuje J. Grabowiecki, „od lat 70. nie przeprowadzono kompleksowych reform systemu społeczno-ekonomicznego, w tym przede wszystkim systemu finansowego i tradycyjnych grup kapitałowo-przemysłowych *Keiretsu*. Japonia w latach 90. charakteryzowała się rozwiązaniami instytucjonalnymi, typowymi dla okresu nadrabiania dystansu rozwojowego i zamykania luki ekonomicznej i technologicznej” (Grabowiecki 2005: 10). Wskutek porozumienia *Plaza Accord* nastąpiły zmiany w kursie walutowym, których efektem był tzw. syndrom silnego jena. Zabieg ten spowodował mniejszą opłacalność eksportu, przy jednoczesnym zmniejszeniu kosztów importu. Wszystko to doprowadziło do spadku zainteresowania krajowymi inwestycjami, a w konsekwencji pogorszeniu sytuacji finansowej wielu, nastawionych wyłącznie na japoński rynek, przedsiębiorstw. Gospodarka weszła w fazę gospodarki „bańki mydlanej” (1985 rok), która na skutek zmian w polityce Banku Japonii gwałtownie pękła, prowadząc nie tylko do długofalowych przemian na rynku pracy, ale również w mentalności ludzkiej. Mając na uwadze utożsamianie pracy z honorem czy też traktowa-

¹ Wspomniany przymus ma podwójny charakter: należy pamiętać, że decyzja o otwarciu została podjęta w skutek nieustępliwości Perrego i świadomości zacofania technologicznego kraju; nie wszyscy Japończycy chcieli zniesienia izolacji, wielu Japończyków zostało więc przymuszonych do nowego porządku przez Japończyków, którzy aktualnie sprawowali władzę.

nie firmy w kategoriach rodzinnych, wiele osób na skutek upadku przedsiębiorstwa nie potrafiło się odnaleźć w nowej rzeczywistości. Towarzyszące nowej sytuacji poczucie klęski często doprowadzało do utraty całego majątku i bezdomności.

Nie możemy nie dostrzec konsekwencji kryzysu gospodarczego zapoczątkowanego w 1990 roku. Po okresie rozkwitu, w wyniku którego Japonia przez chwilę aspirowała do roli światowego lidera gospodarczego, nastąpiło gwałtowne załamanie, spowodowane przede wszystkim silną aprecjacją jena i nadaktywnością rynkową. W latach 1992-2003 bezrobocie wzrosło do 5,3% (Grabowiecki 2005). Naturalną konsekwencją recesji stała się redukcja zatrudnienia. W porównaniu jednak z krajami zachodnimi odsetek zwolnionych osób był stosunkowo niewielki. Choć można wysuwać argumenty w postaci twierdzeń, że Japonia choćby z racji położenia geograficznego, wielkości populacji czy też innych czynników wpływających na gospodarkę ma inne potrzeby, to należy zauważyć pewne oczywiste różnice w prowadzeniu polityki zatrudnienia między Japonią a krajami zachodnimi. Wielokrotnie wspomniana już polityka dożywotniego zatrudnienia ma swe podłoże w kulturze, a co za tym idzie, mimo całego postępu, który Japonia uczyniła od XIX wieku jest konsekwentnie podtrzymywana i jedynie w wyjątkowych sytuacjach łamana. W obliczu braku zysków np. europejski pracodawca dokonałby zwolnień, nie zważając na obietnice, które nie zostałyby spisane w umowie o zatrudnieniu. W krótkim artykule dotyczącym zatrudnienia w Japonii na łamach dziennika „The New York Times” możemy dostrzec fragment mówiący o „japońskiej obsesji” (<http://nytimes.com> 2016) niezwalniania pracowników – nawet tych, którzy z perspektywy strictly ekonomicznej w danym czasie nie są potrzebni. Utrzymanie zbędnych pracowników odbywa się kosztem nie tylko tych osób, które w firmie są niezbędne, ale również kosztem całej gospodarki. Cięcia godzin pracy, a co za tym idzie niższe wynagrodzenie, prowadzą do ograniczeń indywidualnej konsumpcji; te zaś, zmniejszając popyt, prowadzą do mniejszych zarobków w poszczególnych sektorach. O słuszności tej tezy można dyskutować długo, wyprowadzając argumenty choćby ze sfery fiskalnej czy też dynamiki rynku konsumenta; jest to jednak temat, który wymagałby odrębnych, obszernych analiz. Dlaczego jednak Japończycy godzą się na zmianę wysokości wynagrodzenia w wyniku skrócenia czasu pracy? U źródeł takiej postawy ponownie znajduje się wszechobecny system zależności rodzinnych. Choć dotychczas opisywane były relacje bazujące na synowskim oddaniu, to należy podkreślić coś, co choć jest oczywiste, może umknąć obserwatorowi. Zależności dziecko-rodzic, odwzorowane w relacjach pracownik-pracodawca, mają charakter zwrotny, zatem pracodawca z chwilą zatrudnienia pracownika także zobowiązuje się do przestrzegania pewnych zasad. Domyślne dożywotnie zatrudnienie jest umową honorową, która nie powinna być zrywana, gdyż wraz z rozpoczęciem pracy przez określoną osobę, pracodawca zobowiązuje się do opieki nad nią poprzez zapewnienie płacy adekwatnej do wykonywanych zadań, pakietu socjalnego itp. Zmiany w rozkładzie dnia pracy skutkują jednak czymś jeszcze – niepłatnymi nadgodzinami. Praca po godzinach, prowadząca do przepracowania, bezwzględne oddanie firmie i pracocholizm to coś, z czego Japonia jest znana. Jednak gdzie szukać podstaw tych destrukcyjnych zachowań? Japońska tradycja podkreśla hedonistyczne aspekty życia i akceptuje dążenie do przyjemności. Mimo rygoru ćwiczeń fizycznych, potrafili

oddawać się kontemplacji piękna płynącego z przyrody czy sztuki. Przyjemności płynące z obcowania ze sztuką zarezerwowane były jednak dla osób majątnych. Zasada przyjemności życia dyscyplinowała również do doskonalenia umiejętności: samuraj musiał stać się niepokonanym nie tylko z uwagi na honoru rodu, ale również z uwagi na konsekwencję utraty tego honoru, którą była śmierć, a ta w sposób oczywisty kończyła przyjemności życia. Współcześnie upodobanie do piękna jest nadal istotne, a ponadto zostało wzbogacone o upodobanie do technologii. Obcowanie z najnowszymi zdobyciami techniki czy też sztuką wymaga środków i umiejętności. Jak zatem je pozyskać przy ograniczonych godzinach pracy? Należy udowodnić swoje oddanie i przydatność poprzez pracę poza wyznaczonymi godzinami. Jest to zjawisko *sabisu zangyo* nieposiadające odpowiednika w żadnym z europejskich języków. *Sabisu zangyo* to nic innego jak praca po godzinach, gdzie nadprogramowa praca nie jest odnotowywana, a traktowana jako forma prezentu dla firmy (<http://japanintercultural.com> 2016). Praca ponad siły bywa nagradzana awansem, a co za tym idzie podniesieniem zarobków. Możliwość uczestniczenia w nadgodzinowej pracy na rzecz firmy mają pracownicy, będący kierownikami najniższego szczebla i wyżsi. Mając świadomość, że praca w dłuższej perspektywie czasu ma szansę przynieść pożądane korzyści, stopniowo wyrabia się nawyk pracy po godzinach, który często prowadzi do pracoholizmu, a w skrajnych przypadkach do śmierci z przepracowania. Dodatkowo należy zauważyć, że zmniejszenie liczby godzin nie przekłada się na zmniejszenie ilości obowiązków. Ponieważ każda firma wypełnia pewien plan, a pracownicy rozliczani są z osiągnięć wynikających z planu, istnieje presja, aby należycie wywiązać się z powierzonych zadań, co z kolei skutkuje nadgodzinami. Jednakże pościg za osiągnięciami zawodowymi, wynagrodzeniem pozwalającym na rozmaite przyjemności, należy uznać za powierzchowne przyczyny pracoholizmu Japończyków. Odpowiedź na pytanie co leży u źródła bezwzględnej oddania firmie tkwi w przeszłości. W starożytnej Japonii dla wojownika najistotniejszą rzeczą było wywiązanie się ze swych obowiązków, często nawet za cenę własnego życia. Zwycięstwo świadczyło o honorze, odwadze, duchu walki, jednak śmierć poniesiona na polu bitwy również przynosiła te same walory. Wszystko, co nie było zwycięstwem ani śmiercią w boju (bądź też rytualnym samobójstwem w wyniku porażki) odbierało honor wojownikowi, a wraz z nim całej jego rodzinie. Ucieczka czy też niepodjęcie walki było zachowaniem niehonorowym. Konfrontacja nosząca nazwę *shobu* może być tłumaczona jako „zwycięstwo lub klęska”, „walka do samego końca” ma obecnie odzwierciedlenie we współczesnym życiu zawodowym (De Mente 2004). Współcześni Japończycy swego przeciwnika upatrują nie tyle w żywej osobie a w zadaniach, których się podejmują, w rynku zbytu itp. Mając świadomość, że przetrwanie zależy wyłącznie od ich własnych starań, godzą się na niepłatne nadgodziny. To właśnie *shobu* przyczyniło się do szybkiej ekonomicznej odbudowy kraju po II wojnie światowej, a pierwsze przypadki zgonów z przepracowania (jap. *karoshi*) to konsekwencja takiego podejścia. Mimo że *karoshi* jest tak naprawdę końcem drogi, to jest w pewien osobliwy sposób śmiercią idealną, gdyż jest następstwem walki zawodowej. Warto nadmienić, że analogicznie do dwóch sposobów honorowej śmierci samuraja, wyróżnia się dwa sposoby śmierci z przepracowania: nagłe ustanie funkcji życiowych, wynikające z nadmiernego wycieńczenia pracą; samobójstwo wynikające ze zbyt wielkiego natłoku obowiązków.

Paradoksalnie, mimo wyznaczania kolejnych planów, traktowania kolejnych zadań jako realnego przeciwnika, Japończycy często sami skazują nie tylko siebie, ale i swych współpracowników na dłuższe godziny pracy. Badania A. L. De Mente ukazują, że w przeciwieństwie do pracowników np. Amerykańskich, którzy tak kierują swymi działaniami, aby jak najszybciej uzyskać rezultaty, pracownik Japoński raczej skoncentruje się nie na ostatecznym celu, a na sposobie wykonywania danej czynności, z którego ma również płynąć nauka. Aby w sposób bardziej zrozumiały zilustrować to twierdzenie, badacz odwołuje się do nauki kaligrafii, podczas której dla przedstawiciela kultury zachodniej najważniejsze będzie odwzorowanie kształtu litery, natomiast dla Japończyka – choć istotny będzie efekt końcowy – to w trakcie nauki dostrzeże on możliwość nauki harmonii czy estetyki.

Japonia w obliczu nowego stylu życia – „pasożytniczy singiel”

Artykuł wielokrotnie przywoływał relacje pracodawca-pracownik przyjmujące kształt relacji rodzinnych. Troska o pracownika często wkraczała w jego życie osobiste, gdzie w skrajnych przypadkach firma potrafiła zaaranżować małżeństwo (Hendry 2013). Obecnie jednak coraz więcej Japończyków decyduje się na niezakładanie rodziny, jednak wbrew pozorom nie dla tego, że chcą oddać się pracy, a z powodu możliwości niepodejmowania pracy. Długofalową konsekwencją zarówno polityki dożywotniego zatrudnienia, jak i recesji było powstanie starzejącego się społeczeństwa. Jak podkreśla K. Hamada i H. Kato z Economic and Social Research Institute, w normalnych okolicznościach, powinniśmy spotkać się z sytuacją zwiększonego zapotrzebowania na młodych pracowników, którym stawiano by bardzo wysokie wymagania. Dożywotnie zatrudnienie jest jednak blokowaniem etatów i skazywaniem młodych osób na życie w rodzinnym domu i czerpanie funduszy od rodziców. Taka sytuacja doprowadziła do stworzenia nowego określenia – „pasożytniczy singiel” (Kamada, Kato 2007). Możemy dostrzec zatem odejście od tradycyjnego japońskiego modelu postrzegania siebie w społeczeństwie, w którym celem podstawowym była społeczna użyteczność. Ponieważ dzięki rodzicom „jednostki pasożytnicze” prowadzą wygodne życie, nie odczuwają potrzeby usamodzielnienia się i podjęcia pracy. Choć naturalnie postawa pasożytnicza nie dotyczy wszystkich młodych ludzi, to badacze dostrzegają powstawanie nowego stylu życia. Na bazie opisanego zjawiska powstaje inne, z punktu widzenia społeczeństwa, mniej szkodliwe zjawisko – podejmowanie pracy sezonowej. Choć praca ta nie jest stałym, stabilnym zatrudnieniem, pomaga uczyć odpowiedzialności i dać możliwość choć częściowego i chwilowego niezależnienia się młodych od rodziców. Przyjmowanie pracy nieetatowej wykorzystywane jest zwłaszcza przez duże spółki, które przyjmując na określony czas pracownika, nie muszą zapewniać bogatego pakietu socjalnego, przysługującego stałym pracownikom. Gdy usługa zostaje wykonana, pracownik odchodzi z firmy i szuka nowego zatrudnienia. Szacuje się, że w Japonii jest ok 2,1 miliona tego typu pracowników (Kamada, Kato 2007). Społeczeństwo japońskie można zatem podzielić na dwie grupy: a) osoby, które podejmują dożywotnie zatrudnienie – dla nich produktywność i przydatność społeczna stanowi wyższe dobro; b) osoby żyjące na koszt rodziców, nie dążące do podejmowania zobowiązań zarówno w sferze uczuciowej, jak i zawodowej, opcjonalnie podejmujące krótkotrwałe zatrudnienie.

Podsumowanie

Współczesna Japonia stoi wobec konieczności wprowadzenia reform związanych z organizacją pracy i stosunkiem do pracy, mając przede wszystkim na uwadze jakość społeczeństwa. Problem jednak w tym, że w większości analiz uwaga koncentruje się na tych, którzy padli ofiarą kryzysu i utracili pracę w wyniku przymusowej redukcji etatów czy też bankructwa firm. Osoby, których dotyczą analizy, to zazwyczaj doświadczeni pracownicy, którzy z dnia na dzień utracili źródło dochodów. W wyniku pomijania długofalowych efektów recesji i lekceważenia nowego, pasożytniczego stylu życia pojawiającego się wśród młodych Japończyków, nie będzie możliwe konsekwentne przeciwdziałanie skutkom polityki finansowej po 1990 roku. Na skutek nagłośnienia problemu zwolnień, Ministerstwo Pracy zadbało o to, aby stworzyć nowe miejsca pracy dla osób starszych (Genda 2003), jednakże takie rozwiązanie nie prowadzi do poprawy bytu społeczeństwa w dłuższej perspektywie, natomiast sprzyja rozwojowi „pasożytniczego” stylu życia młodych osób. W biednych wioskach starożytnej Japonii osoby starsze, niebędące w stanie pracować udawały się w góry, aby tam dokończyć swój żywot, ustępując miejsca młodszemu pokoleniu. Zabieg ten miał odciążać domowników, zwalniając ich z konieczności żywienia osoby niezdolnej do pracy. Obecnie takie rozwiązanie naturalnie nie może być brane pod uwagę, jednak według analiz, umożliwianie pracy osobom w wieku przedemerytalnym też nie jest dobrym rozwiązaniem (Genda 2003).

Współczesna Japonia umożliwia korzystanie z wielu udogodnień związanych z niemal każdą dziedziną życia, oferuje zwłaszcza młodym Japończykom rozmaite modele spędzania wolnego czasu. Zrezygnowanie z życia w rodzinnym domu, założenie rodziny, wiąże się często z obniżeniem standardu życia, czego Japończycy chcą uniknąć. Rezygnując z samodzielności młodzi ludzie dostają możliwość dostatniego życia. Ponadto, jak wskazuje Y. Genda, powoli zmienia się stosunek do pracy. Dotychczasowa etyka pracy powoli się dezaktualizuje, pod wpływem obiegu informacji, jaki daje choćby Internet. Młodzi ludzie nie chcą już pracować według kulturowo utartych wzorców. Obecnie jednak brak jest sprecyzowanych badań na temat tego nowego modelu życia, gdyż dostrzega go niewielu badaczy. Istnieje jednak obawa, iż za kilka lat będzie to kolejny istotny problem gospodarki japońskiej, zwłaszcza mając na uwadze coraz mniejszą ilość ofert pracy skierowanych do absolwentów szkół wyższych. Mimo że nadal firmy dokonują rekrutacji w ramach dożywotniego zatrudnienia za pośrednictwem środowiska uniwersyteckiego, to pracę otrzymują nieliczni. Absolwentów jest znacznie więcej niż pełnoetatowych miejsc pracy. Wniosek z tej sytuacji płynie taki, iż w Japonii o wiele łatwiej znaleźć pracę osobie w średnim wieku lub osobie starszej, niż osobie młodej, co z kolei prowadzi do braku zainteresowania podjęciem trwałych zobowiązań zawodowych. Jeśli Japonia nie znajdzie rozwiązania dla zaistniałej sytuacji, w przyszłości zaowocuje to brakiem wykwalifikowanych pracowników. Wskutek ograniczonego rynku pracy, nie będą oni przeszkoleni w zakresie wykonywania prac, które wymagają umiejętności nabywanych wraz ze stażem (Genda 2003).

Obecnie potrzebne są reformy prowadzące do zrównania szans na znalezienie pracy wszystkich kategorii wiekowych, ale również przemiany o charakterze kulturowym, czego domagają się młodzi ludzie, którzy nie chcą godzić się na wyszysk w imię widma sukcesu.

Ponieważ jednak Japończycy marginalizują problem braku ofert dla młodych, nie ma nawet teoretycznych rozwiązań tego problemu.

Źródłem finansowania badań i artykułu był grant badawczy pn. „Przemiany i świadomość kulturowa i religijna współczesnego społeczeństwa japońskiego w kontekście przemian Meiji”, z dotacji celowej służącej rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich nr IF-16/2017/508.

Bibliografia

1. Brinton M., (2010) *Lost in Transition: Youth, Work and Instability in Postindustrial Japan*, Cambridge: Cambridge University Press.
2. Clark R.L., Ogawa N., (1997) *Transitions from Career Jobs to Retirement in Japan*, „Industrial Relations. A Journal of Economy and Society” no 2.
3. De Mente B.L., (2004) *Japan's Cultural Code Words: 233 Key Terms That Explain the Attitudes and Behaviour of the Japanese*, Singapore: Tuttle Publishing.
4. Genda Y., (2003) *Who Really lost Jobs in Japan? Youth Employment in an Ageing Japanese Society* [w:] Ogura S., Tachinabaki T., (red.), *Labor Markets and Firm Benefit Policies in Japan and the United States*, Chicago: University of Chicago Press.
5. Grabowiecki J., (2005) *Przyczyny stagnacji gospodarczej Japonii*, „Gospodarka Narodowa” nr 5-6.
6. Hamada K., Kat H., (2007) *Introduction* [w:] Hamada K., Kat H., (red.), *Ageing and the Labor Market in Japan. Problems and Policies*, Northampton: Edward Elgar Publishing.
7. Hendry J., (2013) *Japończycy. Kultura I społeczeństwo*, przekład Teszmar T., Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
8. Karan K., (2005) *Japan in 21st Century: Environment, Economy and Society*, Kentucky: University Press of Kentucky.
9. Konecki K., (1994) *Kultura organizacyjna japońskich przedsiębiorstw przemysłowych. Studium socjologiczne*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
10. Kopp R., (2016) *Over Worked and Underpaid Japanese Employees Feel the Burden of Saibatsu Zangyo*, <http://www.japanintercultural.com/en/news/default.aspx?newsid=203>, [19.12.2016].
11. Lincoln E.J., (2016) *Job Security in Japan. Is Lifetime Employment on the Way Out?*, <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/lincoln-1.pdf>, [18.12.2016].
12. Rodney C., (2010) *The Japanese Company*, Cambridge: Yale University Press.
13. Sakikawa T., (2012) *Transforming Japanese Workplaces*, New York: Palgrave Macmillan.
14. Shigesuke D.Y.T., (2009) *Wprowadzenie do Bushido. Budo Shoshinshu*, przekład Marczewska D., Bydgoszcz: Diamond Books.
15. Tabuchi H., (2009) *In Japan, Secure Jobs Have a Cost*, <http://www.nytimes.com/2009/05/20/business/global/20zombie.html>, [19.12.2016].
16. Toivonen T., (2013) *Japan's Emerging Youth Policy. Getting young adults back to work*, New York: Routledge.