

Hidasi Judit

Budapesti Gazdasági Főiskola

Az ellenállás sajátos eszközei japán kontextusban

Hagyományos értékek és elvárások átrendeződése

A japán nőknek a társadalomban betöltött helye és a státuszukban bekövetkezett változások nyomán követése izgalmas történelmi visszatekintést adhat, de e tanulmányban csak a mai helyzet megértéséhez nélkülözhetetlen legfontosabb mérföldkövekre utalok.

Az évszázadok során több átrendeződés is történt, de a Meidzsi restaurációt (1868) követő évtizedekben érvényesült a *nyōszai-kenbo* (jó feleség - bölcs anya) elvárás: az asszonynak a házban a helye, ahol ideális környezetet kell teremtenie a férj számára és önfeláldozó módon, bölcsen irányítani, nevelni a gyermekeket (Davies és Ikeno 2019, 278) Ebben a szerepmegosztásban – ami egyébként rendkívüli módon kedvezett a II. világháború utáni intenzív gazdasági növekedés környezetének – a férfiak teljes odaadással kizárólag a munkájuknak szentelheték magukat és az ország gazdaságát ténylegesen soha nem látott csúcsteljesítményekre emelték. Az más kérdés, hogy ennek két kezelhetetlen negatív hozadéka lett. Egyrészt a családi élet minősége megsínylette a férji és apai jelenlét-hiányos életvitelt, másrészt a férfiak fizikailag kimerültek és lelkileg kiégttek, ami nemegyszer végzetes következményekhez vezetett mind az egyén, mind a társadalom szintjén (Kingston 2004).

A japán társadalom és a japán kultúra a társadalmi nemi szerepek tekintetében – köszönhetően az erős konfuciánus erkölcsi hagyományok mindmáig élő befolyásának – szigorú elvek szerint működött egészen a legutóbbi időkig (Goldstein-Gidoni 2012). Ezek a hagyományok a nő szerepét elsősorban a családban, a családstervezésben és gyermeknevelésben látták, továbbá a férfihez képest – legyen az apa, férj, de még a felnőttkorú fiúgyermek is – a nő alárendelt, azaz engedelmes viszonyulását tartották követendő elvnek. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy a felnőtt leány – még ha a legjobb oktatást és képzést kapta is – férjhezmenetel esetén, ideális esetben, lemondott a saját karrieréről és teljes figyelmét és erejét az otthonteremtésnek szentelte. A lányok nem a saját szellemi kiteljesedésük érdekében tanultak tovább a felsőoktatásban, hanem azért, hogy kiművelt

emberfőkként jobban tudják támogatni majdani gyermekeik iskolai előrehaladását, tanulmányait. A munka világában a magasan képzett nővel, mint potenciális szakemberrel nem számoltak, ezért eleve a kvalifikációjánál alacsonyabb munkakörökben alkalmazták őket – hiszen férjhezmenetelkor, de legkésőbb a gyermek megérkezésekor, az elvárásoknak megfelelően, úgymint megszűnik a munkaviszonya és bizonytalan időre kiesik a termelésből, az alkalmazásból. Ez a modell jól szolgálta a második világháború utáni Japán gazdasági felemelkedésének erőltetett munkatempóját – a férfiak erejükön felül, az egyéni és családi érdekeik rovására is a munkába vetették magukat, a nők pedig ehhez a biztos és feltétel nélküli odaadást és családi háttérrel biztosították (Yong és Nagy 2016, 250–252).

A japán társadalomban érzékelhetően az 1990-es évek gazdasági recessziójától indult el a nemi szerepeket is érintő változás (Hidasí 2005a). Elsődlegesen megingott az addigi anyagi biztonság, amire az élethosszig tartó foglalkoztatási rendszer volt a garancia. Ezzel párhuzamosan a házasság ettől kezdve a nők számára már nem jelentett életre szóló anyagi háttérrel és biztosítékot. Ráadásul a foglalkoztatási rendszer változásai miatt a férfiak elhelyezkedése és munkavállalása se volt többé garantált – emiatt egyre több háztartás kényszerült átváltani a kétkeresős család-modellre. A bizonytalanságok miatt elkezdett csökkenni a gyermekvállalási kedv, és fokozatosan egyre több magasan iskolázott fiatal lány döntött úgy, hogy nem vág bele egy tartós, ámde anyagilag nem garantált kapcsolatba (Kingston 2004).

Noha a XX. század végére elfogadottá vált a női munkaerő, de közülük kevesen jutnak vezető pozícióba, és a fizetésük is kevesebb, mint férfi kollégáiké. A nők közül ennek ellenére egyre többen lépnek a házasság helyett a karrierépítés útjára. Divatosá vált a szingli életmód is, ami egy 'izgalmasabb élet' reményét és az érvényesülés vágyát tükrözi. Ugyanakkor, mivel a partiképes és ígéretes fiatal emberek száma a recesszió beköszönte óta csökkenőben van, a lányok úgy döntenek, hogy vagy kívárnak – olyan potenciális partnerre, akinél biztos a jövedelem és garantált a tartós jólét; vagy pedig maradnak egyedülállóak (Kingston 2004). Elindult a szinglisedési spirál – ami oda vezetett, hogy a 2020-as években a 18-34 éves korosztályban a nők nagyobb hányadát alkotják a nem-házasok. Alapvetően nem azért maradnak tehát odahaza, mert egyáltalán nem akarnak házasságra lépni, hanem mert a férjhez menéssel anyagi helyzetük és biztonságuk nemhogy javulna, hanem félő, hogy romlik...A fiatalok addig maradnak a szülőkkel, amíg nem kínálkozik valami kedvező, vonzó alkalom. Őket nevezi a köznyelv *paraszaito singuru*-nak, azaz 'élősködő paraziták'-nak. A japán gondolkodásban a házasságnál a szerelem másodlagos szempont – jó esetben az majd menetközben kialakul, viszont prioritást élvez a biztonság (Kingston 2004).

Ráadásul az egyedül maradt nőket megbélyegző társadalmi stigma is eltűnőben van: sokan a nők körében öngazolásként menekülnek az önálló karrierbe.

A változások másik jelentős területe a továbbtanulás. Szemmel láthatóan nőtt a magasan képzett nők aránya a társadalomban – nem csak abszolút számokban, hanem a férfiakhoz képest is. Ma már az egyetemek mesterkurzusain rendre növekszik a lányok részaránya a fiukéval szemben, de ez érvényes akár a doktori képzések szintjén is. A lányok tanulmányi eredményei jellemzően jobbak (ők a szorgalmasabbak) míg a fiatal férfi-generáció nem csak elkényelmesedett, de kevésbé ambiciózus is (Hori 2020). Elhíresült botrányt okozott például a 2010-es évek derekán a Tokyo Egyetem Orvosi Karán az a gyakorlat, hogy a felvételi eredményeket módszeresen manipulálták a fiú hallgatók javára – mondván, „nehogy többségbe kerüljenek a lányok.” A 2022 -es évi egyetemi felvételi vizsgákon¹ az orvoskarokon először a japán történelem során több lány nyert ténylegesen felvételt, mint fiú („Women overtake men” 2022). Ez a hír a több éve zajló lányok elleni diszkriminációt leleplező felvételi botrányok ismeretében különösen sokat mondó („Education ministry panel in Japan” 2019).

Az oktatáson kívül a foglalkoztatásban is érzékelhető a megnövekedett női részvétel. Közelebről nézve azonban kiderül, hogy a foglalkoztatott nők döntő többsége nem teljes munkaidőben dolgozik, és hogy a vezetői posztokon a nők részaránya változatlanul alacsony, Noha a női foglalkoztatás aránya 2015-ben 64,7 %-ot ért el – ami messze meghaladja az akkori OECD 58%-os átlagot - ám a döntő többségben részmunkaidős nők aránya árnyalja ezt a látszólag kedvező statisztikát. 2014-ben a privát szektorban a menedzsment posztokon csupán 9 % volt a nők aránya, ami ahhoz vezetett, hogy a nők jövedelme 27%-kal alacsonyabb férfitársaikénál – ez a 3. legrosszabb arány az OECD országok viszonylatában (OECD Japan Policy Brief 2017). A fiatal nőknek több mint a fele, azaz 58,6% járt egyetemre vagy főiskolára 2021-ben. Jellemzően felsőfokú diploma birtokában egy fiatal lány előbb-utóbb valamiféle irodai munkához jut, amely lehet, hogy nem ad különösebb szellemi kielégülést, de kényelmes és aránylag anyagilag biztos életet teremt. Sokuk odahaza lakik a szülőkkel – élvezve az anyai kiszolgálás kényelmét – egészen a férjhez menetelig. Ennek az időpontja egyre inkább kitolódik: 2020-ban lányok esetében közelítette a 30 évet (29,4 év) és férfiaknál meghaladta a 31 évet (Gender Gap Statistics 2021). A diplomás lányok jó része társasági életet visszafogottan él, hiszen a munkája is sokszor leköti, de öltözködésére, utazásokra kényelmesen telik. Ebből az életszínvonalból nem szívesen engednek – azaz a potenciális férjnek legalább ezt a szintet kellene biztosítania. Ez nem mindig sikerül – hiszen a japán alkalmazotti fizetések jelenleg nem magasak. A Japánról élő tévhitek egyike az, hogy a bérek

¹ Japánban az akadémiai év április 1-jével kezdődik.

– nemzetközi összehasonlításban – magasak. Ez egykoron valóban így volt, de az OECD 38 tagországa között 2020-ban az évi 38,515 USD átlaggal csak a 22. helyen szerepelt Japán az átlagos fizetések tekintetében (Japan Insider 2021). Ez alig több mint a fele az USA kereseti átlagának (69,391 USD), sokkal kevesebb mint az EU vezető gazdaságaiban (Németország: 53,745 USD, Franciaország 45,581 USD), vagy akár Dél-Koreá-ban (41,960 USD). Az elemzők számos ok felsorolásával magyarázzák ezt a hosszú távon tarthatatlan állapotot, de abban mindenki egyetért, hogy a rendkívül alacsony minimálbéren dotált részmunkaidős foglalkoztatottak részarányának a megugrása (részben a több nő foglalkoztatásának tulajdoníthatóan) erőteljesen hozzájárult a kialakult állapothoz (OECD 2017). Mások egyéb tényezőket sorolnak a főbb kiváltó okok közé, az elhúzódó deflációt, a pandémia következtében kialakult bizonytalanságokat (Shuto 2021).

Azok, akik gyermeket akarnak, mégis csak rászánják magukat a házasságra – ahol a férjválasztást nem annyira érzelmi, hanem sokkal inkább racionális anyagi megfontolások vezénylik. A merészebb nők bevállalják a szingli-anyakaságot, amely egyre kevésbé esik társadalmi megbélyegzés alá. De a biztonság kedvéért sokuk ilyenkor távolabbra költözik a szülői háztól, hogy ne hozzanak 'szégyent' a családra – és majd csak pár év elteltével jelenik meg újra a lány a szülőházi környezetben a már nagyobbacska gyerekekkel (Yong és Nagy 2016).

Harmadik tendenciaként említendő a főleg értelmiségi körökben érzékelhető civil-szerveződések aktivizálódása (Women's Action Network; National Women's Education Center; Asia-Japan Women's Resource Center; Working Women's Network) A helyzetükkel nem elégedett nők felháborodása nyomán felerősödtek a kritikus hangok, egyre kevésbé fogadják el a problémáik eltussolását és elhallgatását (Wan 2017). A problémák tematizálása, például a munkahelyi zaklatás (Hidasi 2019) természetesen még nem jelenti egyúttal a problémák megoldását is, de mindenképpen előrehaladásnak értékelhetjük, hogy ezek a problémák immár nem a szokásos agyonhallgatás kategóriájába sorolódnak, hanem felszínre kerülve, egyre inkább figyelmet generálnak a társadalom legkülönbözőbb rétegeiben.

Kormányzati reakciók a nők helyzetének változásaira

A japán kultúrában ügyesen lehet (és néha kell is) a dolgok színefonákja, vagyis a felszín és a lényeg közötti különbségtételt kezelni – a tematizálás, a kommunikáció, a diskurzus szintjén. Vannak a nők helyzetével kapcsolatos témák, amelyek hosszú évtizedek óta napirenden vannak: például, hogy férj és feleség viselhet-e más és más vezetéknevet (Toyoda 2020). Ezeket néha még súlyukon felül is felnagyítják, mintha ez lenne a legfontosabb

probléma. Ezzel persze sikerül a figyelmet elterelni nem csak az adminisztráció, hanem a média szintjén is lényegesebb ügyekről. Tény az, hogy Japánban a mai napig a férfiakhoz társítható viselkedések egyike a nők – lehetőleg nyilvános – degradálása, mert ezzel szavazatot, cinkos támogatást, vállveregést nyerhet az illető férfitársai körében. A közelmúltban például Mori Yoshiro,² a 2020-as Tokiói Olimpia rendezőbizottságának nagytekinélyű elnöke, egykori miniszterelnök, arra a megjegyzésre ragadtatta magát, hogy nem szabad túl sok nőt beszavazni egy-egy testületbe, mert azok túl sokat fecsegnek (Bonesteel 2021). Erre a cinikus megnyilatkozásra viszont akkora lett a közvélemény felháborodása, hogy 2021. februárjában le kellett mondatni.

A Világ Gazdasági Fórum 2021-es Global Gender Gap indexében Japán a vizsgált 156 országból a 120. helyen szerepel – nála jobban teljesít Kína, Dél-Korea, India, nem beszélve a többi fejlett G7 országról (Global Gender Gap Report 2021). A négy figyelembe vett paraméter közül (egészség 65. hely, oktatás 92.hely, gazdaság 117.hely és politika 147.hely) a legrosszabbul a politikában teljesít. Ezt a helyezést a parlamenti nőképviselek 9.9% -os aránya, és a miniszteri posztokon a nők 10%-os képviselete nyomatékosan magyarázza. Noha Japán 126 császára között hét nő is volt, de rendre csak ’kitöltő’, átmeneti szerepet töltek be. A császári családban a mai napig szigorúan érvényesül a férfiági öröklési rend – amelynek a modernizálására, illetve felülírására történő kísérletek a törvényhozás különböző szintjein évtizedek óta falakba ütköznek (Schwarz 2019).

Ugyanakkor a 2020-ig regnáló miniszterelnök, Abe Shinzō, a gazdaság élénkítésében nagy potenciálnak látta a női munkaerő kiterjedtebb és érdemibb foglalkoztatását. Erre komoly kormányprogramot is indított 2013-ban ’*womenomics*’ néven (Hidasi 2015; 2019b), amelyből számos – de messze nem elég – elem meg is valósult. Az időközben számos ok³ miatt 2020-ban megakadt program célkitűzései között szerepelt a

- mennél több nő buzdítása általánosságban a munkavállalásra;
- arra, hogy gyermekszülés után se adja fel munkáját, illetve mielőbb térjen vissza a munka világába;

² A japán személynevek átírásánál nem a magyar, hanem a nemzetközileg legelterjedtebb Hepburn transzkripciót követtem.

³ Abe miniszterelnök egészségügyi okok miatt 2020 augusztus végén hirtelen lemondott; a sebtiben felálló új kormány a koronavírus járvány okozta krízis kezelésével és a 2021-re halasztott Tokiói Olimpia átszervezési nehézségeire koncentrált. A 2021 őszén megalakult új kormány Kishida Fumio miniszterelnök vezetésével a COVID okozta károk enyhítésével és számos geopolitikai kihívás kezelésével foglalkozik elősorban.

- hogy törekedjék magasabb posztok elvállalására.

Ezeknek a célkitűzéseknek a megvalósítása azonban csak hatalmas kompromisszumok árán lett volna lehetséges (Kano 2018).

Mindazonáltal számos nő nagyon szép karriert csinál – amennyiben kész feladni a magánéletét. Vagyis lehet belőle marketing-igazgató, producer, egyetemi tanár, hegedűművész, nagykövet, bármi... De ehhez az kell, hogy olyan életet éljen, mint egy férfi, amibe nem fér bele a családi élet. Éjjelbe nyúló munkaórák, gyakorlatilag zéró magánélet, teljes odaadás és szolgálat a vállalat, szervezet, vagy cég érdekében (Kawakami 2008). Ha házasságban élő párról van szó, akkor tulajdonképpen párhuzamosan önálló életet élnek – hiszen mindegyiknek a saját munkája diktálja az időbeosztást, a távollétet, a szünetet (amit sokszor a kollegákkal illik tölteni). De a legtöbb karriert befutott japán nő egyedül él (Kano 2018).

A társadalom véleménye a jelenségről megoszlik: a társadalom konzervatívan gondolkodó fele a nőktől a hagyományos szerepeknek való megfelelést várja el, azaz legyen jó feleség és anya. A hagyományostól eltérő gondolkodású fele ugyan elismeréssel nyugtázza a kiugró teljesítményt – énekes, színésznő, művész, író – de ezek a szereplők a mindennapoktól távoli világokban mozognak (Takeuchi Yuko színésznő; Yoshimoto Banana írónő stb.). Mégis, az utóbbi évtized egyik kiemelt női szereplője Koike Yuriko, Tokió főpolgármestere. Hatvanas éveinek végén jár, több rezsimben volt miniszteri posztokon, ő maga is tapasztalt politikus, a férfiaktól nem fél, határozott véleménye és ereje is van a célkitűzései megvalósításához. Több nyelven beszél (ami a japán lakosság körében ritka, világot látott, tárgyaló- és döntésképes. Posztján 2017 júliusában a fővárosi önkormányzati választásokon az általa 2016-ban alapított *Tomin First no Kai* ('Elsők a tokióiak') párt élén hatalmas támogatással megerősítették. A tokióiak szívét láthatóan nagyon is meghódította azzal a választásai szlogennel, hogy „Újra nagygyá tesszük Tokyot!” Több korábbi elődjének beletört a bicskája a főpolgármesteri feladatokba és felelősségbe Koike Yurikonak azonban nem. Inose Naoki (2012-2013) és Masuzoe Yoichi (2014-2016) sem töltötte ki mandátumát korrupciós ügyek és közpénzek magáncélú felhasználásának vádjá miatt. Koike lett a Tokiói Olimpia sikerének egyik kulcsszereplője. 2020-ban a *Forbes Magazine* 100 legbefolyásosabb nője között a 63. helyen szerepelt. De mindenképpen meg le kell szögezni, ő egy szabályt erősítő kivétel a japán nők között – nem csak az állami politikai életben.

A japán nők ellen elkövetett munkahelyi diszkrimináció

A felnőttek világában a nők elleni *diszkrimináció* számos példájával találkozhatunk a munkahelyi és a társadalmi szférában egyaránt. Értelemszerűen korábban is létezett a diszkrimináció gyakorlata, de ezek az esetek többnyire nem kerültek nyilvánosságra. Manapság azonban szaporodóban vannak az olyan esetek, amelyeknek a során a nők felvállalják a jogi procedúrát annak érdekében, hogy tiltakozzanak a munkahelyi diszkrimináció számos formája ellen (Hidasí 2019a):

- *matabara*: leendő vagy aktív anyák szekálása, kritizálása, ellehetetlenítése;
- *sekuhara*: szexuális zaklatás;
- *pavaahara*: hatalmi zaklatás.⁴

Egy közelmúltban végzett felmérés szerint, a kreatív iparban foglalkoztatott nők közel 80% -át érte az elmúlt egy évtized alatt szexuális vagy hatalmi zaklatás (The Japan Times 2022) – ami kiugróan magas arány. A japán munkaügyi minisztérium kimutatása szerint 2018-ban rekordszámú 82 797 munkahelyi zaklatásról, megfélemlítésről érkezett bejelentés. Ez 14,9 %-kal magasabb, mint az azt megelőző évben – írja a Japan Times.

Amélie Nothomb belga író nő több bestsellere (39 nyelvre fordították) is foglalkozik a japán élettel egy külföldi nő szemével; például a *Stupeur et Tremblements*⁵ (1999) és a *Tokyo Fiancée* (2007). Ezekben szemléletesen mutatja be a munkahelyi zaklatás különféle fokozatait. Az elsőből Tokiói tortúra (2003), a másodikból Tokió, hozzád megyek! címmel készült film (2014).

A szexuális zaklatás a munkahelyeken kívül a közélet számos színterén – közlekedési eszközökön, éttermekben, kávéházakban, mozgólépcsőkön, stb. – ismert gyakorlat. A 90-es évektől ennek csökkentésére egyre több metróvonalon és elővárosi vonaton bevezették a 'csak nőknek' szóló kocsik intézményét a szerelvényeken (hivatkozás). Ezekben a kocsikban a nők mentesülhetnek a zsúfoltságot kihasználó férfiak alattomos tapogatásaitól, érintéseitől. Noha ezt sokan vívmányként könyvelték el, valójában kétes ez a diadal, hiszen eleve az a tény, hogy erre szükség lett, arra utal, hogy a társadalmi együttélésben súlyos konfliktusok vannak jelen. A zaklatott, hajszolt munkatempó miatt az egészséges, kiegyensúlyozott életvitel hiányában

⁴ Hatalmi zaklatás alatt az a gyakorlat értendő, amikor a magasabb beosztású (a japán foglalkoztatási rendszer következtében többnyire férfi) gorombáskodással, verbális abúzzsal, megszegyenítő feladatok kiszabásával rendszeresen vegzálja az alacsonyabb beosztású (rendszerint nő) munkatársat.

⁵ Az Académie Française Le Grand Pris du Roman díjasa 1999-ben.

nemegyszer olcsó és méltatlan megoldásokkal igyekeznek a 'dolgozó szamurájok' kielégülést találni (Hidasi 2005b; 2006).

Japánban a 'me-too' megnevezés helyett *we-too* néven indult tiltakozási hullám 2018-ban a nőket érő zaklatások elleni tiltakozásként („Me Too becomes We Too” 2018), amelynek egyik kezdeményezője a Reuters-nél dolgozó újságíró, Ito Shiori volt. Az egyéni megszólalások helyett a közös, kollektív fellépést sugalló többesszámú megnyilvánulásokat társadalomlélektani szempontból mind az áldozatoknak, mind pedig a közvéleménynek sokkal könnyebb befogadnia. Itt is érvényes az a gyakran idézett japán közmondás, hogy „*Aka-shingo minna-de watareba kowaku nai*”, A piroson, ha együtt megyünk át, akkor nem kell félni. Hasonló magyar szólással élve, 'Egy fecske nem csinál nyarat', ezért csoportosan akcióznak a haladó gondolkodású japán nők. Így tesznek nem csak azért, mert félnek, hanem mert meggyőződésük szerint csak a csoport hangját hallják meg. Ráadásul a japán társadalom általánosságban is hajlamos az áldozatot hibáztatni, ahelyett, hogy őt védené (Benedict és Mori 2009). 2021 szeptemberében megalakult Japán első professzionális női futball-csapata, az ő nevük is 'WE League', azaz 'MI Liga.'

Közös fellépéssel kezdeményeztek tiltakozó mozgalmat az elmúlt években fiatal munkavállaló nők a számos munkahelyen megkövetelt egészségkárosító előírások ellen is (Weaver 2019). Japán vállalatoknál a munkahelyre kötelezően előírt ruhaviselet része volt nők részére a magassarkú cipő – télen, nyáron, napi akár 12-14 órás munka mellett is. Ezt sikerült 2019-ben közkívánatra „szelidíteni”,⁶ de mind a mai napig a munkaadó dönti el, hogy ragaszkodik-e ehhez az alkalmaztatási feltételhez. A munkahelyi előírások között szerepelt az is, hogy nők és lányok olyan munkaterületen, amikor ügyfelekkel, vevőkkel, kliensekkel, fogyasztókkal közvetlenül érintkeznek, nem viselhetnek szemüveget, csak kontaktlencsét. Ennek az elvárásnak az enyhítésére is születtek ajánlások – de aki nem vállalja ezeket a feltételeket, az esetleg nem kapja meg az állást (Dress-Code 2019). Nyilvánvaló, hogy a cégérdek felülírja az egyéni, az egészségügyi, vagy a kényelmi szempontokat a 'makulátlan' és egységes esztétika, a cég-imázs erősítéséért. Mindenesetre maga az a tény, hogy ez a téma is terítékre került, már önmagában is haladásként minősíthető.

Kawakami Mieko⁷ 2008-ban megjelent *Chichi to Ran* (Mellek és tojások) című regénye, amely a testiség, a szexualitás és a női kiszolgáltatottság kérdéseit érinti, óriási társadalmi visszhangot keltett. Ennek a hullámai a

⁶ Például a kifejezetten magas sarkú cipők helyett a körömcipő kategória is elfogadott lett bizonyos munkahelyeken.

⁷ Gyakorlatilag minden jelentősebb irodalmi díjat elnyert már Japánban: Akutagawa Prize, Tanizaki Prize, és a női írókat elismerő Murasaki Shikibu Prize.

közélet és kultúra meghatározó egyéniségeit is elérték, beleértve Murakami Harukit, a világszerte ismert és ünnevelt posztmodern japán író – akinek a véleményformáló hatása tagadhatatlan Kínától egészen az Egyesült Államokig (Kawakami 2020). Ez az első olyan irodalmi alkotás, amely leplezetlen őszinteséggel és hitelességgel beszél a nőiség megélésének fiziológiai, lelki és erkölcsi vetületeiről. Az írónőt azóta is a japán feminizmus egyik idolként ünneplik.

A női ellenállás megnyilvánulásai a nyelvhasználatban

Külön sajátosan japán kategóriát alkotnak azok az eszközök, amelyekkel a nők ellenállásukat a közéletben a nyelvhasználat szintjén kívánják kifejezni: hagyományos női és férfi nyelvhasználat felülírásával, vagy a házasságkötést követően a női családnevek megőrzésével.

Ellentétben számos keletázsiai ország és kultúra gyakorlatával, ahol a nők a házasságkötést követően is tovább viselik család- és utód-nevüket (például Kína és Korea), Japánban a házasságkötést követően az asszonyok vezetékneve elvész, és a férjük nevét veszik fel. például TANAKA Ken és KONO Yoko házassága után TANAKA Yoko lesz az asszony jogi szempontból érvényes neve. A születendő gyerekek is értelemszerűen az apai név alapján regisztráltak, miután úgynevezett 'családi regiszter' szerint történik az anyakönyvvezetés (hivatkozás). Sok nő és női mozgalom indított harcot annak érdekében, hogy ez a gyakorlat megszűnjék, és hogy a férfi és a nő külön név alatt is szerepelhessen. Ezt hívják *fūfu-bessei* elvnek (夫婦別姓), külön név a férjnek és külön név a feleségnek elvnek, aminek a mai napig nem sikerült érvényt szerezni. Valamennyi női egyenjogúsági mozgalom ezt a követelést évtizedek óta napirenden tartja. Elvileg lehetséges, hogy a családi egység megőrzése végett az egész család a nő vezetéknevét vegye föl – de az alapelv továbbra is az, hogy ugyanazon a családon belül a *fūfu-dōsei* elv (夫婦同姓) a házaspár tagjai azonos nevet viseljenek elv értelmében azonosnak kell lennie a vezetéknevnek a házastársak és a gyermekek számára is. Az ehhez az elvhez ragaszkodó törvényhozók attól tartanak, hogy ennek az 'összetartozási' keretnek a felbomlása újabb léket verne a japán kulturális hagyományok halmazán.

A japán pragmatikailag kifejezetten érzékeny nyelv: többek között különbséget tesz a női és férfi nyelvhasználat között. A megszólítások rendszere is rendkívül bonyolult, ami különösen megnehezíti a hagyományos nemi szerepek felülírását (Hidasai 2016). A 'férj' szóra például több kifejezés lehetséges számos konnotációval: *sudzsin* ('uram'): *go-sudzsin* (az ön férje); *otto* (férj – feleség párból a férfi); *danaszán/danaszama* (a kedves férje/tisztelt

házastársa) – hogy csak a leggyakoribbakat említsük. A *sudzsin* szó használatát többen a felvilágosult nők körében kategórikusan elutasítják, mondván, hogy feudális alárendeltséget implikál.

Összegezés

Napjainkra a japán társadalom számos visszafordíthatatlan folyamattá terebélyesedő válsággal küszködik: elöregedő társadalom; csökkenő születésszám; házassági hajlandóság lanygulása, ami a szingli életforma elterjedését segítheti elő; ebből következő elmagányosodás, emberi és családi kapcsolatok lazulása. Mindegyik válságtényező kiváltó okainak közös gyökereként sokan két eredőt fogalmaznak meg: az egyik az erősödő globalizáció hatása, a másik pedig a nők magas iskolázottságának a térnyerése. Az ország a maga módján igyekszik megbirkózni a társadalmi válságfolyamatokkal, amelyek java része a nők társadalmi szerepének a megváltozása körül zajlik (Hidasi 2005a).

A japán társadalomban is elindultak azok a folyamatok, amelyek közelítik a japán család-modellt és a női szerepeket ahhoz, amit a nyugati világ kialakított. Hogy ez jó, vagy rossz, hogy ennek örülnek a japánok vagy sem, az egy külön kérdés. Egy közelmúltban végzett felmérés például középkorú japán háziasszonyok körében arra mutatott rá, hogy sokuknak esze ágában sincs eltávolodni a hagyományos japán modelltől: ha a férfi elég tehetős, akkor ugyanis ezerszer kényelmesebb az otthon biztonságában a maguk kedvteléseiknek élni (tenisz, joga, ikebana, tea-ceremónia, stb.), mint a munkaerő piacon küszködni. Csakhogy a jómódú férfiakból egyre kevesebb van (Lies 2022).

A mindent eltűrő, a mindent magába fojtó nő-ideálok kora lejárt – Japánban is. A magasabb iskolázottság, a nemzetközi mobilitás, a külföldi példák katalizátorként hatnak egy szellemileg és lelkileg igényesebb kapcsolati rendszer és szerepvállalás kialakítására a japán családban és társadalomban. A nők egyre határozottabban és öntudatosabban állnak ki a jogaikért – aminek az érvényesítése persze nem csak rajtuk múlik, hanem a társadalom egészén. A japán társadalom az elmúlt három évtizedben több változáson ment át, mint más országok 100 év alatt. A nőknek sem könnyű megtalálni önmagukat ebben a folyamatban. A női szerepek átrendeződésének folyamatában számos tényező akadályként, de legalábbis hátráltató faktorként játszik közre. A top-down (fentről irányított) kormányprogramok (*womenomics*) és a grass-root (alulról indított) kezdeményezések inkoherenciája gátolja az érdemi előrehaladást a női jogok érvényesítésében. A társadalmi szemlélet átalakulása időigényes és továbbra sem kellő mértékben támogatja a változásokat. Látszatintézkedések sora születik, de ezek érdemben nem viszik előre a női

egyenjogúság és esélyegyenlőség ügyét. A nők alapvetően nem elégedettek a helyzetükkel. Ez fejeződik ki a női öngyilkosságok számának a növekedésében,⁸ amit ugyan sok elemző a koronavírus járvány számlájára ír, de alighanem mélyebb okokat lenne érdemes keresni. Az általános társadalmi és identitás-válság (Kingston 2004) kialakulásához, és a 90-es évektől elindult gazdasági recesszió (Muraközy 2016) leküzdéséhez szükséges a társadalmi változások és krízisek hathatós kezelése. Úgy tűnik, hogy a tradicionális japán értékek rendszerének egésze változóban van (Matsumoto 2002). Ennek egyes elemei eltérő mértékben érintik a társadalmi viselkedést, a társadalmi érintkezést és a társadalmi közhangulatot. Mindez a gazdasági teljesítményre és eredményességre is kihat, ami viszont visszahat a társadalmi közhangulatra, a társadalmi elvárásokra, és az egyéneknek a társadalmi élet egészét érintő döntéseire, viselkedésére (pl. gyerekvállalási kedv, vállalkozói hajlam stb.). A fiatal felnőttek egy része a családalapítás és gyermekvállalás idejének kitolásával próbál időt nyerni – ezzel azonban előrevetíthető az egyke gyerekek részarányának a növekedése a társadalomban. A nők egy növekvő hányada a hagyományos nemi szerepvállalásról végképp lemond. Ez utóbbi két jelenség súlyos demográfiai problémákhoz vezet, amit Jeff Kingston „Japán demográfiai időbombájának” nevez (2004:258).

A gender-semleges illetve a gender-egyenlőség talajáról megvalósuló hatalommegosztás, hatalommal való felruházás ellenében ható tényezők és érvek kétségtelenül számosak. Japánban a hagyományos nemi szerepekhez kötődő társadalmi elvárás ezt a folyamatot nem támogatja. A konfucianizmus alapelveire épülő *DanSzonDzsóHi* elv, azaz 'férfi-uralom-a-nők fölött' még mindig sok férfi mentalitását meghatározó attitűd. Mindenekelőtt a középkorú vagy idősebb generációkban, akik azonban a döntéshozók! A politikusok diszkriminatív és szexista megjegyzéseit listázó online gyűjtemény hatalmas olvasottsági rekordot ért el (Makino 2019). A munkahelyeken uralkodó férfi-dominancia és tekintélyelvűség feladására nem szívesen vállalkoznak a hagyományokhoz mereven ragaszkodó munkaadók (Yong és Nagy 2016).

Ugyanakkor sok nőt riaszt és elbizonytalanít a még mindig számos munkahelyen tapasztalható látens üldözés, szekálás vagy zaklatás, amivel a nőket szinte ellehetetlenítik, és így azok maguktól távoznak a munkavállalók világából.

A legfontosabb ellenérv a nők jelentléte ellen azonban az, hogy a nők aktívabb munkavállalói szerepvállalásával még tovább csökkenhet a születések száma. Véleményem szerint, szükség lenne a nők tudati-lelki hozzáállásának is a formálására. Ebben a nevelési folyamatban az iskoláknak és a médianak lenne nagy szerepe. Az önbizalom hiánya, a saját képességek alábecsülése és a

⁸ A 2020-as összesített női veszteség 6,976 fő, ami messze meghaladja az előző évek adatait (Statistics Bureau of Japan 2021).

meghurcolástól való félelem sok nőt visszatart attól, hogy felvállalja a küzdelmet és a harcot azokért a jogokért és lehetőségekért, amelyek képességeik, tudásuk és kvalifikációik alapján megilletnék őket.

Könnyen belátható, hogy Japánban a nők alul-foglalkoztatottságának a felszámolása, azaz a női potenciál érdemibb kihasználása rengeteg energiát tudna felszabadítani. Az eddig kibontakozáshoz nem jutott tehetséges nők és fiatal lányok részéről rejtett képességeik és tudásuk mobilizálása révén egészen nagyszerű teljesítmények valószínűsíthetők. Az ifjúság képzetesebb részét a lányok alkotják, aminek több oka van. A női egyetemi hallgatók száma napjainkra meghaladja a fiúkét. A pszichés és egyéb viselkedéssel kapcsolatos problémákkal küszködő fiatalok 80%-a fiú, azaz a fiúk egy nem jelentéktelen hányada (évente 100 -200 ezer fő körül) nem is kerül be a felsőoktatásba (Hidasi 2012). Magasabban képzett munkaerőre – amit a lányok köréből könnyebb verbuválni – a tudásalapú társadalomban számos szervezetnél vagy vállalatnál egyre nagyobb szükség lesz. Több lány megy külföldre résztanulmányokra is, több lány folytatja graduális tanulmányait külföldön, mint fiú. Ennek a japán foglalkoztatáspolitikában kell keresni az okát: azok, akik nem a hagyományos rendben, azaz már a végzés évében szerződnek le leendő munkaadójukhoz, később elhelyezkedési problémákkal szembesülhetnek. Ez azonban a jövőben várhatóan változni fog a fokozódó munkaerőhiány miatt. A lányok ennél fogva angol nyelvtudásban sokkal jobbak, mint a fiúk (hivatkozás⁹). Ez a kompetencia az angol nyelvi tudásban általánosságban igencsak rosszul teljesítő Japánban egy jelentős hozzáadott érték, ami a nemzetköziesedésben fokozottan érintett szervezetek számára fontos szempont lehet a jövőbeni munkatársak kiválasztásánál. A japán nők kommunikációs képességei jobbak, kapcsolati rendszereik a társadalomban kiterjedtebbek – és az innen táplálkozó ismereteik és információik számos szervezet és vállalat számára hasznosítható hozzáadott értéket generálhatnak – legyen az marketing, szolgáltatás, innováció vagy a napjainkban oly divatosá vált 'kreatív ipar' (Kreatív Ipar 2021).

A lecke tehát fel van adva – kérdés, hogy mikor és milyen mélységben sikerül az elodázhatatlan változásoknak érvényt szerezni.

Felhasznált irodalom

- Benedict, Ruth és Mori Sadahiko. 2009. *Krizantém és kard. A japán kultúra újrafelfedezése*. Budapest: Nyitott Könyvműhely Kiadó Kft.
- Davies, Roger J. és Osamu Ikeno. (szerk.) 2019. *A japán észjárás. Ismerkedés a kortárs japán kultúrával*. Budapest: Pallas Athéné Könyvkiadó Kft.

- Goldstein-Gidoni, Ofra. 2012. *Housenives of Japan: An Ethnography of Real Lives and Consumerized Domesticity*. London: Palgrave Macmillan.
- Hidasi Judit. 2005a. Gender Role Changes in Japan. In Eschbach-Szabo, V. et al. (Hrsg.) *Aktuelle Arbeiten and Vorträge an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Tübingen*, Bd.1. Tübingen: Universität Tübingen, 79–94.
- 2005b. Nőnek lenni Japánban. *EZREDVÉG* (15) 12: 99–106.
- 2006. Férfinak lenni Japánban. *EZREDVÉG* (16) 8–9: 95–100.
- 2012. Virtuális világteremtés Japánban. *KORUNK* (Kolozsvár) (23)12: 3–11.
- 2015. A *womenomics* Japánban, In Bolemant Lilla (szerk.) *Nőképek kisebbségben III. Tanulmányok a kisebbségben (is) élő nőkről*. Pozsony-Nyitra: Phoenix Polgári Társulás, 64–68.
- 2016. Rokonsági és családterminusok a japán nyelvben. In Hidasi Judit, Osváth Gábor és Székely Gábor (szerk.). *Család és rokonság nyelvek tükrében*. Budapest: Tinta Könyvkiadó, 77–90.
- 2019a. The Sustainability of Japanese Work Culture. In Baranyi T.Péter és Schwarz Emese (ed.) *In Focus: Japan – The Legacy of the Heisei Era*. Budapest: Antall József Tudásközpont, 111–117.
- 2019b. Womenomics: Success or Failure? In: Moldicz Csaba és Bata-Balog Amadea (szerk.) *Linked togethr for 150 years: Hungary and Japan analyses of recent economic and social trends in Japan and their effects on Hungary*. Budapest: Budapesti Gazdasági Egyetem/OBIC, 45-70.
- Hori Rie. 2020. „Progress and problems of gender equality in Japanese academics and geosciences.” *Advances in Geosciences* 53: 195–203.
- Kano Ayako. 2018. “Womenomics and Acrobatics: Why Japanese Feminists Remain Skeptical about Feminist State Policy” *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics* 2 (1): 1–13.
- Kingston, Jeff. 2004. *Japan’s Quiet Transformation: Social change and civil society in the twenty-first century*. London: Routledge Curzon.
- Matsumoto, David. 2002. *The New Japan – Debunking Seven Stereotypes*. Yarmouth. ME: Intercultural Press.
- Muraközy László. 2016. *A japán rejtély: Útteremtő csodák és végzetes zsákutcák*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

- Nagai Julia. 2021. „Working Women in Japan: Is it Possible to Have it All?” *HOW TO JAPAN*.
- Schwarz Emese. 2019. „The Oldest Imperial Family in the World.” In T.Péter Baranyi and Emese Schwarz (eds.) *In Focus: Japan – The Legacy of the Heisei Era*. Budapest: Antall József Tudásközpont, 100–106.
- Shuto Wakana. 2021. „[The Failed Promise of Workplace Equality in Japan: A View from the Trenches.](#)” *nippon.com*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- Toyoda Etsuko. 2020. Japan’s Marital System Reform: The Fūfubessei Movement for Individual Rights. *The Asia Pacific Journal* 18 (13): 1–26.
- Wan, Joyce. 2017. „[Women’s Rights Organizations You Can Support in Japan.](#)” *GaijinPotBlog*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- Yong, Peter T. és Nagy, Stephen R. 2016. „Japanese Corporate Culture and Demographic Decline: Tokyo Female Workers’ Views on Career Advancement in the Workplace”. In: Stephen R.Nagy (ed.) *Japan’s Demographic Revival: Rethinking Migration, Identity and Social Norms*. Singapore: World Scientific Publications, 249–281.

Források

- Bonesteel, Matt. „[Tokyo Olympics chief says women talk too much at meetings, calls it 'annoying'.](#)” *The Washington Post*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- „[Dress Code.](#)” 2019. *workinjapan.today*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- „[Gender Gap Statistics.](#)” 2022. *nippon.com*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- „[Global Gender Gap Report.](#)” 2021. *Weforum.org*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- „[The Average Japanese Salary Sinks Even Lower.](#)” 2021. *Japan Insider*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- Kawakami Mieko. 2008. *Chichi to Ran*. Tokyo: Bungei Shunjū.
- Kawakami Mieko. 2020. „[A Feminist Critique of Murakami Novels, with Murakami Himself.](#)” *Literary Hub*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- „[Most popular genres of artistic or cultural activities among people in Japan as of February 2022, by gender.](#)” 2022. *Statista.com*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- Lies, Elaine 2022 „[For One Japanese Salaryman, nearly a Decade of \\$4 Annual Pay Rises.](#)” *Reuters*. Letöltés: 2022. március 15.

- Makino Hiromi 2019. „[Article listing Japan politicians' bizarre, sexist comments an online hit.](#)” *Mainichi Japan*. Letöltés: 2019. július 16.
- Nothomb, Amélie. 1999. *Stupeur et tremblements*. Paris: Editions Albin Michel.
- 2007. *Tokyo Fiancée (Ni d'Ève ni d'Adam)*. Paris: Editions Albin Michel.
- „[OECD Japan Policy Brief.](#)” 2017. *OECD.org*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- „[Statistics Bureau of Japan.](#)” 2021. *Stat.go.jp*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- „[Me Too becomes We Too in victim-blaming Japan.](#)” 2018. *The Japan Times*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- „[Education ministry panel in Japan drafts rules clarifying that sex discrimination in university entrance exams is improper.](#)” 2019. *The Japan Times*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- „[Women overtake men for first time in exam pass rate at Japan's medical schools.](#)” 2022. *The Japan Times*. Letöltés: 2022. augusztus 7.
- Weaver, Matthew 2019. „[#KuToo: Japanese women submit anti high heels petition.](#)” *The Guardian*. Letöltés: 2022. augusztus 7.