

Nihon no onna no do - office ladies. Przemiany pozycji kobiet oraz ich wpływ na rozwój gospodarczy Japonii¹.

Kaja Klimek

Pan Haneda był przełożonym pana Omochi, który był przełożonym pana Saito, który był przełożonym panny Mori, która była moją przełożoną. Ja nie byłam niczyją przełożoną.

Inaczej mówiąc: podlegałam pani Mori, która podlegała panu Saito i tak dalej, z tym że w dół hierarchii można było przeskakiwać poszczególne szczeble. Tak więc w firmie Yumimoto podlegałam wszystkim.

Amélie Nothomb, *Z pokorą i unizieniem*

Punktem wyjścia dla wszelkich analiz poświęconych Japonii, czy w przypadku specyfiki jej kultury, prawa czy ekonomii, a wraz z nią – specyfiki funkcjonowania japońskich korporacji – musi być myśl konfucjańska. To *de facto* myśl chińska, a obok niej tradycja konfucjańska, są genezą japońskiej wizji świata i jego uporządkowania.

Gdy mówimy o korzeniach cywilizacji europejskiej, odwołujemy się przede wszystkim do dwóch filarów: judeochrześcijańskiego, którego dziedzictwem jest religijny wymiar cywilizacji europejskiej oraz do kultury grecko-helleńskiej, która Europie dała podbudowę filozoficzną. W przypadku Japonii, której plemienna przeszłość sprzed VII wieku, czyli momentu otwarcia na zewnątrz i początku przyjmowania od Chińczyków konfucjańskiej organizacji społecznej, niknie w mrokach, głównym filarem kulturowym był konfucjanizm.

¹ Niniejsze opracowanie oraz referat wygłoszony w czasie konferencji „Decyzja. Działanie. Wpływ...” powstało w oparciu o pracę licencjacką napisaną pod kierunkiem dr. Ireneusza Kamińskiego w Katedrze Porównawczych Studiów Cywilizacji w roku 2008.

Konfucjanizm w Japonii

Otwarcie się na Chiny i proces adaptacji ich dorobku rozpoczęte w VII wieku przyniosły Japonii pismo, strukturę społeczną oraz zespół zasad i norm moralnych. Zwracając uwagę na kulturowe różnice, największy nacisk położyć należy na zapożyczone od Chińczyków zasady organizacji rodziny, odmienny stosunek do prawa i moralności oraz specyficzną rolę etyki konfucjańskiej.

Kluczowym jest stwierdzenie, że sposób organizacji rodziny, który narzucił Chińczykom konfucjanizm, w znaczący sposób przekłada się na organizację *kaisha* – japońskiej firmy. W odróżnieniu od europejskiego standardu, za który uznajemy indywidualizm, jednostkową przedsiębiorczość, dążenie do maksymalizacji korzyści, tutaj najważniejszym wyznacznikiem jest kolektywizm. Podstawowym aktorem działań społecznych nie jest jednostka lecz grupa. Relacje zaś, w świetle których rozpatrywane są działania społeczne, dotyczą grup, a nie jednostek.

Sam konfucjanizm opiera się o 5 relacji, które w większości są hierarchiczne. Są to relacje „jakie występują między ojcem a synem (miłość), między władcą a urzędnikiem (sprawiedliwość), mężem i żoną (szacunek dla ich oddzielnych funkcji), między starszym a młodszym bratem (porządek) i między przyjaciółmi (lojalność)”². Zaznaczyć należy, że są to relacje oparte o powiązane zobowiązania – nie tylko strona podporządkowana jest winna szacunek partnerowi, lecz także strona dominująca ma obowiązki wobec strony podporządkowanej. Jedynie relacja między przyjaciółmi, którą rządzić ma zasada lojalności, jest relacją równorzędnych partnerów. Ogromny szacunek dla stojących wyżej w hierarchii wpływa także na sposób organizacji przedsiębiorstwa.

Przywołany na początku cytat otwierający powieść „Z pokorą i unizieniem” odzwierciedla wspomnianą już hierarchię, na której bazuje japońskie społeczeństwo. Ta zaczerpnięta z konfucjanizmu struktura przekłada się na sposób organizacji rodziny, a tę z kolei

² Wójcik A., Konfucjanizm [w:] *Filozofia Wschodu*, t. 1 red. B. Szymańska, t. 2, *Wybór tekstów*, red. M. Kudelska, Kraków 2001, s. 356.

przypomina struktura *kaisha* – japońskiej firmy. Amélie-san zajmując stanowisko *office lady*, czyli to, od którego historia nowozatrudnionej pracownicy się zaczyna, w istocie podlega wszystkim. Bohaterka zdaje sobie z tego sprawę i chcąc sprostać japońskim standardom, zajmuje właściwe miejsce:

„Pracownicy Yumimoto, podobnie jak zera, nabierali wartości w zestawieniu innymi liczbami. Wszyscy oprócz mnie, która znaczyłam mniej niż zero”³. Drabina, na której pierwszym stopniu znajduje się Amélie-san, ma wiele szczebli. Nie można przeskoczyć żadnego z nich. Kiedy bohaterka powieści Nothomb zostaje poniżona przez pana Omochi, który na drabinie znajduje się o trzy stopnie wyżej, zaczyna myśleć o udaniu się do *bucho* najwyższego przełożonego, czyli dyrektora firmy, pana Hanedy.

Jej bezpośrednia przełożona, panna Mori, która jako jedyna kobieta w całej firmie zatrudniającej sto osób (w tym jedynie pięć kobiet) zajmuje stanowisko kierownicze, zabrania jej tego. Amélie-san zdaje sobie sprawę z tego faktu: „Nie do pomyślenia było przeskoczyć choć jeden szczebel hierarchicznej drabiny, a co dopiero aż tyle. Wolno mi było jedynie zwrócić się do mojego bezpośredniego zwierzchnika, którym akurat była panna Mori”⁴.

Kolektywizm w japońskiej *kaisha*

Metafora piramidy jako obrazu społeczeństwa, rodziny czy korporacji – w tym przypadku z szefami różnego szczebla (*bucho*, *kacho*, *shacho*) na szczycie, podporządkowanymi im pracownikami różnych działów po środku oraz często określanymi jako „biurowe kwiaty” *office ladies* u podstaw – to nie jedyna, jaką można tu przywołać.

Kolejną, równie ważną, jest metafora sieci, gdzie każde ogniwo jest równie istotne. Mowa tu o *shigarami*, czyli sieci delikatnych powiązań. Wedle Japończyków tym właśnie jest i powinno być każde społeczeństwo: „To słowo odwołuje się to sposobu, w jaki

³ Nothomb A., *Z pokorą i unizieniem*, Warszawa, 2005, s.10.

⁴ Nothomb A., *op.cit.* s.15.

zorganizowane są relacje międzyludzkie. To sieć delikatnych powiązań. Jeżeli jeden element struktury zawiedzie, cała konstrukcja się rozpadnie”⁵.

Zadaniem ludzi jest dbanie o to, by więzy pozostały nienaruszone. Każdy musi „zająć swoje miejsce”⁶, nawet jeśli jest to ono położone nisko w hierarchii. Nie interesy jednostki, lecz sama struktura jest najważniejsza i trzeba ją chronić za wszelką cenę. Również etyka pracy, którą prezentują Japończycy, oparta jest, podobnie jak cała struktura społeczna – zwana przez nich samych *shigarami* właśnie – na sieci delikatnych powiązań. Świadomość tego, że gdy jeden z budujących ją elementów zawiedzie, cała struktura może się rozpaść, sprawia, że każdy stara się zająć odpowiednie miejsce i dobrze wypełniać powierzoną mu rolę, niezależnie od tego, jaka by ona była. Indywidualizm nie ma tu większego znaczenia.

Jedna z młodych kobiet opisuje, jak *shigarami* wpływa na życie *office lady*: „OL może nie lubić serwowania herbaty, ale serwuje ją, ze względu na zobowiązanie wobec swojej grupy. Odmawiając, wystawia swoje relacje z przełożonymi i współpracownikami na duże ryzyko. Przełożeni mogą przestać postrzegać ją jako oddanego, w pełni poświęconego firmie pracownika. Inne *office ladies* mogą tę odmowę wykonywania codziennych czynności odebrać jako wywyższanie się. Żadna *office lady* nie będzie się wychylać. Dobre relacje w pracy są najważniejsze”⁷.

Całość jest czymś innym niż sumą składających się na nią elementów. Jest to istotne o tyle, że wyizolowana jednostka, która *per se* jest jednym z elementów całości, znaczy „mniej niż zero”. Dopiero zajmując odpowiednie w sieci/hierarchii miejsce, zyskuje wartość i znaczenie.

Niegdyś, a również do pewnego stopnia i dzisiaj, to pochodzenie, ród, którego wywodził się Japończyk, miały decydujące znaczenie w przypisywaniu jednostce określonego miejsca w hierarchii. Tak jak ród, decydował o tym, kim był i jaką rolę mógł spełniać

⁵ Lo J., *Office ladies factory women. Life and work at Japanese company*, New York, 1990, s. 47, przekład K.K.

⁶ Benedict R., *Chryzantema i miecz. Wzory kultury japońskiej*, Warszawa, 2003.

⁷ Lo J., *op. cit.*, s. 48.

w społecznej hierarchii, tak współcześnie firma, czyli organizm, którego jest częścią, decyduje o jego pozycji społecznej. Już nie rodzina, lecz firma staje się współcześnie tym, co określa tożsamość jednostki. Mowa nawet o tak zwanej „mentalności *kaisha*”, czyli przedkładaniu firmy ponad rodzinę – to jej poświęca się najwięcej czasu, co często uniemożliwia, szczególnie kobietom, założenie rodziny.

Kariera i życie rodzinne stoją bowiem tutaj w absolutnej sprzeczności. Dla mężczyzn życie staje się przedsiębiorstwem. Nie jest bowiem możliwe, by rodzinie poświęcać wystarczająco dużo czasu i uwagi, gdy dojazdy do pracy zajmują około pięć godzin dziennie, a resztę stanowią godziny pracy. Tak zwane hotele kapsułowe, w których spędzają noc ci biznesmeni, którzy nie wracają po pracy do domów, są bardzo częstym rozwiązaniem.

Wspominane już „zajęcie odpowiedniego miejsca”, to obowiązek zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Rodzice oczekują, by życie ich córek rysowało się jako „dodawanie *jicho* do *jicho*”. Ruth Benedict pisze: „Zaspokojenia swych oczekiwań rodzice nie egzekwują za pomocą kar cielesnych, lecz dzięki spokojnemu, niezachwianemu przekonaniu, że córka spełni stawiane jej wymagania”⁸. Życie kobiet staje się zatem „dodawaniem *jicho* do *jicho*”, gdzie *jicho* oznacza ciężar zobowiązań związanych z poczuciem godności.

Gdy jednak mowa o korporacji, ciężar zobowiązań nie dotyczy jedynie podwładnych, którzy winni są wypełniać zobowiązania wobec przełożonych, co wynika z ich pracowniczego oraz w pewnym sensie moralnego zobowiązania wobec stojących wyżej w firmowej hierarchii. Podobnie jak w przypadku innych relacji hierarchicznych wywodzących swoje korzenie z etyki konfucjańskiej, także relacja menedżer-szeregowy pracownik oparta jest o zasadę wzajemności. Szefowie działów „opiekujący się” podległymi im pracownikami zobowiązani są do zapraszania podwładnych na kolację do restauracji lub własnego domu przynajmniej raz w miesiącu.

Badania nad kulturami organizacyjnymi prowadzone przez Geerta i Gerta Jana Hofstede sugerują, że w społeczeństwach

⁸ Benedict R., *op. cit.*, s. 259.

kolektywistycznych (do jakich autorzy zaliczają również Japonię) miejsce pracy jest zazwyczaj dla pracownika źródłem silnej identyfikacji grupowej i budowania bliskich, niemal rodzinnych relacji w obrębie firmy. Relacje między przełożonym a pracownikiem są postrzegane w kategoriach moralnych. W dużym stopniu przypominają one związki rodzinne, gdyż jak one są oparte na wzajemnych zobowiązaniach, gwarantujących bezpieczeństwo w zamian za niekwestionowaną lojalność⁹.

Wzorzec *ryosaikenbo* oraz jego realizacja

Dobry pracownik, dobry przełożony – to ci, którzy spełniają pokładane w nich nadzieje wypełniając narzucone im role. Także kobiety zobowiązane są do realizowania stawianego przed nimi wzorca, którym jest *ryosaikenbo* – „dobra żona i mądra matka”. Przed nastaniem Ery Meiji (1868-1912), jedynie pierwsza część terminu miała zastosowanie w przypadku wychowania japońskich dziewcząt. „W okresie Edo, wychowanie kobiet było zorientowane na dostarczanie <<dobrych żon>> – odpowiedzialnych za dom i rodzących dużo dzieci”¹⁰.

Dopiero w czasach restauracji Meiji, kiedy nauka w szkołach stała się obowiązkowa dla wszystkich dzieci, od kobiet zaczęto oczekiwać, by wzięły odpowiedzialność za edukację potomstwa. Otwarcie systemu edukacyjnego na kobiety – zarówno jako uczennice, jak i nauczycielki – miało ogromne znaczenie i było jednym z ważniejszych czynników, które wpłynęły na sukces japońskiej industrializacji, a wraz z nim na podwyższenie statusu kobiet i rozszerzenie możliwości ich zatrudniania. Wraz z ustaleniem wzorca *ryosaikenbo* i wzrostem znaczenia kobiet jako pracowników pojawił się dylemat: kariera czy rodzina.

⁹ Hofstede G., Hofstede G.J., *Kultury i organizacje*, Warszawa, 2007.

¹⁰ Davies R., Ikeno O., *The Japanese mind. Understanding contemporary Japanese culture*, Tokyo, 2002, s. 179.

Interesującym aspektem japońskiego rynku pracy i sposobu w jaki rozumiana jest przedsiębiorczość była nieobecność kobiet. W japońskich firmach, podobnie jak w japońskich domach istnieje zasadniczy i tradycyjny podział ról. „Mam nadzieję, że panna młoda okaże się dobrą żoną i mąż będzie mógł dzięki temu skupić się na pracy w firmie” – to słowa często wypowiedane przez świadka pana młodego w trakcie ceremonii japońskich zaślubin. W doskonały sposób podsumowują one, jakie miejsce tradycyjnie powinna zajmować japońska kobieta. Wzorzec *ryosaikenbo* („dobra żona i mądra matka”) mimo, iż tradycyjny i zwyczajowo wiązany z okresem przed industrializacją Japonii, nadal obowiązuje, uzupełniany jest o obowiązek wspierania męża w jego pracy w firmie. Zajmująca się pozycją kobiety w Japonii Norie Mogi pisze, że choć japońskie firmy uważały poparcie żon za coś niezbędnego i absolutnie koniecznego dla męża, to nie uznawały ich za część siły roboczej.

Mimo korzystnych, choć rozciągniętych w czasie zmian, japoński ideał „człowieka sukcesu” nadal adresowany jest przede wszystkim do pracowników płci męskiej. Praktycznie niemożliwe jest bowiem pogodzenie kobiecego wzorca *ryosaikenbo* z modelem kariery, jaką oferują japońskie korporacje: częste transfery pomiędzy oddziałami firmy, oczekiwania dotyczące uczestnictwa w spotkaniach pracowników po godzinach pracy, napięty harmonogram nadgodzin, bardzo długie w porównaniu z Europą i USA godziny pracy, niechętnie udzielanie urlopów to tylko kilka z wymagań stawianych Japończykom wykonującym pracę salarymenów, którzy w domyśle posiadają żony zajmujące się sprawami domu i rodziny¹¹.

Nacisk na realizowanie społecznych wymogów, czyli życie w zgodzie ze wzorcem dobrej żony, idącej niejako krok za swym mężem i mądrą matką, która poświęca swą energię przede wszystkim rodzinie i dzieciom narodziły się anty-wzorce, ukazujące kobiety, które działają wbrew społecznym wymogom i postanawiają tegoż klasycznego wzorca nie realizować. *Otoko masari*, czyli kobieta, która w tym co robi jest równie dobra, a nawet lepsza niż mężczyzna,

¹¹ Roberts G.S, *Staying on the Line. Blue-Collar Women in Contemporary Japan*, Honolulu, 1994.

bardzo źle postrzegana jest zarówno przez mężczyzn jak i inne kobiety.

Z tego powodu większość kobiet po czterdziestce i pięćdziesiątce, które zrobiły karierę, jest często samotna, nawet z wyglądu czy męskiego zachowania przypominają one swoich kolegów. Gdy były młode i ambitne, musiały dać sobie spokój z kobiecością i pracować dokładnie tak samo jak mężczyźni, bo okazywało się to jedyną z możliwych dróg odniesienia sukcesu w świecie tak silnie zdominowanym przez mężczyzn¹².

Drugi z anty-wzorców to *urenokori*. Określenie to używane jest także przy opisie towarów, najczęściej warzyw, które już nie nadają się do sprzedaży, ponieważ ich okres przydatności do spożycia minął. To również anty-wzorec dla kobiet, które do 25. roku życia nie wyjdą za mąż.

Gdy *office lady* zrealizuje stawiane przed nią wymaganie i stanie się już „dobrą żoną” częstokroć któregoś z pracujących w tej samej firmie salarymenów, powinna udać się na zwyczajową „małżeńską emeryturę”. Rodney Clark tak pisze o związanych z pracą kobiet w japońskich korporacjach tradycją: „Od kobiet (...) oczekuje się jedynie najmniejszej dozy zaangażowania i poświęcenia sprawom firmy. Korporacja Marumaru byłaby wręcz zawstydzona, gdyby jej pracownice chciały się całkowicie poświęcić pracy zawodowej. Naczelną zasadę rządzącą zatrudnieniem kobiet stanowią zobowiązania krótkoterminowe (...) i że te zobowiązania mogą być szybko i łatwo zakończone”¹³.

Stąd obowiązujący przez większość XX wieku standard – zatrudnianie jako urzędniczek (a także *office ladies*) młodych, niezamężnych kobiet, których płaca z założenia miała być niska, a czas pracy – krótki. Ten wzorec zmieniał się jednak z upływem lat. Wielu badaczy, w tym Mogi, uważa, że pozycja kobiet zmieniła się wraz

¹² Mogi N., *Kobiety w Japonii przeszłości i dniu dzisiejszym*, [w:] *Międzykulturowe i interdyscyplinarne badania feministyczne Daleki-Bliski Wschód. Współczesność i prehistoria*, red. E. Pakszys, Poznań 2006, s.25-62, s. 43.

¹³ Clark R., *The Japanese Company*, Tokyo, 1971, s. 194.

z wejściem na rynek pracy pokolenia powojennego wyżu demograficznego.

Amerykańska socjolog Alice Lam podkreśla, że ogromny przyrost zatrudnienia kobiet w tak zwanych *white-collar jobs* (czyli zawodach biurowych, w tym jako *office lady*) związany jest zarówno z przemianami struktury japońskiego przemysłu, jak i wzrostem poziomu edukacji kobiet. W okresie dynamicznych zmian w Japonii, odsetek kobiet z wyższym wykształceniem wzrósł na przestrzeni lat 1970-1990 ponad dwukrotnie – z 17,7 procent w 1970 roku do 37,4 w 1990. W tym samym czasie odsetek mężczyzn z wyższym wykształceniem zmieniał się od 29,3 procent w 1970 do 35,1 procent w 1990 roku¹⁴.

Charakterystyczną tendencją jest również powrót kobiet do pracy po okresie „małżeńskiej emerytury”, która stała się jedynie czasowym rozwiązaniem. Glenda S. Roberts opisując pracę kobiet w japońskich firmach zwraca uwagę, że kobiety na nowo podejmują pracę, gdy ich dzieci idą do szkoły, a czasem nawet wcześniej¹⁵.

Przemiany pozycji kobiet od lat 70. XX wieku

Japońską kulturę charakteryzuje duża chłonność w stosunku do obcych wzorców kulturowych i swego rodzaju ambicja, by nadążyć za Zachodem, a nawet w miarę możliwości – wyprzedzić go. Kiedy zatem Organizacja Narodów Zjednoczonych ogłosiła lata 1975-1985 „Dekadą Kobiet”, także w Japonii musiał nadejść czas korzystnych dla kobiet przemian. W pracy „*Women and Japanese management*” Alice Lam pisze, że apel ONZ, by zwrócić uwagę państw członkowskich na liczne w problemy, a przede wszystkim dyskryminację, na jaką narażone są kobiety, był jednym z istotnych czynników, a nawet „zapalnikiem, który rozniecił dyskusję na temat równości płci w Japonii”¹⁶.

¹⁴ Lam A. *op. cit.*

¹⁵ Roberts G., *op. cit.*, s. 3.

¹⁶ Lam A. *op. cit.*, s. 89.

Już w roku 1975, a więc rozpoczynającym „Dekadę Kobiet” przy japońskim rządzie uruchomione zostało biuro do spraw kobiet. W 1980 roku odbyła się międzynarodowa konferencja ONZ, w trakcie której Japonia podpisała konwencję dotyczącą eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, zobowiązując się jednocześnie, że zmiany wymagane przez ten akt zostaną ostatecznie wprowadzone przed końcem 1985 roku.

Zmiany miały dotyczyć nie tylko wyrównania zarobków, lecz także innych aspektów zatrudnienia, takich jak proces rekrutacji nowych pracowników, szkolenie zawodowe oraz możliwości awansu. Istniejące do tej pory prawo pracy stanowiło, że jedyną gwarantowaną zasadą są równe zarobki za tę samą pracę kobiet i mężczyzn; nie istniały natomiast żadne prawa dotyczące zakazu dyskryminacji kobiet starających się o pracę.

Alice Lam zwraca uwagę, że zmianę sytuacji wymusiło kilka czynników związanych z przemianami ekonomicznymi w Japonii, które przyniosły lata 70. Jako najważniejsze wymienia radykalne zmiany w strukturze zatrudnienia na japońskim rynku pracy, szczególnie w sektorze usług i handlu. Te tradycyjnie zatrudniające kobiety działy gospodarki, w latach 70. zaczęły bardzo szybko się rozwijać, co sprawiło, że zapotrzebowanie na pracowników gwałtownie wzrosło. Poszukując nowych rąk do pracy, firmy, które do tej pory unikały zatrudniania kobiet, zmuszone zostały do zmiany praktyki.

Kolejnym przywoływanym przez Lam czynnikiem, który umożliwił kobietom wejście na rynek pracy, a później spowodował zmiany w japońskim prawie, jest rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników w gwałtownie rozwijającym się sektorze nowych technologii. Nowym, które od początku 1980 roku zaczęło odgrywać coraz większą rolę, było rekrutowanie kadry wśród absolwentek, a nie jak do tej pory jedynie wśród absolwentów uniwersytetów.

Wielkie japońskie korporacje jak Matsushita, Toshiba, NEC, czy Fujitsu ze względu na braki kadrowe wśród specjalistów od programowania, zaczęły zatrudniać na te stanowiska pomijane do tej pory kobiety. Mniej więcej w tym samym czasie rozpoczęło się drugie pięćdziesiąt latie promowanej przez ONZ „Dekady Kobiet”. Z tej okazji,

w maju 1981 roku rząd japoński w dokumencie określającym najważniejsze cele planu poprawy sytuacji kobiet na japońskim rynku pracy zobowiązał się, że bacznie przyjrzy się japońskiemu ustawodawstwu regulującemu kwestie zatrudniania i wprowadzi odpowiednie standardy włącznie z tym zapewniającym kobietom równość na rynku pracy.

Ruth Benedict już w latach 40. pisała o dominującej roli kobiet jako kupujących, a przede wszystkim jako o decydujących, na co przeznaczony zostanie rodzinny budżet. Zajęci pracą mężczyźni, kobietom zostawiali kwestie finansowe związane z funkcjonowaniem rodziny. Ten wzorzec z czasem nie uległ zmianie. Dorota Hałasa opisując współczesne życie w stolicy Japonii stwierdza: „Tokijczycy mawiają, że prym w domu wiedzie żona i matka. Około połowa mężów oddaje żonie wypłatę i dostaje od niej kieszonkowe na wyżywienie oraz rozrywki towarzyskie”¹⁷.

Potwierdzają to również badania Alice Lam: „Kobiety niemal w całości kontrolują japoński rynek towarów konsumpcyjnych, ponieważ kontrolują rodzinny budżet. To zwiększa konkurencję pomiędzy firmami, które by przyciągnąć klientki właśnie do swoich produktów i pozostać konkurencyjnymi, zaczęły zatrudniać coraz więcej kobiet, wykorzystując ich pomysły w trakcie projektowania produktu, a później w działach marketingu i sprzedaży”¹⁸. Korporacje w tego typu działaniach widziały doskonałą metodę zwrócenia uwagi potencjalnych klientek na produkowane przez siebie towary.

W firmach zajmujących się nie tylko produkcją dóbr konsumpcyjnych czy ograniczających swe działania do sektora finansowego, lecz także w wytwórniach maszyn biurowych, sprzętu elektronicznego i fabrykach samochodów zaczęto tworzyć specjalne zespoły projektowe, w których kobiety-projektantki miały za zadanie zaplanować i stworzyć produkt, który najlepiej trafi w gusta kobiet-klientek. Ten sposób działania nie dziwi, gdy przyjrzymy się bliżej życiu współczesnych tokijek. Dorota Hałasa pisze: „Kiedy w latach 90.

¹⁷ Hałasa D., *Życie codzienne w Tokio*, Warszawa, 2004, s. 119.

¹⁸ Lam A., *Equal employment opportunities for Japanese women: changing company practice*, [w:] *Japanese Women Working*, red. J. Hunter, London, 1995, s.198.

pracowałam w dziale reklamy domu towarowego w Tokio, stanowiły (kobiety – przyp. K.K.) 80% klienteli. Mężczyźni nie mają czasu na zakupy, rzadko bywają w domu i nawet w czasie weekendu umawiają się z kolegami na golfa”¹⁹. Trzecim i ostatnim czynnikiem, który zdaniem Lam doprowadził do reform a japońskim prawie pracy, był zatem wzrost znaczenia kobiet jako konsumentek.

Przemiany społeczne w Japonii, które doprowadziły do wzmocnienia pozycji kobiet, na tyle, że władze i prawo, którym one dysponują, nie mogło dłużej nie zauważać kwestii dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Przełomowym momentem stał się rok 1986, kiedy w życie weszła ustawa regulująca status kobiet jako pracowników. Na fali działań związanych z „Dekadą Kobiet” Japonia po siedmiu latach debaty nad kształtem ustawy wprowadziła *Equal Employment Opportunity Law*, które stało się obowiązującą podstawą prawną normującą relacje między kobietami pracującymi w japońskich firmach a ich pracodawcami.

Kreowanie własnej tożsamości nie musi się już opierać tylko o wzorzec *ryosaikenbo*. Zmienia się także społeczne postrzeganie kobiet, które nie wyszły za mąż przed dwudziestym piątym rokiem życia. Określający je obraźliwy, lecz przez lata powszechnie używany termin *urenokori* zaczyna być ostrzegany jako niestosowny. Kobiety wybierające karierę i rezygnujące z życia rodzinnego – choć nadal oceniane jako niewywiązujące się z podstawowego obowiązku, jaki nakłada na nie japońska tradycja, czyli roli żony i matki – mogą znaleźć dla siebie miejsce w społeczeństwie. Zdaniem japońskich feministek ciągle nierozwiązanym problemem pozostaje brak jedności i wsparcia wśród młodszych generacji kobiet²⁰.

Kobiety w Japonii stoją na rozdrożu. W tak silnie zmaskulinizowanym społeczeństwie²¹ ich losy mogą potoczyć się w zgodzie z wzorcem, jaki oferuje im tradycja. Nowoczesność i oferowane przez nią możliwości realizowania się poza wzorcem *ryosaikenbo* stanowią alternatywę. Patrząc na zmieniający się w czasie przebieg krzywej

¹⁹ Hałasa D., *op. cit.*

²⁰ Tipton E.K, *Being women in Japan, 1970-2000*, [w:] *Women in Asia. Tradition, modernity and globalization*, red. L. Edwards, M. Roces, St Leonards, 2002, s. 225.

²¹ Por. Hofstede G., *op. cit.*

zatrudnienia kobiet w Japonii (przyjmujący kształt „krzywej M”), można zaobserwować tendencję, która w mojej ocenie będzie się utrzymywała. Coraz mniejsza liczba kobiet odchodzi z pracy, gdy decyduje się na małżeństwo i macierzyństwo. „Trwają na posterunku”, choć ich czas pracy się skraca, i niejednokrotnie stają się pracownicami na niepełny etat. Nadal pozostają zatrudnione w firmie. Stąd „krzywa M” z czasem przyjmie inną formę: ilość zatrudnianych kobiet będzie początkowo wzrastała, by potem utrzymywać się na mniej więcej stałym poziomie (a nie spadać na czas „małżeńskiej emerytury”). Spadek liczby pracujących kobiet jest obserwowany dopiero wraz ze zbliżaniem się wieku emerytalnego. Kształtem będzie przypominała krzywą zatrudnienia kobiet, którą możemy obserwować w przypadku krajów Zachodu, gdzie pojęcie „małżeńskiej emerytury” nie istnieje.

Tradycją w Japonii jest wyznaczanie ścieżek, dróg, które są określonymi i prawidłowymi sposobami postępowania, wykonywania czynności. Są one również specyficznymi kodeksami postępowania. Ten najbardziej znany to *Bushido* – kodeks samurajów, nakazujący im zarówno rozwój duchowy jak i fizyczny, tak by w doskonały sposób realizowali wzorzec japońskiego rycerza, którego siła ujawnia się na poziomie ciała i umysłu. Gdy przyjrzeć się bliżej wymogom, jakie praca w przedsiębiorstwie stawia przed pracownikami, można pokusić się o przeniesienie pojęcia kodeksu i metafory drogi na ten poziom.

Wzorzec pracownika doskonałego, działającego w kolektywie, znającego i potrafiącego zająć odpowiednie miejsce, będącego ogniwem sieci, który pracownicy zobowiązani są realizować wydaje się podstawą do ujęcia go w formę *Kaishaindo* – kodeksu japońskiego pracownika. Podobnie ramy, w jakich przez stulecia zobowiązane były poruszać się japońskie kobiety, wymogi jakie stawiało przed nimi społeczeństwo, rodzina, a z czasem – po otwarciu rynku pracy – również przedsiębiorstwa, domagają się ujęcia w formę ścieżki. Nazwałabym ją *Nihon no onna no do* – kodeksem japońskiej kobiety.

Celem niniejszej pracy było zarysowanie problemu, jaki istnieje na obszarze japońskiego społeczeństwa. Choć w czasach restauracji Meiji hasłem reformatorów stało się *wakon kansai*, czyli „japoński

duch, zachodnia nauka”, a kraj otworzył się na wzorce płynące z Europy, a tym bardziej z USA, siła tradycji pozostała niezmienną. Selektywność japońskiego społeczeństwa którą można było zauważyć zarówno w przypadku przejmowania dorobku chińskiego, a potem europejskiego²², sprawiła, że mimo obecności *kansai*, czyli zachodniej nauki, to zawsze *wakon*, „japoński duch” był sferą dominującą.

Jak pisze Amélie Nothomb, dla Japończyka nie liczy się okres poniżej dziesięciu tysięcy lat²³. Stopniowe, ewolucyjne zmiany dokonywane z poszanowaniem tradycji są jedynymi, jakie mogą nastąpić. Dotyczy to także sytuacji kobiet, które nadal z pokorą i uniżeniem będą kroczyć *Nihon no onna no do*, ścieżką japońskiej kobiety.

²²Flis A., *Niezamierzone konsekwencje działań makrospołecznych. Paradoxy Westernizacji Dalekiego Wschodu*, [w:] *Stawanie się społeczeństwa*, red. A. Flis, Kraków 2006, s. 353-385.

²³Nothomb A., *op. cit.*, s. 57.

BIBLIOGRAFIA:

- Benedict R., *Chryzantema i miecz. Wzory kultury japońskiej*, Warszawa, 2003.
- Clark R., *The Japanese Company*, Tokyo, 1971.
- Davies R., Ikeno O., *The Japanese mind. Understanding contemporary Japanese culture*, Tokyo, 2002.
- Flis A., *Niezamierzone konsekwencje działań makrospołecznych. Paradoksy Westernizacji Dalekiego Wschodu*, [w:] *Stawanie się społeczeństwa*, red. A. Flis, Kraków 2006, s. 353-385.
- Hałas D., *Życie codzienne w Tokio*, Warszawa, 2004.
- Hofstede G., Hofstede G.J., *Kultury i organizacje*, Warszawa, 2007.
- Lam A., *Women and Japanese management. Discrimination and reform*, London-New York, 1992.
- Lam A., *Equal employment opportunities for Japanese women: changing company practice*, [w:] *Japanese Women Working*, red. J. Hunter, London, 1995.
- Lo J., *Office ladies factory women. Life and work at Japanese company*, New York, 1990.
- Mogi N., *Kobiety w Japonii przeszłości i dniu dzisiejszym*, [w:] *Międzykulturowe i interdyscyplinarne badania feministyczne Daleki-Bliski Wschód. Współczesność i prehistoria*, red. E. Pakszys, Poznań 2006.
- Nothomb A., *Z pokorą i uniżeniem*, Warszawa, 2005.
- Roberts G.S., *Staying on the Line. Blue-Collar Women in Contemporary Japan*, Honolulu, 1994.
- Tipton E.K., *Being women in Japan, 1970-2000*, [w:] *Women in Asia. Tradition, modernity and globalization*, red. Louise Edwards, Mina Roces, St Leonards, 2000.
- Wójcik A., *Konfucjanizm* [w:] *Filozofia Wschodu*, t. 1 red. B.