

Институт друштвених наука, Београд

DOI 10.5937/kultura1757129M

УДК 331.101.3:316.722(520)

174-057.16(520)

179.7(520)

прегледни рад

КУЛТУРНИ ЧИНИОЦИ КАРОШИЈА И КАРО-ЋИСАТСУА

Сажетак: У раду се разматрају културни чиниоци смртности услед претерано дугог рада у Јапану. Тзв. кароши (смрт услед претерано дугог рада) и тзв. каро-ћисатсу (самоубиство услед претерано дугог рада) имају тенденцију пораста учесталости. Иако су ове појаве донекле распрострањене и у другим земљама, у Јапану је убедљиво највећа учесталост, што у циљу објашњења намеће потребу за преисптивањем тамошњих специфичности. У литератури се ове појаве најчешће објашњавају економским чиниоцима. Иако културне специфичности Јапана такође могу представљати важне чиниоце ових појава, у литератури им није препознат значај. Стога су у раду размотрене поједине карактеристике јапанске културе које могу бити битне за ове појаве. У том смислу, првенствено се истичу одржавање хармоничних односа са другима (унутар фирме) и лојалност (фирми), као неке од кључних вредности јапанске (радне) културе.

Кључне речи: култура, кароши, каро-ћисатсу, Јапан

Увод – прекомеран рад у Јапану¹

Интензиван раст јапанске економије током дужег низа деценија остварен је уз велике негативне последице по тамошњу радну снагу. Пре свега, њу карактерише веома дуго радно време, у поређењу са другим економски развијеним

¹ Рад је резултат истраживања у оквиру научноистраживачког пројекта ОИ 179039 који финансира Министарство Просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

земљама – према подацима Организације за економску са-радњу и развој из 2016. године,² становништво Јапана ради у просеку 1.713 часова годишње (што је знатно више од немачке популације, последње на листи са 1.363 радних сати).³ Преко једне петине радника у Јапану ради преко педесет часова недељно, опет знатно више у односу на друге високо развијене земље.⁴ Друго, и са тим повезано, радници у Јапану знатно мање времена проводе одмарајући и спавајући.⁵ Осим што много раде (неретко додатно и код куће), многи од њих релативно дуго путују до радног места – најчешће дуже од сат времена, услед живота у релативно јефтинијим за живот, удаљеним предграђима.⁶ Баланс између времена које се проводи на радном месту и са породицом тако је знатно нарушен, што све заједно веома негативно утиче на ментално здравље тамошњих радника.

Услед тога, радници у Јапану су често под релативно великим стресом, који понекад доводи чак и до смртног исхода.⁷

2 OECD (2017b) Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 06 October 2017). <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

3 Међутим, услед појединих методолошких питања могуће је да је ситуација још неповољнија по јапанску радну снагу; Nakata, A. (2017) Work to live, to die, or to be happy? *Industrial Health*, Vol. 55, No. 2, pp. 93–94. Осим тога, према подацима из такође прошле године, однос просечних зарада и дужине радног времена са једне, и индекса потрошачких цена, са друге стране, у Јапану је знатно неповољнији у односу на друге економски развијене земље (OECD (2017b) Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 06 October 2017). <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>; OECD (2017a) Average wages (indicator). doi: 10.1787/cc3e1387-en (Accessed on 06 October 2017). <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>; OECD (2017c) Price level indices (indicator). doi: 10.1787/c0266784-en (Accessed on 06 October 2017). <https://data.oecd.org/price/price-level-indices.htm>

4 OECD (2016) Better Life Index (Edition 2016), OECD Social and Welfare Statistics (database). (Accessed on 06 October 2017).

5 Исто. При томе скоро половина радника у Јапану радним данима спава мање од шест сати; Nakata, A. (2017) Work to live, to die, or to be happy? *Industrial Health*, Vol. 55, No. 2, pp. 93–94.

6 Nishiyama, K. and Johnson, J. V. (1997) Karoshi – Death from Overwork: Occupational Health Consequences of Japanese Production Management, *International Journal of Health Services*, Vol. 27, No. 4, pp. 625–641.

7 Kang, J. H., Matusik, J. G. and Barclay, L. A. (2015) Affective and Normative Motives to Work Overtime in Asian Organizations: Four Cultural Orientations from Confucian Ethics, *Journal of Business Ethics*, Vol. 140, No. 1, pp. 115–130. Inoue, K. and Matsumoto, M. (2000) Karo-jisatsu (suicide from overwork): a spreading occupational threat; *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 57, No. 4, pp. 284–285; Uehata, T. (1991) Long working hours and occupational stress-related cardiovascular attacks among middle aged workers in Japan, *Journal of Human Ergonomics*, Vol. 20, No. 2, pp. 147–153; Hiyama, T. and Yoshihara, M. (2008) New Occupational Threats to Japanese Physicians: Karoshi (Death due to Overwork) and karojisatsu (Suicide due to Overwork), *Occupational Environmental Medicine*, Vol. 65,

Конкретније, долази до тзв. карошија (過勞死) и тзв. каро-ђисатсу (過勞自殺). Кароши се може одредити као смрт због прекомерног рада, односно као феномен умирања радника јер акумулрани стрес изазива последице по физичко здравље попут срчаног или можданог удара,⁸ а каро-ђисатсу се одређује као самоубиство изазвано прекомерно дугим радом, односно екстремно стресним условима рада.⁹

Само неки од случајева карошија су случај једне медицинске сестре 22 године старости, која је радила по 34 сата у континуитету и то пет пута месечно; затим, случај једног радника који се у фабрици за прераду хране радио по 110 сати недељно, и умро са 34 године старости; или радник штампарије у Токију који је радио 4.320 сати годишње укључујући и ноћне смене.¹⁰ Иначе, први случај карошија је забележен 1969. у случају једног двадесетдеветогодишњака.¹¹ Иако су здравствени проблеми везани за прекомерни рад у Јапану одавно постојали, и кароши и каро-ђисатсу су постали друштвено питање тек касних 80-их година прошлог века¹² (иако каро-

No. 6, pp. 428–429. Иначе, са обзиром на то да деценије напорног рада и веома велики раст богатства нису произвели сразмерно висок квалитет живота (првенствено услед стреса), још деведесетих се писало о све заступљенијој емиграцији, првенствено у Аустралију; Sato, 1993., in: *A sociology of work in Japan*, Mouer, R. and Kawanishi, H. (2009), Cambridge: Cambridge University Press, pp. 6.

8 Kawanishi, Y. (2008) On Karo-Jisatsu (Suicide by Overwork): Why Do Japanese Workers Work Themselves to Death? *International Journal of Mental Health*, Vol. 37, No. 1, pp. 61–74. Срчани и мождани удар су два водећа медицинска узрока карошија; Ke, D-S. (2012) Overwork, stroke, and karoshi-death from overwork, *Acta neurologica Taiwanica*, Vol. 21, No. 2, pp. 54–59.

9 Kawanishi, Y. (2008) On Karo-Jisatsu (Suicide by Overwork): Why Do Japanese Workers Work Themselves to Death? *International Journal of Mental Health*, Vol. 37, No. 1, pp. 61–74.

10 Furuya, S. (2007) Karoshi and Karojisatsu in Japan. Asia Monitor Resource Centre (Accessed on 06 October 2017), <http://www.amrc.org.hk/content/karoshi-and-karojisatsu-japan>.

11 Исто.

12 Kawanishi, Y. (2008) On Karo-Jisatsu (Suicide by Overwork): Why Do Japanese Workers Work Themselves to Death? *International Journal of Mental Health*, Vol. 37, No. 1, pp. 61–74; Furuya, S. (2007) Karoshi and Karojisatsu in Japan. Asia Monitor Resource Centre (Accessed on 06 October 2017), <http://www.amrc.org.hk/content/karoshi-and-karojisatsu-japan>. Иначе, осим Јапана, кароши постаје све битније питање и у другим, претежно азијским земљама, као што су Јужна Кореја или Кина; Shan, H., Yang, X., Zhan, X., Feng, C., Li, Y., Guo, L. and Jin, H. (2017) Overwork is a silent killer of Chinese doctors: a review of Karoshi in China 2013–2015, *Public Health*, Vol. 147, pp. 98–100.

ђисатсу чини само мало удео самоубистава у Јапану¹³), а данас су чак уврштени у поједине енглеске речнике.¹⁴

Размере карошија је тешко прецизно утврдити, првенствено јер породице жртава не подносе увек захтев за компензацију. Притом, правилност је да се компензација одобрава само у случајевима око једне трећине захтева, што додатно обесхрабрује многе од подношења нових захтева. Током друге половине деветесетих и почетком двехиљадитих, број званично прихваћених случајева се драматично повећао, тако да је 2005. године од 869 захтева за компензацију било 330 прихваћених).¹⁵ Међутим, највећи број аутора претпоставља да је то само врх леденог брега – на основу података јапанског Министарства здравља, рада и социјалне помоћи, процењује се да више од 10.000 радника умре годишње због церебралних или срчаних обољења изазваних претерано дугим радом.¹⁶ Даље, поједине процене износе и по 23.000 случајева годишње,¹⁷ а према неким ауторима чак и између 30.000 и 50.000 случајева.¹⁸ Године 2010. је процењено да је седам милиона радника у Јапану било под ризиком од карошија (јер су радили више од шездесет сати недељно).¹⁹ Нарочито је индикативно да је крајем деведестих година, од 500 радника испитаних у оквиру једне фирме која се бави осигурањем, чак 46% радника осећало страх услед потенцијалног личног искушавања карошија.²⁰ Такође према званичним подацима, број запослених који су радили прековремено током бар осамдесет сати месечно се повећао са

13 Targum, S-D. and Kitanaka, J. (2012) Overwork Suicide in Japan: a National Crisis, *Innovations in Clinical Neuroscience*, Vol. 9, No. 2, pp. 35–38.

14 In: Shibata, Y. (2012) Governing employees: A Foucauldian analysis of deaths from overwork in Japan, *Social and cultural research occasional paper*, No. 12, Hong Kong/New York: Centre for Qualitative Social Research, Shue Yan University, Pace University.

15 Kawanishi, Y. (2008) On Karo-Jisatsu (Suicide by Overwork): Why Do Japanese Workers Work Themselves to Death? *International Journal of Mental Health*, Vol. 37, No. 1, pp. 61–74.

16 In: Kanai, A. (2009) Karoshi (work to death) in Japan, *Journal of Business Ethics*, Vol. 84, No. 2, pp. 209–216.

17 Gray, K. J. (2015) *Labour and development in East Asia: social forces and passive revolution*, Oxfordshire: Routledge, pp. 113.

18 Redford, 2000., in: Kobayashi, T. and Middlemiss S. (2008) Employers' liability for occupational stress and death from overwork (karoshi) of workers in Japan, *International Journal of Private Law*, Vol. 1, No. 3/4., 256–267.

19 Crawley, E., Swailes, S., and Walsh, D. (2013) *Introduction to International Human Resource Management*, Oxford: Oxford University Press, pp. 112.

20 Fukoku Life Insurance Co, 1989., in: Nishiyama, K. and Johnson, J. V. (1997) Karoshi – Death from Overwork: Occupational Health Consequences of Japanese Production Management, *International Journal of Health Services*, Vol. 27, No. 4, pp. 625–641.

4,8 милиона 2002. године (11,9% запослених) на 5,4 милиона 2007. године (12,7% запослених).²¹ Број каро-ђисатсуа је такође тешко тачно утврдити. Званично, он је у континуираном порасту од краја деведестих па надаље, мада константно мањи у односу на број карошија.^{22, 23}

Још неке од међусобних сличности карошија и каро-ђисатсуа су да обухватају читаву радну хијерархију, како у државним, тако и у приватним фирмама, и све старосне категорије (мада нешто чешће током четрдесетих и педесетих година живота), и првенствено су мушки проблем, вероватно због њихове диспропорционално веће заступљености међу запосленима са пуним радним временом.²⁴

Како је у Јапану убедљиво највећа учесталост карошија и каро-ђисатсуа, у циљу њиховог објашњења намеће се потреба за преиспитивањем тамошњих специфичности. Међутим, досадашња објашњења најчешће су економистичка, и заснивају се пре свега на ширењу неолиберализма.²⁵ Иако

21 Ministry of Internal Affairs and Communications, 2008., pp. 19, in: Shibata, Y. (2012) Governing employees: A Foucauldian analysis of deaths from overwork in Japan, *Social and cultural research occasional paper*, No. 12, Hong Kong/New York: Centre for Qualitative Social Research, Shue Yan University, Pace University.

22 Case Study: Karoshi – Death from overwork (2013) (Accessed on 06 October 2017), http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm. Иначе, самоубиство у Јапану је прихватљивији феномен него нпр. у САД. Тако, јапански студенти у знатно већој мери прихватају самоубиство уопште, и као природан начин да се заврши нечији живот, него амерички студенти; Saito, M., Klibert, J., and Langhinrichsen-Rohling, J. (2013) Suicide Proneness in American and Japanese College Students: Associations with Suicide Acceptability and Emotional Expressivity, *Death Studies*, Vol. 37, No. 9, pp. 848–865). Према другом истраживању, са исказом да осећају жал за онима који су извршили самоубиство слаже се 30% испитаника из Јапана и 67% из САД, а да је самоубиство прихватљиво за старије и немоћне особе сматра 22% испитаника из Јапана и само 6% из САД; Takahashi, Y. and Domino, G. (1991) Attitudes toward suicide in Japanese and American medical students, *Suicide and Life-Threatening Behavior*, Vol. 21, No. 4, pp. 345–359.

23 Током претходних више од сто година, у Јапану се самоубиство нормализовало као акт слободе појединца, међутим од скоро самоубиство се све више види као резултат друштвених притисака и депресије (Targum, S-D. and Kitanaka, J. (2012) Overwork Suicide in Japan: a National Crisis, *Innovations in Clinical Neuroscience*, Vol. 9, No. 2, pp. 35–38.

24 Kawanishi, Y. (2008) On Karo-Jisatsu (Suicide by Overwork): Why Do Japanese Workers Work Themselves to Death? *International Journal of Mental Health*, Vol. 37, No. 1, pp. 61–74; World Economic Forum (2014) Closing the gender gap in Japan: Insight report. (Accessed on 06 October 2017) http://www3.weforum.org/docs/WEF_ClosingGenderGap_Japan_Report_2014.pdf

25 North, S. and Morioka, R. (2016) Hope Found in Lives Lost: Karoshi and Pursuit of Worker Rights in Japan, *Contemporary Japan*, Vol 28, No. 1, pp. 59–80; Green, S. D. The Dark Side of Lean Construction: Exploitation and

културне специфичности Јапана такође могу представљати важне чиниоце ових појава, у литератури им није препознат значај.

Кључне вредности јапанског друштва као потенцијални чиниоци карошија и каро-ђисатсуа

У даљем раду су представљени вероватно најважнији појмови за разумевање јапанске културе. Они чине „важан кључ за разумевање психолошких разлика између Јапана и западних земаља”, „праву суштину јапанске психологије” и „кључни концепт разумевања јапанске структуре личности”.^{26, 27} На пример, *ва* (和), што се може превести као унутаргрупна хармонија (али и као мир, јединство, сарадња, поверење, делење, топлина), према многим представља кључну јапанску вредност. Тако, фирме у Јапану се често заснивају на имплицитној идеји да радници деле исте циљеве и сличне имплицитне међуличне афективне образце који им омогућавају да раде заједно у хармонији без икаквог облика индивидуализма који би је разбио.²⁸

Ideology, in: *Proceedings of 7th Conference of the International Group for Lean Construction*, ed. Tommelein, I. (1999), Arlington: Lean Construction Institute, pp. 21–32; Itoh, M. (2000) *The Japanese Economy Reconsidered*, New York: Palgrave; Itoh, M. (2005) *The Japanese Economy in Structural Difficulties, Monthly review*, New York: Monthly Review Foundation; Sugimoto, Y. (2014) *An introduction to Japanese society*, Cambridge: Cambridge University Press; Kondo, N. and Oh, J. (2010) Suicide and karoshi (death from overwork) during the recent economic crises in Japan: the impacts, mechanisms and political responses, *Journal of Epidemiological Community Health*, Vol. 64, No. 8. pp. 649–50; Nishiyama, K. and Johnson, J. (1997) Karoshi—Death from Overwork: Occupational Health Consequences of Japanese Production Management, *International Journal of Health Services*, Vol. 27, No. 4, pp. 627–41; Mouer, R. Work culture, in: *The Cambridge Companion to Modern Japanese Culture*, ed. Sugimoto, Y. (2009), Cambridge: Cambridge University Press; Kato, T. (1994) The political economy of Japanese karoshi (death from overwork), *Hitotsubashi Journal of Social Studies*, Vol. 26, No. 2, pp. 41–54. Јапанске фирме су иначе познате по непријатељству према синдикатима; Mouer, R. and Kawanishi, H. (2009) *A sociology of work in Japan*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 6.

26 Wierzbicka, A. (1997) *Understanding cultures through their key words: English, Russian, Polish, German, and Japanese*, New York: Oxford University Press, pp. 235-280.

27 Дистинктивност кључних вредности јапанског друштва вероватно проистиче из историје изолације, „скупености” услед тамошњих географских чинилаца, и самог јапанског језика; Lewis, R. D. (2006) *When Cultures Collide: Leading Accross Cultures* (3rd edition), Boston: Nicholas Brealey International, pp. 509.

28 De Vos, 1985., in: Wierzbicka, A. (1997) *Understanding cultures through their key words: English, Russian, Polish, German, and Japanese*, New York: Oxford University Press, pp. 235-280.

Према појединим ауторима, групна кохезија је та која првенствено разликује јапанску културу рада од других;²⁹ индивидуализам је непожељан јер потенцијално штети хармонији у радном окружењу; типична јапанска фирма функционише као хомогени клан.³⁰ У складу са тим, појединачна достигнућа и издвајања се не вреднују нити награђују.³¹ Највеће фирме, наиме, сваке године ангажују нове дипломце, уче их лојалности фирми, и често задржавају до пензионисања у шездесетој години.³² Међутим, за раднике у Јапану је веома карактеристичан рад и након пензионисања, који је слабије плаћен.³³

И Сугимото (杉本)³⁴ наводи да Јапанци приписују велику важност одржавању хармоније унутар групе, и у том смислу, односима између надређених и подређених. При томе, статус унутар групе зависи од дужине чланства у њој. Ефикасно постигнута интеграција и хармонија унутар група су оно што чини Јапан „консензусним друштвом”, и што омогућава ефикасну организацију или мобилизацију становништва. То, према Сугимотоу, у великој мери објашњава изузетно интензиван раст јапанске економије након Другог светског рата.

Каванишијева (川西)³⁵ такође наводи да је у Јапану сарадљивост веома битна црта личности, али да се притом на јапанском тржишту рада веома вреднује и спремност да се преузме више посла него што је прописано. То се можда сматра вреднијим чак и од саме продуктивности – радник који напушта радно место одмах по истеку радног времена, колико год био продуктиван и квалитетан, тешко се може сматрати добрим. Каванишијева даље наводи да су уговори

29 Reischauer, 1988., pp. 136, in: Knapp, K. (1996) *Warriors Betrayed: How the “Unwritten Law” Prevails in Japan*, *Indiana International and Comparative Law Review*, Vol. 6, No. 3, pp. 545–582.

30 Wierzbicka, A. (1997) *Understanding cultures through their key words: English, Russian, Polish, German, and Japanese*, New York: Oxford University Press, pp. 235-280.

31 Mojić, D. (2010) *Kultura i organizacije*, Beograd: Institut za sociološka istraživanja, str. 102.

32 Dolan and Worden, 1992., pp. 116, in: Knapp, K. (1996) *Warriors Betrayed: How the “Unwritten Law” Prevails in Japan*, *Indiana International and Comparative Law Review*, Vol. 6, No. 3, pp. 545–582.

33 Casey, B. The employment of older people: can we learn from Japan?, in: *The Future for Older Workers: New Perspectives*, eds. Loretto, W., Vickerstaff, S. and White, P. (2007), Bristol: Policy Press.

34 Sugimoto, Y. (2014) *An introduction to Japanese society*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 88–123.

35 Kawanishi, Y. (2009) *Mental health challenges facing contemporary Japanese society: the “lonely people”*, Kent: Global Oriental, pp. 24–54.

о раду у Јапану често нејасни односно непрецизни, чиме је отворена могућност проширења обавеза радника у циљу све дужег радног времена.

Са тим у вези, многи аутори се слажу и да обавезе – он (恩) односно *гири* (義理) – такође играју суштински битну улогу у јапанској култури, и то као основа тамошњих међуљудских односа.³⁶ Ови појмови су међусобно веома сродни, и односе се на давање нечега чиме прималац осећа захвалност и обавезу у будућности. У вези са ова два појма су и част, дужност, дуг као захвалност, уваженост, пристojност, љубазност, исправност и честитост. Према Робертсу,³⁷ *гири* се односи на посебан осећај обавезе која такође чини јапанско друштво тако кохезивним. И док се *гири* може изразити као превладавајућа лојалност према другом појединцу, он се пре односи на осећај према нечему неживом, попут фирме или државе.³⁸ Тако, Рут Бенедикт³⁹ је тврдила да је у јапанским људским односима основа моралности била препознавање нечијег места у великој мрежи узајамне задужености, на начин који није познат у западним културама. Осећај задужености према другима се доживљава као нешто што никада не може бити у потпуности „отплаћено” и зато константно долази до узвраћања.

Лојалност према фирми, тако, често се изражава кроз прековремени рад и то неплаћен.⁴⁰ Према амандману Закона о раду из 1993. године, рад који трајањем превазилази четрдесет сати недељно спада у прековремени рад, који мора бити релативно више плаћен. Многи послодавци, међутим, то не поштују.⁴¹ Тиме се додаје и константан притисак да

36 Davies, R. and Ikedo, O. (2002) *The Japanese mind: understanding contemporary Japanese culture*, Boston: Tuttle Publishing, pp. 95–101; Mitsubishi (2013) *Japanese Business Language*, Routledge: London, pp. 40.

37 Roberts, 1974., in: Wierzbicka, A. (1997) *Understanding cultures through their key words: English, Russian, Polish, German, and Japanese*, New York: Oxford University Press, pp. 235-280.

38 Wierzbicka, A. (1997) *Understanding cultures through their key words: English, Russian, Polish, German, and Japanese*, New York: Oxford University Press, pp. 235-280. У пословним односима појединац може да се осећа везано за *гири* у смислу пословања са другом особом (или фирмом) једноставно зато што је то већ то већ чинио у прошлости, као да је такав однос створио обавезе, без обзира на размену услуга; Исто.

39 Benedict, 1954., in: Kawanishi, Y. (2009) *Mental health challenges facing contemporary Japanese society: the “lonely people”*, Kent: Global Oriental, pp. 24–54.

40 Sugimoto, Y. (2014) *An introduction to Japanese society*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 88–123.

41 У последње време јапанска влада, макар декларативно, развија механизме којима се стаје на пут илегалним чиновима ове врсте. В. RT (2017) To prevent suicides, Japan blacklists companies violating labor laws. (Accessed 10/10/2017)

се демонстрира лојалност својој фирми, па радници ретко напуштају радно место одмах по истеку радног времена. Званично, прековремени рад у Јапану у просеку прелази сто сати годишње,⁴² мада је незванично процењено да неплаћени прековремени рад траје скоро шест и по сати недељно.⁴³

Још тридесетих година прошлог века писало се да претерана социјална адаптивност, ентузијазам у вези са послом, прецизност, темељност, искреност, и осећај за правду, дужност и одговорност, могу довести до развоја депресије с обзиром на константну немогућност да се задовоље стално растуће аспирације у вези са послом.⁴⁴ Осим тога, Хофстедеова димензија националне културе која се односи на избегавање непознатих и неочекиваних ситуација је веома карактеристична за Јапан.⁴⁵ Када се све то има у виду, у комбинацији са поменутих константним притиском да се доказује лојалност, не чуди да и припадници виших делова радне хијерахије такође много прековремено раде, и то добровољно. Услед тога, чак ни они не успевају да избегну кароши или каро-ђисатсу – према подацима *Tokyo Labor Bureau* из 2005. године, чак 60% радника који су извршили каро-ђисатсу, имало је потпуну контролу над својим радним временом.⁴⁶ Слично томе, иако радници у Јапану имају право на плаћени годишњи одмор у трајању од осамнаест дана просечно, они остварују мање од половине тог права; такође, како већина фирми у Јапану нема јасно дефинисане одредбе за плаћено боловање, радници и у том случају обично користе само део, а када боловање траје дуго, најчешће је на фирми да одлучи да ли и колико дуго ће то плаћати.⁴⁷

Још један сродан и веома важан појам у јапанској култури је *сеиши* (精神), који се односи на ум, дух и душу, а изражава се кроз такође лојалност, као и послушност, дисциплину и истрајност, издржљивост, менталну снагу, па и анти-

sed on 07 October 2017), from <https://www.rt.com/business/388089-japan-companies-black-list-suicide/>

42 Ministry of Health, Labour and Welfare, 2009a., in: Исто.

43 Japanese Trade Union Confederation, 2006., in: Исто.

44 Targum, S. D. and Kitanaka, J. (2012) Overwork Suicide in Japan: a National Crisis, *Innovations in Clinical Neuroscience*, Vol. 9, No. 2, pp. 35–38.

45 Hofstede, G., Hofstede, G. J., and Minkov, M. (2010) *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival* (3rd edition), New York: McGraw Hill, pp. 192; Hofstede, G. (2011) Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context, *Online Readings in Psychology and Culture*, Unit 2, Subunit 1.

46 In: Kawanishi, Y. (2008) On Karo-Jisatsu (Suicide by Overwork): Why Do Japanese Workers Work Themselves to Death? *International Journal of Mental Health*, Vol. 37, No. 1, pp. 61–74.

47 Исто.

материјализам. У Другом светском рату, на пример, било је нарочито значајно да јапански војници демонстрирају *сешин*, што је кулминирало у случају камиказа. Иако је након рата услед пораза донекле опао утицај овог појма, он данас игра веома значајну улогу у јапанској култури. Све већи удео фирми у Јапану спроводи редовне програме *сешин* тренинга над свима запосленима, а који могу укључивати марш истрајности, зен медитацију, посете војним базама, војне вежбе и групне вежбе у скученом простору.⁴⁸

За јапанско друштво такође су кључни елементи емпатије и симпатије, односно *омојари* (おもいやり). *Омојари* се може одредити као могућност да се читају умови других, и да се жели одговорити на њихова неизречена осећања и потребе.⁴⁹ У сфери рада зато је широко укоренењено веровање да не треба да се ради за себе, већ за благостање других. Припадници оних професија за које се сматра да су повезане са више алтруистичким мотивима, као што су лекари или наставници, због тога су вероватно под већим ризиком од карошија и каро-ђисатсуа.⁵⁰ Оваква врста веровања је и данас веома распрострањена у Јапану – они који почине каро-ђисатсу су веома лојални таквом традиционалном виду радне етике.⁵¹ Чак и њихова опроштајна писма не садрже негативне исказе усмерене ка фирми или њеном вођству, већ речи извињења својим породицама и сарадницима услед веровања да су их разочарали.⁵²

Овај тип радника своју фирму најчешће преципира као место за развој кључних међуљудских односа, пре него на некакво прописима уређено место, на којем се остварују одређени резултати и за то добија новац; колеге нису само други појединци који проводе време на истом том месту; другим речима, фирма није независан ентитет, већ заправо отелотворење најбитнијих односа у животу.⁵³ То је добро показано једним истраживањем према којем се са ставом да „моја компанија је од централног значаја у мом животу и веће

48 Wierzbicka, A. (1997) *Understanding cultures through their key words: English, Russian, Polish, German, and Japanese*, New York: Oxford University Press, pp. 235-280.

49 Travis, 1992., in: Исто.

50 Kawanishi, Y. (2009) *Mental health challenges facing contemporary Japanese society: the "lonely people"*, Kent: Global Oriental, pp. 24–54.

51 Wierzbicka, A. (1997) *Understanding cultures through their key words: English, Russian, Polish, German, and Japanese*, New York: Oxford University Press, pp. 235-280.

52 Kawanishi, Y. (2009) *Mental health challenges facing contemporary Japanese society: the "lonely people"*, Kent: Global Oriental, pp. 24–54.

53 Ono, 2003., in: Исто.

важности него лични живот” слаже 9% радника у Јапану (у поређењу са 1% у САД); са ставом да „моја компанија је део мог живота бар од једнаког значаја за мој лични живот” се слаже 64% радника (а 20% у САД); а са ставом да „моја компанија је стриктно место за рад и потпуно одвојено од мог личног живота” се слаже само 12% радника (у поређењу са 37% радника у САД).⁵⁴ Зато, не чуде поједине оцене да је најраспрострањенија религија у Јапану заправо тзв. корпоративна религија.⁵⁵ Још једна од разлика у односу на САД је та што, иако су и радници у САД често под великим стресом, ретко имају осећај толике одговорности, а и ређе се уздржавају од испољавања фрустрације. Тако, према веома познатом истраживању Тромпенарса и Хампден-Тарнера, око три четвртине радника у Јапану се уздржава од исказивања узнемирености услед посла, по чему су други по рангу од педесет и две испитиване земље.⁵⁶ Такође веома битно, радници у САД знатно лакше мењају фирму када осете да су под превеликим притиском, док су у Јапану знатно чешће везани за једну фирму током целог живота.⁵⁷

Такође веома битан појам за јапанску културу је *енјо* (遠慮), који се односи на резервисаност или уздржаност, а укључује и скромност, попустљивост, поштовање и стидљивост. Наиме, у кључне вредности у Јапану спада и избегавање конфликта са другима, али и неисказивање личних ставова и преференција.⁵⁸ Како Каванишијева⁵⁹ тврди, у радном окружењу где је одржавање међусобно добрих односа толико битно, очекивања од надређених се не смеју изневерити што, међутим, обично само доводи до њиховог увећања. Тако, када се јави радна преоптерећеност, многи радници не само да не траже помоћ, већ неретко преузимају и туђу одговорност, са осећањем кривице ако не преузму. Тако, још један од разлога због којег радници у Јапану често не користе пуно право на паузу или годишње одморе је зато што се

54 Byham, 1993, стр. 13, in: Knapp 1996, стр. 571.

55 Sataka, 1990. стр. 180, in: Knapp 1996, стр. 553.

56 Trompenaars, F., and Hampden-Turner, C. (1998) *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business* (2nd edition), London: Nicholas Brealey Publishing, pp.70.

57 Targum, S-D. and Kitanaka, J. (2012) Overwork Suicide in Japan: a National Crisis, *Innovations in Clinical Neuroscience*, Vol. 9, No. 2, pp. 35–38.

58 Wierzbicka, A. (1997) *Understanding cultures through their key words: English, Russian, Polish, German, and Japanese*, New York: Oxford University Press, pp. 235-280.

59 Kawanishi, Y. (2009) *Mental health challenges facing contemporary Japanese society: the “lonely people”*, Kent: Global Oriental, pp. 24–54.

то може схватити као отуђење од других радника којима је потребна помоћ или чак као издаја.⁶⁰

На овај начин се временом губи осећај за то које оговорности су личне, а које туђе. Каванишијева сматра да је јапанска култура погодна за губитак односно брисање граница селфа у односу на околину (у смислу веома израженог сензитивитета за друге).⁶¹ Другим речима, селф и окружење (у овом случају радно окружење), једва су одвојиви. Овде је кључан појам *амае* (甘え), који се односи на осећања новорођенчади према мајци, односно зависност, и жељу да се буде вољен, и не буде одвојен. То је у складу са Мурасеовим⁶² становиштем према којем су придеви који иду уз тип личности својственом јапанској култури завистан, понизан, самоограничавајући, али и благ, флексибилан и прилагодљив, складан, пасиван, послушан и неагресиван. Тако, добровољни рад, преузимање одговорности када то није прописано, и претерана брига за сараднике као фактори ризика карошија и каро-ђисатсуа, могу у великој мери бити културно условљени.

Закључак

Убедљиво највећа преваленција смртности услед претерано дугог рада у случају Јапана, између осталог, делимично може бити објашњена чиниоцима везаним за тамошњу (радну) културу. Чини се да економски чиниоци, досад најчешће разматрани у литератури, могу да у великој мери објасне тенденцију раста краошија и каро-ђисатсуа, међутим, и поједини културни чиниоци су такође од потенцијално великог значаја за ове појаве. То се првенствено односи на вредности попут *ва* (унутаргрупна хармонија, мир, јединство, сарадња, поверење), *он* односно *гири* (част, дужност, дуг као захвалност, уваженост, пристојност, љубазност, исправност, честитост), *сешин* (лојалност, послушност, дисциплина и истрајност, издржљивост), *омоцјари* (емпатија и симпатија), *енјо* (резервисаност, уздржаност, скромност, попустљивост, поштовање, стидљивост) и *амае* (зависност). Појединци одани овим вредностима су под већим ризиком од карошија и каро-ђисатсуа, док у више индивидуалистичким

60 Kawanishi, Y. (2008) On Karo-Jisatsu (Suicide by Overwork): Why Do Japanese Workers Work Themselves to Death? *International Journal of Mental Health*, Vol. 37, No. 1, pp. 61–74.

61 Kawanishi, Y. (2009) *Mental health challenges facing contemporary Japanese society: the "lonely people"*, Kent: Global Oriental, pp. 24–54.

62 Murase, 1984, стр. 327, in: Wierzbicka, A. (1997) *Understanding cultures through their key words: English, Russian, Polish, German, and Japanese*, New York: Oxford University Press, pp. 235-280.

друштвима (попут САД), где су оне мање укорене, изложеном стресу услед доготрајног рада нема толико драстичне последице. Без обзира на досад у значајној мери остварен ниво економског развоја и материјалног благостања великог дела јапанске популације, кароши и каро-ђисатсу током последњих деценија бележе трендове раста. Досадашње мере јапанске владе у циљу утицања на механизме који би могли допринети смањивању учесталости ових појава зато се чине недовољним. Да ли ће најновије мере имати икаквог ефекта, и коликог, остаје да се види.

ЛИТЕРАТУРА:

- Buckley, S. Amae, in: *Encyclopedia of Contemporary Japanese Culture*, ed. Buckley, S. (2002), London/New York: Routledge.
- Case Study: Karoshi – Death from overwork (2013) (Accessed on 06 October 2017), http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm
- Casey, B. The employment of older people: can we learn from Japan?, in: *The Future for Older Workers: New Perspectives*, eds. Loretto, W., Vickerstaff, S. and White, P. (2007), Bristol: Policy Press.
- Crawley, E., Swailes, S. and Walsh, D. (2013) *Introduction to International Human Resource Management*, Oxford: Oxford University Press.
- Davies, R. and Ikedo, O. (2002) *The Japanese mind: understanding contemporary Japanese culture*, Boston: Tuttle Publishing.
- Furuya, S. (2007) Karoshi and Karojisatsu in Japan. Asia Monitor Resource Centre (Accessed on 06 October 2017), <http://www.amrc.org.hk/content/karoshi-and-karojisatsu-japan>
- Gray, K. J. (2015) *Labour and development in East Asia: social forces and passive revolution*, Oxfordshire: Routledge.
- Green, S. D. The Dark Side of Lean Construction: Exploitation and Ideology, in: *Proceedings of 7th Conference of the International Group for Lean Construction*, ed. Tommelein, I. (1999), Arlington: Lean Construction Institute, pp. 21–32.
- Hiyama, T. and Yoshihara, M. (2008) New Occupational Threats to Japanese Physicians: Karoshi (Death due to Overwork) and karojisatsu (Suicide due to Overwork), *Occupational Environmental Medicine*, Vol. 65, No. 6, pp. 428–429.
- Hofstede, G. (2011) Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context, *Online Readings in Psychology and Culture*, Unit 2, Subunit 1.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. and Minkov, M. (2010) *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival* (3rd edition), New York: McGraw Hill.

- Inoue, K. and Matsumoto, M. (2000) Karo-jisatsu (suicide from overwork): a spreading occupational threat, *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 57, No. 4, pp. 284–285.
- Itoh, M. (2000) *The Japanese Economy Reconsidered*, New York: Palgrave.
- Itoh, M. (2005) *The Japanese Economy in Structural Difficulties, Monthly review*, New York: Monthly Review Foundation.
- Kanai, A. (2009) Karoshi (work to death) in Japan, *Journal of Business Ethics*, Vol. 84, No. 2, pp. 209–216.
- Kanai, A. Economic and Employment Conditions, Karoshi Work to Death and the Trend of Studies on Workaholicism in Japan, in: *Research companion to working time and work addiction*, ed. Burke, R. J. (2006), Cheltenham: Elgar.
- Kang, J. H., Matusik, J. G. and Barclay, L. A. (2015) Affective and Normative Motives to Work Overtime in Asian Organizations: Four Cultural Orientations from Confucian Ethics, *Journal of Business Ethics*, Vol. 140, No. 1, pp. 115–130.
- Kato, T. (1994) The political economy of Japanese karoshi (death from overwork), *Hitotsubashi Journal of Social Studies*, Vol. 26, No. 2, pp. 41–54.
- Kawanishi, Y. (2008) On Karo-Jisatsu (Suicide by Overwork): Why Do Japanese Workers Work Themselves to Death? *International Journal of Mental Health*, Vol. 37, No. 1, pp. 61–74.
- Kawanishi, Y. (2009) *Mental health challenges facing contemporary Japanese society: the “lonely people”*, Kent: Global Oriental.
- Ke, D. S. (2012) Overwork, stroke, and karoshi-death from overwork, *Acta neurologica Taiwanica*, Vol. 21, No. 2, pp. 54–59.
- Knapp, K. (1996) Warriors Betrayed: How the “Unwritten Law” Prevails in Japan, *Indiana International and Comparative Law Review*, Vol. 6, No. 3, pp. 545–582.
- Kobayashi, T. and Middlemiss, S. (2008). Employers’ liability for occupational stress and death from overwork (karoshi) of workers in Japan, *International Journal of Private Law*, Vol. 1, No. 3/4, pp. 256–267.
- Kondo, N. and Oh, J. (2010) Suicide and karoshi (death from overwork) during the recent economic crises in Japan: the impacts, mechanisms and political responses, *Journal of Epidemiological Community Health*, Vol. 64, No. 8. pp. 649–650.
- Lewis, R. D. (2006) *When Cultures Collide: Leading Accross Cultures* (3rd edition), Boston: Nicholas Brealey International.
- Mitsubishi (2013) *Japanese Business Language*, Routledge: London.
- Mojčić, D. (2010) *Kultura i organizacije*, Beograd: Institut za sociološka istraživanja.

- Mouer, R. Work culture, in: *The Cambridge Companion to Modern Japanese Culture*, ed. Sugimoto, Y. (2009), Cambridge: Cambridge University Press.
- Mouer, R. and Kawanishi, H. (2009) *A sociology of work in Japan*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Nakata, A. (2017) Work to live, to die, or to be happy? *Industrial Health*, Vol. 55, No. 2, pp. 93–94.
- Nishiyama, K. and Johnson, J. V. (1997) Karoshi – Death from Overwork: Occupational Health Consequences of Japanese Production Management, *International Journal of Health Services*, Vol. 27, No. 4, pp. 625–641.
- North, S. and Morioka, R. (2016) Hope Found in Lives Lost: Karoshi and Pursuit of Worker Rights in Japan, *Contemporary Japan*, Vol. 28, No. 1, pp. 59–80.
- OECD (2016) Better Life Index, *OECD Social and Welfare Statistics* (database). (Accessed on 06 October 2017).
- OECD (2017a) Average wages (indicator). doi: 10.1787/cc3e1387-en (Accessed on 06 October 2017). <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>
- OECD (2017b) Hours worked (indicator) doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 06 October 2017). <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
- OECD (2017c) Price level indices (indicator) doi: 10.1787/c0266784-en (Accessed on 06 October 2017). <https://data.oecd.org/price/price-level-indices.htm>
- RT (2017) To prevent suicides, Japan blacklists companies violating labor laws. (Accessed on 07 October 2017), from <https://www.rt.com/business/388089-japan-companies-black-list-suicide/>
- Saito, M., Klibert, J. and Langhinrichsen-Rohling, J. (2013) Suicide Proneness in American and Japanese College Students: Associations with Suicide Acceptability and Emotional Expressivity, *Death Studies*, Vol. 37, No. 9, pp. 848–865.
- Shan, H., Yang, X., Zhan, X., Feng, C., Li, Y., Guo, L. and Jin, H. (2017) Overwork is a silent killer of Chinese doctors: a review of Karoshi in China 2013–2015, *Public Health*, Vol. 147, pp. 98–100.
- Shibata, Y. (2012) Governing employees: A Foucauldian analysis of deaths from overwork in Japan, *Social and cultural research occasional paper*, no. 12, Hong Kong/New York: Centre for Qualitative Social Research, Shue Yan University, Pace University.
- Sugimoto, Y. (2014) *An introduction to Japanese society*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Takahashi, Y. and Domino, G. (1991) Attitudes toward suicide in Japanese and American medical students, *Suicide and Life-Threatening Behavior*, Vol. 21, No. 4, pp. 345–359.

Targum, S. D. and Kitanaka, J. (2012) Overwork Suicide in Japan: a National Crisis, *Innovations in Clinical Neuroscience*, Vol. 9, No. 2, pp. 35–38.

Trompenaars, F. and Hampden-Turner, C. (1998) *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business* (2nd edition), London: Nicholas Brealey Publishing.

Uehata, T. (1991) Long working hours and occupational stress-related cardiovascular attacks among middle aged workers in Japan, *Journal of Human Ergonomics*, Vol. 20, No. 2, pp. 147–153.

Wierzbicka, A. (1997) *Understanding cultures through their key words: English, Russian, Polish, German, and Japanese*, New York: Oxford University Press.

World Economic Forum (2014) Closing the gender gap in Japan: Insight report. (Accessed on 06 October 2017). http://www3.weforum.org/docs/WEF_ClosingGenderGap_Japan_Report_2014.pdf

Vladimir Mentus
Institute of Social Sciences, Belgrade

CULTURAL FACTORS OF KAROSHI
AND KARO-JISATSU

Abstract

In this paper, cultural factors of overwork death in Japan are examined. The frequency of karoshi (death from overwork) and karo-jisatsu (suicide from overwork) tends to increase. Although these phenomena are somewhat present in other countries, they are the most frequent in Japan, which, for the purpose of explanation, imposes a need for examining its specificities. In literature, these phenomena are most often explained by economic factors. Although the cultural specificities of Japan may also represent important factors of these phenomena, their significance is not recognized. Therefore, some characteristics of the Japanese culture which may be important for overwork death are examined. In this sense, maintaining harmonious relationships with others (within the company) and loyalty (to the company) represent some of the key values of the Japanese (work) culture.

Key words: *culture, karoshi, karo-jisatsu, Japan*