

## КОЛЕКТИВИЗМЪТ И ТРУДОЛЮБИЕТО В ЯПОНСКИЯ НАЦИОНАЛЕН ХАРАКТЕР – ДИНАМИКА И ТРАНСФОРМАЦИИ

Магдалена Василева

## COLLECTIVISM AND INDUSTRIOUSNESS IN JAPANESE NATIONAL CHARACTER – DYNAMICS AND TRANSFORMATIONS

Magdalena Vassileva<sup>1</sup>, Veliko Tarnovo University, Bulgaria

DOI: <https://doi.org/10.46687/REWM1157>

**Abstract:** *The interpretation of the term “national character” is quite controversial. It is difficult to find unanimity among the researchers on the issue because for years it has been interpreted differently and falls within the scope of different scientific fields: anthropology, ethno psychology, folklore, sociology, psychology, psycholinguistics. Interpretations of “national character” are found even in fiction. An additional obstacle is the lack of certainty in the definitions of concepts such as “cultural-ethnic stereotype”, “national stereotype” and “national character”. Sometimes in the specialized literature they are used synonymously. This article does not claim to be exhaustive on the topic, but we will try: 1) To outline the concept of “national character”; 2) To present research concerning the national character of the Japanese; 3) To present the author’s thoughts on the dynamics and transformations of two features of the Japanese national character – collectivism and industriousness.*

**Keywords:** *Japanese national character, collectivism, individualism, industriousness*

### Въведение

Спорно и противоречиво е тълкуванието на понятието „национален характер“. Трудно е да открием единомислие по въпроса, тъй като години наред то се интерпретира по различен начин и попада в обсега на различни научни области: антропология, народопсихология, фолклор, социология, психология, психолингвистика, намира отражение дори и в художествената литература. Допълнителна пречка създава и липсата на категоричност в дефинициите на понятия като „културно-етнически стереотип“, „национален стереотип“ и „национален характер“. На много места в специализираната литература те се използват дори синонимно.

Настоящата статия няма претенции за изчерпателност по темата, но чрез нея ще се опитаме:

---

<sup>1</sup> Magdalena Vassileva is an Associate professor, Ph.D. at „St. Cyril and St. Methodius“ University of Veliko Tarnovo. Her research interests are in the fields of Teaching Japanese as a Second Language, Japanese Language and Culture, Sociolinguistics, Business Japanese and Politeness in Japanese. Email: [m.vasileva@uni-vt.bg](mailto:m.vasileva@uni-vt.bg)

- 1) Да очертаем контурите на понятието „национален характер“;
- 2) Да предствим изследвания, касаещи националния характер на японците;
- 3) Да изложим размислите на автора относно динамиката и трансформациите на две черти от японския национален характер, а именно – колективизъм и трудолюбие.

### Национален характер

В проучване на група изследователи, касаещо националния характер на 49 култури, се казва, че „отличителни личностни характеристики, общи за членовете на дадена култура, се определят като национален характер или национален стереотип“ (Terracciano et. al, 2005, p. 96). В настоящата работа обаче ще направим разграничение между тях.

Често при дефинирането на понятието „стереотип“ за отправна точка се използва определението на Уолтър Липман (Lippmann, 1922). Според изследователя стереотипите са унаследени клишета или представи, получени от собствената ни култура за заобикалящия ни свят. В определени случаи ни помагат да възприемем и разберем по-лесно чуждата култура, а в други – водят до изграждането на грешни образи и представи. Може да кажем, че се характеризират с динамика и многопластовост, които до голяма степен зависят от гледната точка на групата, обществото, съответната култура, националността и пр.

Василева пише:

Съществена особеност при изграждането на стереотипни нагласи е акцентиранието на различията в качествата на различни социални групи или култури. При т.нар. културни стереотипи обикновено имаме голяма доза етноцентризъм – прави се характеристика на другостта от гледна точка на собствената култура и това в повечето случаи придава негативен нюанс на оценката. Колкото по-малко знаем за другия, толкова повече се осланяме на стереотипа. Ако стереотипът е добре формулиран и правдоподобен, ни помага да се ориентираме в ситуацията (Vassileva, 2018, p. 24).

По отношение на понятието „национален характер“ ще направим обзор на определенията, които открихме в научните разработки на народопсихолози, антрополози, социолози, историци и дори психоаналитици. Прави впечатление, че дефинициите са много малко на брой и са предложени с голяма предпазливост.

Инкелес (Inkeles, 1997) смята, че ако „националният характер“ се разгледа по подходящ начин, може да се окаже, че той е истински феномен – твърде възможно е народи със сходен етнически произход в зависимост от мястото на живеене да проявят различни психологически черти и обратното. Тъй като антропологичните дефиниции на понятието

често се свеждат до връзката му с културни модели и понякога зависят от изискванията на дадено общество, Инкелес се абстрахира от тях и предлага своя интерпретация за „национален характер“. Според автора той е „съвкупност от характеристики, вплетени в отделните личности, изграждащи едно общество“ (Inkeles, 1997, p. 3).

Според Христов „основната трудност при дефинирането на националния характер е неподатливостта на психиката да бъде количествено и качествено детерминирана“ (Hristov, 2014, p. 26). Смята се, че за „национален характер“ започва да се говори със зараждането на науката народопсихология през XIX в., чийто обект е именно той (националният характер). А през XX в. в изследванията на Хеерт Хофстеде вече може да открием опити за теоретични постановки и обобщения.

Националният характер се състои от характеристики, типични за дадена нация или национална група. Той може да включва ценности, черти на характера и други подобни характеристики (Nigbur, 2017, p. 520).

Семов определя националния характер като:

Функция на онова, което се онаследява и предава като сравнително най-постоянно, като най-съществено и потребно за адекватност на голямата историческа задача, която народът решава. Характерът отразява главните, постоянни нужди на оцеляването и развитието, а не неговите бързо променящи се исторически изисквания. (Semov, 1995, p. 103).

Според автора националният характер „се изразява в отношения, а се определя от фактори“. Именно чрез обогатяване на тези отношения се извършва обогатяването и на характера. А това обогатяване вече е дело и резултат на историята, съдбата, начина на живот, културата, религията и т.н. на всеки отделен народ (Semov, 1995, p. 109).

Ивановна пише:

Често в специализираната литература понятието „национален характер“ се използва като еквивалента на „стереотип“. Тук бихме уточнили обаче, че националният характер се основава на реални национални черти, доколкото могат да бъдат открити и назовани, докато стереотипът не винаги съответства на реалността.... Към националния характер се отнасят „самосъзнание, навици, естетика, традиции, свързани с националните чувства, националната култура, бита, националната гордост (Ivanova, 2013, p. 251).

Според Христов „Основанията за обособяването на изследвания върху националния характер се търсят в наличието на общи черти на човешките колективи и различните условия на тяхната житейска и историческа реализация... (Hristov, 2014, p. 27). Христов предлага алгоритъм при дефиниране на понятието:

1. Да се разкрият и проследят доминиращите, типични черти за дадена нация: както положителните, така и отрицателните.

2. Да се потърси специфичното проявление на една или друга характерологична черта.

3. Да се обърне внимание на съчетанието, подредбата и аранжирването на различното и специфичното по ценностната скала в характера на отделните нации (Hristov, 2014, p. 28).

Що се отнася до възникването на националния характер, в специализираната литература се посочват две теории. Едната поддържа схващането, че всеки народ има базисна, модална личност, която е носител на типичното за народа си. Някои изследователи наричат тази личност архетип. Съвкупността от архетипове „рисува“ облика на даден народ. Втората теория има количествен характер. Според нея „националният характер е сума, взета в рамките на цялата история, но тя е толкова разтеглива и относителна, че фактически нерядко престава да съществува като една единна линия“ (Semov, 1995, p. 102). Опити да формулират понятието „национален характер“ правят Т. Панов (1992), Г. Раковски (2020), А. Страшимиров (2017), Ив. Хаджийски (1974) и мн. др. Дефинициите на посочените автори са описателни и отчитат съвкупността от черти и влиянието на фактори и условия в историческото или еволюционното развитие на един народ.

Ако приемем, че всяка нация или етническа група притежава специфични особености и качества, то напълно логично звучи и определението на Христов:

Съвкупност от основните, най-значими и отличителни социално-психологически черти, в които се проявява специфичното у отделните нации и различното им съчетание и аранжирване (Hristov, 2014, p. 29).

В настоящата статия приемаме дефиницията на Христов (Hristov, 2014) и Иванова (Ivanova, 2013). Смятаме, че националният характер също е динамично понятие, търпи трансформации, но съвпада с реалността към даден момент и се приема и от представителите на съответната култура.

### **Японският национален характер. „Нихонджинрон“ – теория за японците**

Както стана ясно по-горе, „националният характер“ е много противоречиво понятие. По тази причина и за японския национален характер няма еднозначна дефиниция, а всеки изследовател добавя нов щрих и нова гледна точка към него. Някои от учените подкрепят антропологичното схващане за дълбока свързаност между понятието и културната традиция, други го разглеждат в исторически план или като същност, силно повлияна от географски особености, трети разчитат изцяло на лични наблюдения и преценка, а четвърти го позиционират и описват в определен исторически момент или етап от развитието на японците като народ.

След Втората световна война в научната и художествената литература в Япония става особено популярен т.нар. жанр – „Нихонджинрон“. Това са

различни видове публикации – академични изследвания и популярни материали, за които се смята, че отразяват японската национална и културна идентичност като уникални и различни от всички други култури и етноси. Интересното е, че в подобна литература концепции като „националност“, „етнос“ и „култура“ се използват синонимно. Основните тези, предствени в „Нихонджинрон“, са: уникалността и хомогенността на японската нация, влиянието на природата и климата върху японското мислене, уникалността в структурата на японския език, йерархията в японското общество и човешките взаимоотношения и мн. др. Още в най-ранните публикации обект на изследване са черти от националния характер на японците – силно развито чувство за групова принадлежност, афинитет към природата, специфични модели на вербално и невербално поведение и др.

Според Иванов:

Дискурсът, наречен Нихонджинрон, е предназначен главно за вътрешна употреба и има ясна цел – да заеме мястото на компрометираната от поражението във войната концепция за държавния организъм (Ivanov, 2017, p. 154).

Още в трудовете на Русо и Монтескьо откриваме опити за дефиниция на понятието „национален характер“. За Япония например Монтескьо пише:

Необичайният харатер на този народ – упорит, капризен, решителен, чудноват, презиращ всички опасности и нещастия – оправдава своите законодатели за свирепите закони, които създават (Montesquieu, 1984, p. 147).

Действително преди и по време на Втората световна война Япония сякаш най-точно може да бъде описана с качества като безкомпромисност и решителност. След края ѝ обаче, „постепенно се изгражда нов образ на японската нация, в който отсъства агресивния политически компонент и се акцентира върху традициите, манталитета и ценностите, т.е. върху основите на националната идентичност“ (Ivanov, 2017, p. 155).

Кишимото (1866 – 1928) и Хага (1867 – 1927) са едни от първите изследователи на японския национален характер. Кишимото е преподавател по английски език в Уасада (университет в Япония, бел. моя - М.В.), отдаден на християнската религия. Той разглежда японския национален харатер най-вече в отличителните му черти от други народи и разчита на личната си преценка. Посочва както положителни специфики, така и отрицателни. Положителното в националния характер вижда в:

1. Афинитет към чистотата;
2. Бодър дух и обич към красивото вследствие на природната красота на Япония;
3. Способност за възприемане и преработване на новото;
4. Учтивост в поведението и маниерите;
5. Силно развито чувство за справедливост и липса на алчност. (Meshscheryakov, 2020, p. 81).

Като отрицателни черти са посочени: „нетърпеливост и непоследователност“, „склонност към разсипничество без спестявания и мисъл за утрешния ден“, „физическа слабост“ (Meshscheryakov, 2020, p. 82).

Възгледите на Хага по отношение на японския национален характер в голяма степен се припокриват с тези на Кишимото. Според Мешчеряков има обаче известна разлика в гледните точки на двамата изследователи. Докато Кишимото разчита на лична преценка и наблюдения, Хага се позовава на литературни произведения (Meshscheryakov, 2020, p. 83). Той използва литературни творби като „Коджики“, „Нихоншоки“, „Записки под възглавката“ и мн. др., за да отсее специфичното и уникалното за японците. Освен това изследователят представя японския национален характер като производна от отношението на японеца към страната. В своето произведение „Десет есета за националния характер“ (1907) авторът посочва следните характеристики на японския национален характер:

1. Лоялност и любов към държавата (chūkun aikoku 忠君愛国);
2. Почит към дедите и зачитане на честта на рода (sosen wo tattobi, kamei wo omonzu 祖先を尊び、家名を重んず);
3. Практичност (genseiteki jissaiteki 現世の實際的);
4. Обич към природата (kusaki wo ai shi, shizen wo yorokobu 草木を愛し、自然を喜ぶ);
5. Оптимизъм и бодрост (rakuten sharaku 樂天洒落);
6. Семплост (tampaku shōsha 淡白瀟洒);
7. Афинитет към детайла (senrei senkō 繊麗繊巧);
8. Афинитет към чистотата (shōjō keppaku 清淨潔白);
9. Зачитане на ритуалите (reisetsu sahō 礼節作法);
10. Обич към мира и спокойствието (onwa kanjō 温和寬恕). (Meshscheryakov, 2020, p. 84).

За достоверността на описаните по-горе национални качества красноречиво говори фактът, че повечето от тях се изписват на японски език чрез комбинация от четири знака (йероглифа), т.е. това са понятия, наложени не само в езика, но и като възприятие в мисленето на японците.

### **Японският национален характер. Динамика и трансформации**

Настоящата статия няма претенции за изчерпателност по темата. Освен това ще бъде трудно да обхванем, условно казано, всички черти от националния характер на японците в тяхното многообразие и динамика. Ще уточним, че става дума не само за трансформации във времето, но и за динамика в съдържанието на определени черти. В статията ще разгледаме две от тях – колективизъм и трудолюбие. По двете теми е писано много в

различни сфери на науката, но голяма част от изследванията са направени като съпоставка между Изтока и Запада.

За отправна точка избрахме *колективизма*, защото в научната литература чрез него се обясняват социални феномени и други японски национални черти като трудолюбие, работохолизъм, учтивост, практичност, афинитет към хармонията в човешките отношения и др.

Втората национална характеристика, към която се насочихме, е *трудолюбието*, защото е свързана с възприятието на японците за групова принадлежност, а от там и с идеята за колективизма. Освен това много често тази национална черта се дава за пример на западните общества. В хода на изложението обаче ще стане ясно, че *трудолюбието* има не само положителни страни. Често японците са наричани и „работохолици“, но работохолизмът сякаш не е проявен на съзнателно ниво, а по-скоро системата в Япония го налага.

#### • Колективизъм

По въпроса за колективизма и индивидуализма има изведени статистики, че всяка година излизат повече от сто броя научни статии, които разглеждат двете перспективи. Ако трябва да ги съпоставим, най-съществената разлика сякаш е позиционирането на индивида в обществото или социалната група. В колективистичните култури поведението му до голяма степен е обусловено от нормите в обществото. Целите му съвпадат с тези на групата, към която принадлежи, и от значение за личния комфорт са хармоничните отношения между всички членове на колектива. При индивидуализма личността е автономна единица, която следва свои цели, и те не винаги съвпадат с целите на социалната група. Поведението му не се влияе толкова силно от обществените порядки. Интересен факт е, че в конфликтни ситуации при колективистичните култури се отдава приоритет на запазване на добрите отношения между членовете на групата, докато при индивидуалистичните – се търси справедливост в решаването на проблема, независимо от последствията (Triandis, 2001, p. 909).

*Японският колективизъм* много умело се използва като обяснение за структурата на японското общество, организацията на работа в японските компании и други колективни единици (Kato, 2018), типичната японска учтивост и специфичния стил на общуване на японците (Figuera, 2010, 2018).

Смята се, че колективизмът не е унаследено по рождение отношение, а е заучено поведение вследствие на средата и условията на живот. Още в миналото в японските села, където отглеждането на ориз е било основен поминък, се развива колективистичният дух. Поради тежките условия и липсата на водоснабдителни системи при обработването на полето, култивирането, поливането и събирането на реколтата хората са разчитали на помощ от съседите. По тази причина са поддържали добри отношения с всички членове на тази малка обществена единица – селото. В земеделския



колектив е било недопустимо влошаване на човешките взаимоотношения поради несходство в характерите, различия във възгледите или нехаресване на един или друг човек от групата. Не е нужно да казваме, че последствията за семейното оризище биха били пагубни, а именно – „земяделският колектив няма да позволи оризовото поле да бъде напоено от общите водни ресурси“ (Kato, 2018, p. 182). В Япония хармонията в човешките отношения и колективистичният дух са национални характеристики, развити като потребност за оцеляване и изкарване на прехраната още в миналото.

В съвременното обаче все още се говори за колективно японско общество. Следва да се замислим защо във времето на високите технологии, когато човешкият интелектуален и физически труд е толкова облекчен, чувството за групова принадлежност в японското общество остава водещо или поне така изглежда на пръв поглед.

Една от възможните интерпретации, често срещана в специализираната литература, е свързана с възприятието на японците за групова принадлежност – „учи“ (от яп. ウチ вътре в групата) и „сото“ (от яп. ソト вън от групата). Към „учи“-групата принадлежат членовете на семейството, членовете на клуба по интереси, спортния клуб, членовете на фирмата или компанията. А към сферата на „сото“ се отнасят всички останали връзки и отношения. Оттук и схващането, че както човек е готов да се жертва за семейството си, така би го направил и за компанията, в която работи, тъй като тя също е вид социална структура, към която той принадлежи. Това е едно от позитивните виждания за японския колективизъм, което напоследък се подлага на съмнение и търпи критики.

След 90-те години сякаш се обръща внимание и на отрицателното в тази перспектива. Според изследването на Хираи (Hirai, 1999) младите хора в Япония свързват колективизма със „забавените мерки на японското правителство при национални бедствия (земетресения, порои, цунами и пр.), смърт от преумора при прекалено много часове извънреден труд във фирмата (колектива), груповите организирани пътувания на японците, липсата на лично мнение (винаги мнението на колектива е приоритет), липсата на интерес към проблем, който не касае пряко личността“ (Hirai, 1999, p. 11).

Някои от съвременните проучвания хвърлят нова светлина върху колективизма и го разглеждат не от гледна точка на жертвоготовността към групата или социалната единица, а като личен интерес и начин да се осигури комфорт. Според С. Фуруя:

По-логично е да смятаме, че поведението на всеки човек е продиктувано от вътрешно убеждение. От гледна точка на предствители на култури, в които личното мнение е прието да се изразява категорично, може би липсата на категоричност при други култури би могла да се интерпретира и като липса на индивидуализъм. Но това не означава слаб характер (Furuuya, 2018, p. 31).



Вероятно и чувството за групова принадлежност на японците се основава на решение, продиктувано от лични интереси. Ако личните интереси зависят от колектива, логично е индивидът да сътрудничи в него. В тази връзка Фуруя говори за т.нар. „егоистично сътрудничество“ (от яп. 利己的協調主義) (Фуруя, 2018, р. 31). Примери за такова може да открием в бита и ежедневието на японците: участието на японските студенти в спортни клубове и други клубове по интереси, участието в организирани пътувания, участието на служители от японска компания в съботно-неделни спортни занимания и дори организираното ходене сутрин на училище на ученици в начален курс. Всички описани дейности са наглед колективни, но всъщност могат да се обяснят и чрез „егоистичното сътрудничество“, т.е. всеки член на социалната група има лична полза и интерес да се включи в подобна организирана дейност.

В тази част на изложението ще споделим и коментираме мненията на японски студенти, касаещи японския колективизъм и чувството за групова принадлежност. През пролетта на 2019 г. във Великотърновския университет беше проведен международен дискуссионен форум, условно наречен „Межкултурна комуникация“. В него взеха участие японски студенти (12 души) и български студенти (28 души). Макар и не водещи, във форума бяха засегнати и темите за колективизма (съответно индивидуализма) и трудолюбието на двата народа. Стана ясно, че голяма част от японските студенти са положително настроени към т.нар. японски колективизъм. Причините за позитивното отношение обаче са различни. При някои от тях то идва от семейното възпитание, т.е. отношението на семейството към колективизма е положително. Други смятат, че това е традиционно унаследено възприятие и „запазена марка“ на японското общество, която го отличава от други социални структури. А според трети – груповата принадлежност е много удобна и безопасна форма да съществуваш, без да бъдеш особено забележим или деен като социален агент. В представения по-горе обзор на научните изследвания в областта се очертаха две причини, които обуславят чувството за групова принадлежност – жертвоготовност и „егоистично сътрудничество“. Мненията на младите японци, участници във форума, добавиха и още един щрих към идеята за японския колективизъм, а именно – „колективизмът е удобна и безопасна форма на съществуване в обществото“. Ако приемем, че схващането да функционираш като социален агент, без да се открояваш сред останалите членове на обществото, не е нова за културата на Япония, то това мнение на информаторите е разбираемо. Но някои от японските студенти споделиха, че „понякога ги мързи“ (да се включат в проект/инициатива и др.), а колективизмът е удобна форма за прикритие на мързел, нежелание, липса на идейност и други не много положителни качества.

Може да обобщим, че на пръв поглед в японския колективизъм се открояват жертвоготовността и безусловното сътрудничество на индивида

в обществото или социалната група, но под повърхността му прозират и лични интереси, умело прикрити и съобразени с колективните цели, от една страна, а от друга – търсене на удобен начин да съществуваш като социален агент.

### • Трудолюбие

Японското трудолюбие е пословично и служи за модел на много националности. Често в литературата се дават примери за бързото развитие на японската икономика след Втората световна война. Неслучайно този период е наречен Японско икономическо чудо – само две десетилетия след края на съюзническата окупация средният годишен икономически прираст е 8%. Удивително е и възстановяването на Япония след големите земетресения през 1995 г. в гр. Кобе и гр. Осака и през 2011 г. в Тихия океан, само на 72 км от полуостров Ошика, област Тоухоку (префектури Акита, Аомори, Фукушима, Ивате, Мияги и Ямагата). В рамките на пет години след опустошителното земетресение и повредата в ядрените реактори на Фукушима 80% от инфраструктурата в префектури Фукушима, Мияги и Ивате беше възстановена – в това число училища, детски градини, болници, спешни центрове и магистрали. Изненадващо е, че природното бедствие и тежките последствия дадоха тласък на развитието на нови технологии, каквато е водородната енергетика.

В съвременна Япония обаче с трудолюбието са свързани и се „раждат“ няколко не толкова позитивни социални феномена: „karoushi“ - смърт от преумора (от яп. 過労死) и „hatarakanai ojisan“ - неработещи/привидно работещи мъже на средна възраст (от яп. 働かないおじさん). Много тънка е и границата между трудолюбие и работохолизъм.

„Karoushi“ е термин, който започва да се използва през 70-те и 80-те години не само в Япония, но и в международен план. Фактът, че понятието се създава в Страната на изгряващото слънце, насочва към определени особености на японското общество и култура, а именно – насърчаване на извънредния трудотначина, по който е организирана работата в самата фирма или компания, и отношението на японците към труда и другите членове на групата (фирмата). В световен план терминът се разпространява през 80-те години, но на японците е добре известна историята за самоубийството на голям брой жени още в началото на 20-ти век, която се счита за първа проява на „karoushi“. Според електронното издание „Ниппон“ поради тежките условия на труд и удълженото работно време – до 14 часа на ден, много от жените, работещи в предприятие за производство на коприна в префектура Нагано, се самоубиват, като се хвърлят във водите на езерото Сува.

Световната здравна организация периодично изнася данни за извънредно положения труд в различни държави, от които е видно, че Япония е на челно място:

През 2001 г. 21.1% от японските служители са положили повече от 50 часа извънреден труд за седмица. Този процент е много висок, сравнен с извънредно положение труд в европейски държави като Холандия (1.4%), Швеция (1.9%), Финландия (4.5%) и Германия (5.3%) (Iwasaki, Takahashi, Nakata, 2006, p. 537).

„Karoushi“ представлява силно влошаване на здравословното състояние на човек вследствие на продължителен труд/удължено работно време, което води до смърт или трайна трудова неспособност. Възможно е също така да настъпят нарушения в психиката, които стават причина за самоубийство. Ще отбележим, че в японската компания е прието да се полага извънреден труд до късно вечерта, а дори и до ранните сутрешни часове на следващия ден, ако поставените задачи не са изпълнени. Неписано правило е, че не е редно подчиненият да си тръгне от работа по-рано от своя началник. Освен това обичайна практика е след работния ден служителите във фирмата да отидат да хапнат заедно на ресторант, където отново се обсъждат работни въпроси, т.е. това е също вид служебно задължение.

Уехата дава следната дефиниция за „karoushi“:

Поради продължителен труд настъпват физиологични промени като хипертония, атеросклероза, мозъчен кръвоизлив, субарахноидален кръвоизлив, мозъчен инфаркт, инфаркт на миокарда и други исхемични нарушения, които мога да доведат до трайна трудова неспособност или смърт (Hoshuyama, 2003, p. 188).

В трудовото законодателство на Япония има клауза, която дефинира „karoushi“ като „смърт от мозъчно-съдови, сърдечни и психически заболявания вследствие на продължителен труд и удължено работно време“ (Закон за мерките за предотвратяване на смъртта от преумора, ал.1, т. 2., 2014).

До скоро японските компании заобикаляха ограниченията, касаещи работното време, по два начина: 1) чрез незаконната практика служителите да работят извън работното време, като трудът им се заплаща, и 2) като използват чл. 36 от Закона за трудовите стандарти, според който могат да сключат допълнително споразумение със служителите за полагане на извънреден труд.

Поради зачестилите смъртни случаи през 2002 г. японското правителство издаде първия закон за мерки против „karoushi“. В закона се казва, че извънредно положеният труд за месец не бива да надвишава повече от 45 часа. Ако премине границата от 100 часа, на работодателя се дават предписания или се налагат санкции.

Напоследък някои от големите японски корпорации като „Иточу“ целенасочено забраняват на служителите си да полагат извънреден труд вечер след нормираното работно време. Като алтернатива въвеждат позволен извънреден труд рано сутрин между 5:00 ч. и 8:00 ч. По този начин, от една страна, умело решават проблема с оставането на работа до ранните часове на следващия ден или преспиването във фирмата, а от друга – проблема с часовата разлика при работа с международни партньори.

В противовес на „karoushi“ отстои друг феномен в японското общество – „hatarakanai ojisan“ – неработещи мъже на средна възраст или по-точно – мъже, които ходят на работа, но симулират, че работят. Много често на английски понятието се превежда като „underworked uncle“.

В Япония работодателната система е също интересно социално явление. Японските компании приемат млади кадри наведнъж и веднага след дипломирането им, като се предполага, че те ще градят кариера до своето пенсиониране само и единствено в приемната институция. Смята се, че именно тази типично японска система „ражда“ т.нар. „hatarakanai ojisan“. Това са мъже на средна възраст, постъпили на работа във фирмата още в младежките им години. С напредването на възрастта им се увеличава и заплатата им – без те да са придобили специализирани умения и без да са повишени до определена позиция. В даден момент възнаграждението им дори става прекалено високо за техните умения, ако изобщо са придобили такива в работния процес. Но тъй като то е достатъчно добро, за да изхранват семействата си, те продължават, условно казано, „да работят“ в същата фирма без особена мотивация и без да полагат големи усилия, т.е. те са само привидно работещи. От една страна, всичко това води до проблеми във фирмата при изпълнението на задачи, които изискват специализирани умения и знания. А от друга – до проблеми със застаряването на кадрите.

В медиите циркулират дори класификации на „hatarakanai ojisan“. Според електронното издание „Diamond Online“ има седем типа:

1. „Hatarakanai ojisan“, които са загубили желание за работа, но в началото на кариерата си са били много старателни и усърдни (от. яп. 無気力タイプ типаж, при който липсава желание; бездеен типаж).

2. „Hatarakanai ojisan“, които обичат да критикуват колеги, работа, служебни задачи и пр., без самите те да се включат в работния процес (от. яп. 批評家タイプ типаж критик).

3. „Hatarakanai ojisan“, които много умело се преструват, че работят. Често си намират повод да излязат в работно време по други служебни ангажменти. Добри ласкатели са и не пропускат възможност да направят комплимент на висшестоящ (от. яп. お気楽タイプ безгрижен типаж).

4. „Hatarakanai ojisan“, които живеят в заблуда относно своите знания и умения – в повечето случаи имат твърде висока самооценка (от. яп. 勘違いタイプ типаж с грешна представа за себе си).

5. „Hatarakanai ojisan“, които никой не забелязва. Не участват в работния процес, не вземат отношение по поставени задачи и проекти, не общуват в работна и извънработна среда със своите колеги (от. яп. 存在感ゼロタイプ типаж, които никой не забелязва).

6. „Hatarakanai ojisan“, които винаги възлагат служебните задачи на свои подчинени или по-млади служители във фирмата (от. яп. 権限委譲タイプ типаж, който делегира правомощия/задачи).

7. „Hatarakanai ojisan“, които изразяват недоволство от всичко и са песимистично настроени (от. яп. 嘆き口癖タイプ типаж мърморко). (Diamond Online, 02.08.)

Разбира се, напоследък в работодателната система в Япония се обмислят нови варианти за наемане на работна ръка. От типичната японска система, според която за прослужено време и старшинство се увеличава заплатата, се предлагат алтернативи, при които заплащаното е според квалификацията и уменията на пресонала. Изпълнителните директори на „Хитачи“ и „Тойота“ обявиха началото на промени, свързани именно с наемането на персонал и определянето на работни заплати в съответствие с уменията и квалификацията на кадрите. Тази година „Хитачи“ дори отмени т.нар. Церемония по приемането на нови служители (от яп. 入社式) (NHK News, Asahi). От сайта на „Хитачи“ става ясно, че причината не е само пандемичната обстановка, но и намерението на корпорацията да промени системата – от кариерно развитие на човешките ресурси, поверено изцяло на фирмата, към кариерно израстване, зависещо от уменията, старанието и приноса на самия служител. В няколко медийни изявления изпълнителният директор на компанията подчерта, че липсват лидери, които да действат на „международната сцена“.

В изложението по-горе (вж. Колективизъм) споменахме, че през 2019 г. беше проведен международен дискуссионен форум с участието на японски и български студенти. Във форума косвено беше засегната и темата за трудолюбието на японците. Според японските студенти то е положителна черта и комплимент за самите тях, въпреки че понякога се преекспонира. Беше изказано и мнение, че в една група винаги има социални единици, които работят повече от останалите и допринасят за положителния имидж на японците. Има и такива, които симулират, че работят, както вече стана дума и по-горе (вж. „hatarakanai ojisan“). Японските студенти, които бяха провели практики в японски фирми, споделиха своя опит и описаха някои негативни черти. Например обикновено в една компания или корпорация голяма част от задачите се възлагат на по-дейните и по-можещи кадри, а по-бавно работещите получават по-малък по обем работа. Има и недобросъвестни служители, които, за да не им бъде възложена допълнителна задача, умишлено работят по-бавно. Понякога малък по обем работа се възлага на прекалено голям брой служители, което също създава предпоставка за бездействие или симулиране на действие. Съществува определен натиск да бъдеш екипен играч, но няма стимул за постигане на повече от необходимия минимум, който ще ти запази „мястото в отбора“ (компанията). По тази причина корпорациите отчитат дълъг работен ден, но ниска ефективност на работата за единица време.

Като цяло младите японци са положително настроени към традиционната идея за трудолюбието и организираността на японския народ, към традиционния стоицизъм и решителност на японския дух от

периода след Втората световна война, но до каква степен тези качества присъстват в съвременната трудова практика, не е много ясно. Японските студенти открито критикуват начина на организация на труда в японските компании, който вероятно допринася за трансформацията на традиционни национални черти, каквато е трудолюбието.

### Заклучение

Колин Джойс (2006), английски журналист и публицист, който дълго време живее и работи в Страната на изгряващото слънце, пише, че човек може да добие най-пълна представа за японското общество, за манталитета, нагласите и дори за националния характер на японците, ако наблюдава организацията в басейна на спортен комплекс. Афинитет към чистота, ред, дисциплина и безопасност правят впечатление от пръв поглед – местата за водни забавления, за плуване, за загарявка и пр. са ясно обозначени и се ползват по предназначение. Басейнът е разделен на коридори за начинаещи и напреднали и това се спазва от всички посетители. Ако случайно се получи сблъсък между двама посетители плувци, с присъщата за японците учтивост и зачитане на личното пространство те се извиняват един на друг (Joys, 2006, p. 17).

Картината, описана от Джойс, представя в общ план един синтез на японския национален характер. Но, както стана ясно от изложението по-горе, той е с много по-сложна и многопластова структура. Приехме, че националният характер е динамично понятие, търпи трансформации, но съвпада с реалността и се приема от представителите на съответната култура. (\*Докато стереотипът не винаги се признава от носителя и понякога дава грешна схематична представа за групата, етноса, обществото или националността.)

Познанията за националния характер на японците биха били добра отправна точка към разбирането на японската култура, манталитет, прочутата японска вежливост, вербалното и невербалното поведение, социални феномени и явления. Въпреки динамиката и различните форми, които той (националният характер, бел. моя, М.В.) приема във времето, несъмнено доброто познаване на аспекти от възприятието на японците към света би било от полза в международните отношения, преговорите на дипломатическо ниво, интеркултурната/межкултурната комуникация<sup>2</sup>, чуждоезиковото обучение и др. Разбира се, както и при стереотипните нагласи, не бива идеята за национален характер и познанието за определени качества или черти от него да скриват личността. В комуникацията с представители на друга култура е важно да открием идивида, а компетентността по отношение на националния характер и/или стереотипа да бъде само помощно средство.

<sup>2</sup> За интеркултурна и межкултурна комуникация вж. Василева, 2018.



## References:

- Colin, J. (2006). *Nippon Shakai Nyuumon*. Tokyo: NHK Press. [ジョイス コリン・ジョイス 「ニッポン社会」入門、英国人記者の抱腹レポート 2006.]
- Furuya, S. (2010). Nihonteki Comyunikeishon Sutairuno Makuroteki Saikashaku - Nihonjin Shuudanshugi Gisetsu wo motoni. In *Human Communication Studies, Vol. 38*, 173-192. [古家 聡. 「日本のコミュニケーション・スタイルのマクロ的再解釈—日本人集団主義説をもとに—」]
- Furuya, S. (2018). Nihonjin Shuudanshugisetsu no Kaishaku - Rikoutekikyouchoushugi wo motoni. Musashino Daigaku Gakujutsu Kikan Ripojitori. In *Musashino University Academic Institutional Repository*, 27-36. [古家 聡. 「日本人集団主義説の再解釈—「利己的協調主義」をもとに—」武蔵野大学学術機関リポジトリ ]
- Hadzhiyski, Iv. (1974). *Optimistichna teoria za nashia narod*. Том 1-2 Sofia: Bulgarski pisatel. [Хаджийски, Ив. *Оптимистична теория за нашия народ*. Том 1-2. София: Български писател, 1974. ]
- Haga, Y. (1899). *Kokubungakushi jikkō. Ten Ideas About National Literature*. Tokyo: Fuzambō.
- Haga, Y. (1945). *Kokuminsei jūron. Ten Essays on the Character of the Japanese*. Tokyo: Fuzambō.
- Hirai, M. (1999). Nihonjinrashisa ni tsuite no Sutereotaiipu. Ippan no Nihonjin to Jibunjishin to no Sai. In *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology. Vol. 39, No. 2*, 103-113. [平井美佳「日本人らしさ」についてのステレオタイプ—「一般の日本人」と「自分自身」との差異—]
- Hofstede, H. (2001). *Kulturi i organizatsii*. Sofia: Klasika i stil. [Хофстеде, Х. *Култура и организации*. София: Класика и стил, 2001.]
- Hoshuyama, T. (2003). Kajuuroudou to Sono Kenkoushougai: Iwayuru Karoushimondai no Genjou to to Kongo no Kadai ni tsuite. In *Saneishi, 45*, 187-193. [寶珠山 務「過重労働とその健康障害：いわゆる過労死問題の現状と今後の課題について」『産衛誌』]
- Hristov, I. (2014). Bulgarskiyat natsionalen karakter 19-20 vek. Evolyutsiya i transformatsii. Sofia: Iztok-Zapad. [Христов, И. *Българският национален характер 19-20 век. Еволюция и трансформации*. София: Изток-Запад, 2014.]
- Inkeles, A. (1997). *National Character. A Psycho-Social Perspective*. New York: Routledge.
- Ivanov, B. (2017). *Yapontsite*. Sofia: Iztok-Zapad. [Иванов, Б. *Японците*. София: Изток-Запад, 2017.]
- Ivanova, Z. A. (2013). Fenomen „stereotipa“ v mezhkilturnoy komunikatsii. In *Kulturologiya v kontekste gumanitarnovo znaniya. Ч. 1*, 247-253. [Ивановна, З. А. Феномен „стереотипа“ в межкультурной коммуникации: методологический аспект. В: *Культурология в контексте гуманитарного знания*, 2013, Ч. 1, 247-253.]
- Iwasaki, K., Takahashi, M., Nakata, A. (2006). Health Problems due to Long Working Hours in Japan: Working Hours, Workers' Compensation (Karoshi), and Preventive Measures. In: *Industrial Health, 44*, 537-540.



Kato, Y. (2018). *Nihon Shakai ni Okeru Shuudannshugi no Henyou to Shouhi Koudou eno Eikyō - PB Yakushin ga Imi suru Koto*. In *Tsuushin Keizai Daigaku Ronshuu*, Vol.52, No.3, 179-191. [加藤祥子. 日本社会における集団主義の変容と消費行動への影響—PBの躍進が意味すること—] 流通経済大学論集]

Kishimoto, N. (1902). *Nihonjin no gotokushitsu. Five peculiarities of the Japanese*. Tokyo: Min'yūsha.

Lippmann, W. (1922). *Public opinion*. New York: Free Press.

Meshscheryakov, A. N. (2020). Ten Essays on National Character by Haga Yaichi. In *Russian Japanology Review*, Vol. 3 (No. 1), 77-96.

Montesquieu, Charles. (1984). *Za duha na zakonite*. Sofia: Nauka i izkustvo. [Монтенескьо, Ш. За духа на законите. София: Наука и изкуство, 1984.]

Nigbur, D. (2017). National character. In F. Moghaddam (Ed.). *The SAGE Encyclopedia of Political Behavior*. London: Sage, 520.

Panov, T. (1992). *Psihologia na bulgarskia narod*. Veliko Tarnovo: Veliko Tarnovo University Press. [Панов, Т. Психология на българския народ. Велико Търново: Университетско издателство „Св. св. Кирил и Методий“, 1992.]

Rakovski, G. (2020). *Prozrenia za bulgarite*. Sofia: Heliopol. [Раковски, Г. Прозрения за българите. София: Хелиопол, 2020.]

Semov, M. (1995). *Narodopsihologia. Razmisli varhu napisanoto i nenapisanoto za bulgarskata narodopsihologia i natsionalen karakter*. Том 1, Varna: Slavena. [Семов, М. Народопсихология. Размисли върху писаното и неписаното за българската народопсихология и национален характер. Том 1, Варна: Славена, 1995.]

Strashimirov, A. (2017). *Kniga za bulgarite*. Sofia: Sveti Georgi pobedonosets Press. [Страшимиров, А. Книга за българите. София: Свети Георги Победоносец, 2017.]

Terracciano, A., Abdel-Khalek, A. M., Ádám, N., Adamovová, L., Ahn, C. K., Ahn, H. N., Alansari, B. M., Alcalay, L., Allik, J. (2005). National Character Does Not Reflect Mean Personality Trait Levels in 49 Cultures. In *Science*, Vol. 310, Issue 5745, 96-100.

Triandis, H. (2001). Individualism-Collectivism and Personality. In *Journal of Personality*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Vassileva, M. (2018). *Yaponski ezik i kultura. Interkulturalna kompetentnost*. Veliko Tarnovo: Veliko Tarnovo University Press. [Василева, М. Японски език и култура. Интеркултурна компетентност. Велико Търново: Университетско издателство „Св. св. Кирил и Методий“, 2018.]

Yamagishi, M., Inoshita, O., Watanabe, F. (1992). Ibunkakan Nouryoku Sokutei no Kokoromi. In *Gendai no Esupuri*, 299, 201-214. [山岸みどり, 井下理, 渡辺文夫「『異文化間能力』測定を試み」, 『現代のエスプリ』]

Asahi Shinbun [https://www.asahi.com/articles/ASN3B63oXN3BOIPEo1C.html?ref=tw\\_asahi](https://www.asahi.com/articles/ASN3B63oXN3BOIPEo1C.html?ref=tw_asahi)

Diamond Online <https://diamond.jp/articles/-/10531?page=2>

Hitachi <https://www.hitachi.co.jp/recruit/hrsystem/message/>

Karoushi Boushi Taisaku Hakusho 令和2年版過労死等防止対策白書（本文） <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/20/index.html>

NHK <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20200310/k10012323371000.html>

Nippon <https://www.nippon.com/en/currents/doo310/>