

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra asijských studií

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Sociálně-ekonomické podmínky v současném Japonsku ve vztahu  
k potřebám mladé generace**

Socio-economic conditions in contemporary Japan in relation  
to the needs of the young generation

OLOMOUC 2022 Matěj Kazbunda

Vedoucí práce: doc. Mgr. Ivona Barešová Ph.D.

## **Abstrakt:**

Tato bakalářská práce se zabývá sociální a ekonomickou situací současné mladé generace Japonců, zejména pak mladých pracujících, v kontextu současného demografického vývoje. Zkoumaným subjektem je zde současný sociální a ekonomický systém v Japonsku a problematické aspekty ovlivňující flexibilitu systému a jeho souznění s požadavky mladých občanů. Při současném populačním trendu patří podněty ovlivňující postoje a očekávání mladé generace v otázce budování kariéry a rodiny k faktorům se zásadním vlivem na budoucí podobu společnosti. Cílem této práce je analyzovat daný systém a určit jednotlivé aspekty, v nichž nová generaci vychází vstříc a ve kterých nikoliv.

## **Klíčová slova:**

Japonsko, rodina, sociální systém, kariéra, podpora rodin, generační propast

Počet stran: 52

Počet znaků včetně mezer: 101 626

Počet použitých zdrojů: 66

Počet příloh: 0

## **Abstract:**

This bachelor thesis deals with the social and economic situation of current generation of young Japanese people in the context of a contemporary demographic development. The main subject of the research are current social and economic norms and its problematic aspects with an influence over the system's flexibility and an overall resonance with the young citizen's requirements and needs. It is apparent that with current population trends the factors shaping the position and expectations of the young generation in regards to career and family are crucial for the future of Japanese society and its overall development. The goal of this thesis is to analyze the system and determine in which instances is it supportive of the young generation and vice-versa.

## **Keywords:**

Japan, family, welfare system, career, support for families, generation gap

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a uvedl veškeré použité zdroje a literaturu.

V Olomouci dne 17. 4. 2022

Podpis \_\_\_\_\_

## **Poděkování**

Velmi rád bych tímto poděkoval vedoucí této práce, doc. Mgr. Ivoně Barešové, Ph.D., za užitečné rady a věnovaný čas při pomoci s tvorbou této bakalářské práce.

## **Ediční poznámka**

V textu této práce je pro přepis japonského textu použita česká transkripce.

Bibliografické údaje jsou naopak zapisovány anglickou transkripcí za účelem jednotného způsobu zápisu informací o použitých zdrojích, jelikož se až na výjimky jedná výhradně o anglickojazyčné prameny. Jména autorů v seznamu literatury jsou zapisována v pořadí příjmení – jméno. Jinde pak v pořadí jméno – příjmení.

## Obsah:

1.0 ÚVOD .....	1
1.1 ZASAZENÍ DO ŠIRŠÍHO KONTEXTU .....	2
1.1.1 DEMOGRAFICKÉ VÝZVY PRO MODERNÍ SPOLEČNOST .....	2
1.1.2 NEVYUŽITOST LIDSKÝCH ZDROJŮ .....	3
1.2 GENERAČNÍ PŘEMĚNA .....	4
1.2.1 GENERAČNÍ KONFLIKT .....	4
1.2.2 SPOLEČENSKÉ ROLE .....	5
2.0 SOCIÁLNÍ ASPEKTY VE VZTAHU K RODINĚ .....	5
2.1 JAPONSKÝ SYSTÉM RODINY V POSLEDNÍM PŮLSTOLETÍ .....	5
2.1.1 VLIV SOCIÁLNÍCH Hnutí NA PODOBU RODINY .....	7
2.1.2 DŮSLEDKY ZMĚN .....	8
2.2 RODINNÁ PROBLEMATIKA V SOUČASNOSTI .....	9
2.3 PODPORA RODIN V JAPONSKU .....	12
2.3.1 FINANČNÍ PODPORA ZE STRANY STÁTU .....	12
2.3.2 PŘEDŠKOLNÍ PÉČE A VZDĚLÁNÍ.....	15
2.3.3 PODPORA NA REGIONÁLNÍ ÚROVNI .....	17
2.3.4 PLÁN MINISTERSTVA PRO OBDOBÍ 2015–2025 .....	18
2.3.5 PROBLEMATICKÉ BODY JAPONSKÉ SOCIÁLNÍ POLITIKY .....	19
3.0 EKONOMICKÉ A PRACOVNÍ PODMÍNKY .....	20
3.1 PODPORA ZAMĚSTNANCŮ A PRACOVNÍ PODMÍNKY .....	20
3.1.1 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ .....	21
3.1.2 ROVNOVÁHA MEZI PRACOVNÍM A OSOBNÍM ŽIVOTEM .....	23

3.1.3 DUŠEVNÍ ZDRAVÍ .....	27
3.2 OTÁZKA ROVNOSTI POHLAVÍ .....	29
3.2.1 PŘÍSTUP ŽEN K DLOUHODOBÉMU PRACOVNÍMU POMĚRU .....	29
3.2.2 KARIÉRNÍ RŮST .....	31
4.0 SOUČASNÉ POMĚRY .....	32
4.1 POZICE NOVÉ GENERACE JAPONSKÝCH PRACUJÍCÍCH .....	33
4.2 DISKUSE .....	35
5.0 ZÁVĚR .....	37
6.0 BIBLIOGRAFIE .....	39



## 1.0 Úvod

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematické aspekty japonské společnosti z pohledu generace Japonců narozených mezi lety 1990–2000. Hlavním cílem této práce je blíže specifikovat problémy, s nimiž se tato generace v produktivním věku potýká a jaké jsou jejich možné příčiny. Vzhledem k přetrvávajícím zvyklostem týkajícím se pracovní morálky a rodinného života je jasné, že se tato skupina dostává zejména v těchto oblastech života pod velký tlak ze strany společnosti, a to nejen kvůli kompetitivnímu prostředí, vysokým požadavkům a konzervativní povaze japonské firemní kultury, ale také dilematu ohledně partnerského a rodinného života, který z jejich pohledu mnohdy buď zanedbatelným, anebo dokonce stojí v protikladu s úspěšným kariéřním životem a seberealizací.

Primárním úkolem je zmapovat současný sociální a hospodářský systém a ze zjištěných informací vyvodit hlavní činitele současného vývoje v oblasti vztahu dané generace k otázce budování stabilního rodinného zázemí. Finální práce by měla poskytovat náhled do problematiky populačního úbytku se zaměřením na skupinu obyvatelstva, jež na svých bedrech nese, ať už dobrovolně či nedobrovolně, úlohu udržování kontinuity společnosti a její prosperity. Právě na tuto demografii je ze strany starších generací vyvíjen tlak s cílem zajistit stabilitu a dobrou životní úroveň. Kámen úrazu je však v možnosti, že se očekávání daných skupin neshodují tolik, jak se může na první pohled zdát. Rozdílná filozofie a rozdílné hodnoty jsou často příčinou mezigeneračních konfliktů, kdy se jedna skupina již jeví příliš vzdálená potřebám té druhé. Výjimkou také nejsou rozdíly v hodnotách žen a mužů, které z celosvětové perspektivy dostaly během posledního století velkých změn, ale zároveň v případě asijských společností se svými specifickými kulturními a společenskými normami nebývají vždy shodné s vývojem na Západě, který je laickému evropskému čtenáři přeci jen bližší.

Tato práce má nastínit a objasnit, v jakých ohledech se nynější model japonského hospodářství a sociálního systému shoduje či rozchází s převládajícími a nastupujícími trendy „současného sociálního klimatu“ a zda existují možnosti, jak pomoci změn jednotlivých norem

povzbudit vývoj směrem k pozitivním změnám, ať už se jedná o populační růst nebo celkovou míru podpory, kterou lze jedinci poskytnout. Pro co nejpřesnější závěr vyžaduje tento úkol analýzu japonské společnosti ze tří základních hledisek. Za prvé, z hlediska rodiny, jejího vývoje a role jejích členů a rodiny jako takové ve společnosti. Za druhé, pracovní kultury současného Japonska. A konečně za třetí, kulturních vzorců, které se projevují výhradně ve vztahu k rodině a pracovní morálce.

Jelikož se jedná o práci kompilačního charakteru, bude se výzkum sestávat především z práce se sekundárními zdroji. Jedná se například o publikace popisující vývoj japonského rodinného modelu v průběhu období před druhou světovou válkou, tedy zkoumající tradiční systém *ie*<sup>1</sup>, až po současnost. Dále zdroje, jež pomohou nastínit japonskou firemní kulturu a celkový vztah japonské kultury k práci, tedy například o stratifikace a kolektivizace japonských firem znamená pro zaměstnance, jakou roli hraje povinnost vůči kolektivu a jak se od dob popularity celoživotního zaměstnání posunuly hodnoty společnosti v rámci nazírání na záležitosti s tím spojené. V rámci analýzy problému za pomoci práce s empirickými daty budou při výzkumu mimo jiné použity statistiky z oficiálních státních agentur a výsledky průzkumů různých zpravodajských portálů. Analýza těchto zdrojů by nám měla poskytnout širší obraz dané situace.

## **1.1 Zasazení tématu do širšího kontextu**

### **1.1.1 DEMOGRAFICKÉ VÝZVY PRO MODERNÍ SPOLEČNOST**

V tomto úseku práce se budeme zabývat její sociální rovinou, tedy úsekem, v jehož ústředí stojí rodina a pojmy s ní spojené. Rodinná otázka je v současnosti horkým tématem v mnoha rozvinutých zemích. Oproti rapidnímu nárůstu populace v období po skončení druhé světové války zažívá drtivá většina západního světa demografickou stagnaci. Důsledkem toho se

---

<sup>1</sup> Všechny termíny v cizích jazycích jsou z praktického důvodu odlišeny kurzívou od zbytku textu. Výjimkou jsou jména autorů v seznamu použité literatury.

stává mnohem častější volání po dialogu ohledně role rodiny coby jednotky udržující budoucí rozvoj společnosti, instituce zajišťující pokrok a blahobyt pro budoucí generace lidstva. Právě tato pro nás neodmyslitelná role je častým důvodem obav ohledně populačního úbytku a nárůstu počtu občanů mimo produktivní věk, což mívá dále za následek hospodářskou stagnaci, pokles životní úrovně, destabilizaci a celkové oslabení daného společenství.

Existují však také perspektivy argumentující, že snaha o zvýšení přírůstku obyvatelstva může v případě rozvinuté společnosti s vysokou životní úrovní přinést více škody než užítku, a to v tom případě, kdy se udržitelnost kvality života stane nezvládnutelnou nikoliv kvůli nedostatku lidí, ale kvůli nedostatku přírodních zdrojů a životního prostoru (Rescher, 2016). Důvodem je fakt, že stárnutí populace v zemi se stabilním počtem nově narozených může samo o sobě způsobit populační explozi, jelikož se sice rodí stále stejně lidí, avšak zároveň čím dál méně lidí umírá. Japonsko je ve světě známé jako průkopník a významný inovátor v oblasti robotiky. Ta hrála v poválečném hospodářském růstu významnou roli, zejména v automobilovém průmyslu, pro který je Japonsko velmi proslulé. V poslední době se však roboti stále častěji využívají jako prostředek k zaplnění mezer způsobených úbytkem populace v produktivním věku (West, 2019).

### 1.1.2 NEVYUŽITOST LIDSKÝCH ZDROJŮ

Paradoxem v tomto případě je skutečnost, že paralelně s rozmáhající se robotizací má Japonsko velké množství nevyužitého potenciálu. Bavíme se zde například o ženách, které i přes snahy vlády premiéra Šinzó Abeho (Song 2015, s.8–9) o širší zapojení žen zůstávají i v současnosti omezeny v mnoha případech práci na částečný úvazek a nemají tak možnost plnohodnotného rozvoje (West, 2019). V následujících kapitolách této práce nahlédneme mimo jiné podrobněji na situaci Japonců z generace narozené během let 1990-2000, kde budeme mít příležitost hlouběji prozkoumat situaci této věkové skupiny ve vztahu k japonskému trhu práce, a jak ji zástupci této skupiny vnímají. V tento moment tedy můžeme očekávat, že se s touto problematikou opět setkáme.

## 1.1 Generační přeměna

Pro každou lidskou společnost je typické jisté generační kontinuum, kdy potřeby a názory jedné generace již nejsou z perspektivy moderních let tak dominující vzhledem k postupné transformaci prostředí, v němž lidé vyrůstají. Je tedy pochopitelné, že právě v důsledku těchto přeměn dochází ke generačním konfliktům, kdy se obecná mentalita dvou věkových skupin rozchází, přestože se v základě jedná o lidi stejné národnosti žijící v jedné společnosti. Mezigenerační vztahy byly zásadním hybatelem společenských změn prakticky po celou dobu lidské historie bez ohledu na uspořádání státu či kulturní identitu.

### 1.2.1 GENERAČNÍ KONFLIKT

V případě Japonska hovoříme zejména o složitém vztahu s generací poválečného *baby boomu*, která se těšila prosperitě a kvetoucí poválečné ekonomice, pro níž se s prudkým rozvojem japonského průmyslu stal ideál pracovitého *sararimana*, věrného jedné firmě, která mu zajistila kariérní růst po zbytek jeho pracovního života. Lidé prvního poválečného baby-boomu, v japonštině nazýváni „*dankai no sedai*“, což by se dalo do češtiny přeložit jako „natěsnaná generace“, je skupina Japonců narozená během krátkého období mezi lety 1947 až 1949 (případně do roku 1950). Tato generace vstoupila do pracovního života v době doznívání trendu, kdy v ostrovní zemi převažovali samostatně výdělečně činní obyvatelé (anglicky *self-employment age*). Tento trend dominoval v Japonsku zejména v raně poválečných letech, kdy docházelo k postupné obnově válkou zdevastovaného hospodářství. Rozvojem průmyslu a velkých firem se paralelně s touto generací vyvinula japonská firemní kultura, jak ji známe, která v současnosti představuje drtivou většinu japonské populace v produktivním věku (Seike, str. 1).

Lze očekávat, že v kontextu současného globalizovaného světa dochází k výraznějším rozporům mezi generací ovlivněnou digitálním věkem, který nabízí nepřeberné množství informací, a myšlenkami sociálních hnutí ze Západu i svojí vlasti a generací prvního poválečného baby-boomu. V současném společenském klimatu je daná demografická skupina nucena čelit výzvám nejen v podobě nedostatku pracovních příležitostí, ale také trendům v oblasti

technologii a psychického zdraví, kdy mluvíme o vzestupu sociální izolace, sebevražd, růstu osob trpících depresemi apod.

### 1.2.2 SPOLEČENSKÉ ROLE

Ústředním prvkem mezi změnami, které v Japonsku během posledních cca 30 let proběhly, je bezesporu výraznější vymezení se vůči obecně zažitým společenským rolím. Mezi ně patří mimo jiné větší snahy ženské populace angažovat se v pracovním životě, což zahrnuje například kroky za zjednodušení přístupu žen k možnosti práce na plný úvazek. Důvodem je očekávání, že v případě těhotenství bude vzhledem k nutnosti péče o dítě nucena práci přerušit (Ochiai 1994, s. 11–12). Kvůli tomuto obecnému povědomí se ženy často uchylují k zaměstnáním pouze na částečný úvazek, což je znatelně brzdí v kariérním růstu oproti jejich mužským protějškům (West, 2019). Model zaměstnance z období vzestupu japonské korporátní kultury je v očích mladé generace, přestože se i v současnosti všeobecně jedná o žádaný ideál muže schopného materiálně zabezpečit svou rodinu, v porovnání s minulostí méně vytoužený. Japonský sociolog Makoto Kumazawa například tvrdí, že tato změna ve skutečnosti nepřinesla pro mladou generaci nové příležitosti k hledání ideálního zaměstnání, a tedy ve skutečnosti není reálná šance pro mladé generace se vymanit ze stereotypu spojovaného s rolí *sararimana* (Rahardjo 2013, s. 16–17).

## 2.0 Sociální aspekty ve vztahu k rodině

### 2.1 Japonský systém rodiny v posledním půlstoletí

Pro laického čtenáře může být překvapivý fakt, že pro Japonce je pojem rodina ve smyslu té nukleární rodiny realitou teprve zhruba od druhé poloviny 20. století. Toto období představovalo pro Japonsko mnoho změn, které se dotkly nejen politického uspořádání, ale mezi ostatním zejména hospodářství. Rapidní industrializace a demokratizace s sebou přinesla zrušení systému *ie* a nástup rodinného modelu blíže se podobajícího tomu západnímu. Ústředním prvkem

těchto změn byli právě pracovníci v průmyslu, kteří byli hnacím motorem japonské poválečné ekonomiky. Tyto události přinesly nárůst dělnických domácností skládajících se z rodičů a dětí coby samostatných jednotek. Pokračování tohoto trendu a kontakt Japonců s rodinným systémem ve Spojených státech, převážně skrze média a populární kulturu, měly za výsledek postupné upozadění a následné vymizení tradičního modelu *ie* (Nonoyama 2000, str. 3). Podoba rodiny byla již před druhou světovou válkou tématem sporů mezi progresivními a konzervativními frakcemi v japonském parlamentu, kdy progresivní část prosazovala zmenšení a upevnění rodinné jednotky, zatímco tradicionalističtí konzervativci zastávali tradiční model rozšířené multigenerační rodiny (Toshitani, Searight, 1994, s.70).

Čtenáři se pod pojmem tradiční japonská domácnost pravděpodobně vybaví široké vícegenerační společenství s pracovitým otcem, kde nejstarší syn je očekáván, že zdědí kormidlo po dosažení dospělosti, a rolí matky je péče o domácnost a o děti. Skutečností však je, že velké množství žen narozených na sklonku 20. let minulého století pracovalo po celý svůj život, zatímco se stereotypem manželky coby hospodyně rezonuje generace narozena během 40. let podstatně více. Ženy narozené během prvního poválečného baby boomu, spojované s hnutím za ženská práva, tedy překvapivě zůstávaly doma ve větším měřítku než ženy narozené o generaci dříve (Ochiai 1994, s. 15). Za hlavní důvod vzrůstu počtu žen vázaných výhradně na práci v domácnosti je považována série ekonomických změn v období po konci druhé světové války. Máme na mysli změny v průmyslovém odvětví, kdy se ústřední pracovní role přesunuly ze zemědělců a maloobchodníků k zaměstnancům velkých firem a takzvaným *sararimanům*. Zásadní změnou tedy bylo, že ženy původně pracující převážně v maloobchodní sféře či v zemědělství v rámci rozšířené rodiny se s obdobím ekonomického růstu a vzestupem rodin vedených manželem pracujícím v kanceláři průmyslové společnosti začaly čím dál více přiklánět směrem k roli ženy v domácnosti (Ibid.).

V současné době obecně platí, že mluvíme-li o rodině, tak máme na mysli rodinu podle výše zmíněného modelu. Jedná se o strukturu, která se stala charakteristickým motivem rodící se japonské střední třídy. Ačkoliv se jedná o model, kterému byl v období poválečného rozvoje

příkládán velký význam coby páteře moderní společnosti, nebyla skutečnost vždy ve vzájemné shodě s tímto ideologickým významem rodiny. Propad bublinové ekonomiky v 90. letech přinesl navíc ještě znatelnější prohloubení této mezery, a k tomu mnohem častěji se vyskytující odklady manželství či dokonce odmítavé postoje ze strany některých Japonců. Prudký pokles přírůstků obyvatel pod nahrazovací minimum a vysoký počet nezadaných lidí ve věku 30–34 let, který během 30 let (od roku 1975) vzrostl ze 14,3 % na 47,7 % pro muže a 7,7 % na 32,6 % pro ženy, jsou jedny z hlavních výzev pro současný rodinný model (Aoyama, Dales, 2015, s. 1–2).

### 2.1.1 VLIV SOCIÁLNÍCH HNUTÍ NA PODOBU JAPONSKÉ RODINY

Dvacáté století je spojované s rostoucím vlivem a aktivitou rozličných sociálních hnutí po celém světě. Můžeme k nim zařadit různé skupiny přes dělnická odborová hnutí, hnutí za práva žen a etnických menšin apod. Hnutí nejvíce aktivní během tohoto období, jež jsme si nyní udali jako příklad, jsou politicky směřované spíše levicově a platila by za sociálně demokratická, popřípadě socialisticky orientovaná, a přestože bychom se dozajista mohli dohledat výjimek z tohoto pravidla, jednalo se o znak charakteristický pro většinu společenských hnutí dvacátého století.

Období 70. a 80. let 20. století se neslo v Japonsku ve znamení hnutí *Women's lib*, což je zkrácená verze pojmu *Women's Liberation* (Ito 2015), tedy hnutí za práva žen v Japonsku. Tato hnutí podporovala ženy a jejich zájmy v mnoha různých oblastech života od zdravotní péče přes ekologii a otázku manželství až po politiku. Celkově v Japonsku vzniklo přes 600 různých hnutí. Společně se stavěla proti tradičním společenským normám, které považovala za škodlivé pro společnost, jelikož byla podle jejich tvrzení nastavena ve prospěch mužské části populace a v důsledku této skutečnosti znevýhodňovala ženy. Tato hnutí se mimo jiné vymezovala též proti myšlence role žen v domácnosti a tradičnímu modelu rodiny a manželství coby celku. Mimo to se ženy v této době začínají více angažovat také v otázkách problémů společnosti nikoliv pouze v problematice rodiny nebo manželství, kdy zasažení jsou v první řadě manželé či členové rodiny,

ovšem nezůstávala pouze u problematiky rodiny a manželství a zapojovala se také do diskurzu v otázkách politiky, ekologie nebo například mírových či protiválečných myšlenek (Khor 1999, s. 635–638). Po druhé světové válce se objevila hnutí zaměřující se na problematiku rodiny a jejího uspořádání, v první řadě na tradiční *ie* a v 70. letech následně na otázku moderní rodiny. Ve finále však vnitřní ideologické rozpory v mnohém zkomplikovaly snahy o změnu v oblasti dynamiky spojené s uspořádáním poválečného systému a v důsledku toho přetrvala tato forma rodiny i nadále jako standard v Japonsku druhé poloviny 20. století (Ochiai 1994, s.100–101).

### 2.1.2 DŮSLEDKY ZMĚN

Japonská rodina zaznamenala během posledních cca 60 let vlivem vnějších i interních vlivů, trendů a výzev spoustu změn. I přes normalizaci nukleární rodiny sestávající se z rodičů a dětí neplatil během šedesátých let tento trend pro všechny rodinné entity v Japonsku. Nukleární rodina byla dominantní zejména ve městech, kde většinové obyvatelstvo pracovalo v průmyslovém a služebním sektoru, zatímco na zemědělsky orientovaném venkově a mezi Japonci praktikujícími tradiční umění a řemesla se tato mnohogeráčnická forma rodiny, podobající se více již zmíněnému tradičnímu systému, do určité míry zachovala (Ochiai 1994, s. 61–62). I navzdory těmto výjimkám však můžeme operovat s tvrzením, že standardem v současném Japonsku je nukleární rodina, podobně jako v západních zemích. Tento model rodiny je ve velké míře zásluhou poválečné demokratizace a „přenasazení“ japonské společnosti podle západních principů. Tato přeměna s sebou, na základě poznatků z předchozích kapitol, přinesla také mnoho výzev pro tento nový systém. Pro reformy původního systému *ie* bylo zapotřebí vytvořit rodinný model souznící s myšlenkou rovnosti a důstojnosti jednotlivce, přičemž bylo namítáno, že systém *ie* se svým hierarchickým uspořádáním nezaručuje práva pro individuální členy rodiny, což mělo v konečném zásadní vliv na nahrazení dosavadního uspořádání modelem moderní rodiny složené z rodičů a dětí. (Toshitani, Searight 1994, s.71–72).



Mimo jiné však přechod k nukleárnímu uspořádání, který byl v Japonsku propojen s určením rolí v rodině (ženy v domácnosti, muži v zaměstnání apod.), přinesl nespokojenost zejména z řad hnutí za práva žen, která se otevřeně stavěla proti těmto normám. Objevilo se tak mnoho různých podnětů, které způsobily pokles v žádanosti manželského svazku a s tím spojeným životem matky, který lze přisoudit nedostatečné svobodě rozhodování, neúspěšným svazkům či například finanční náročnosti spojené s populačním úbytkem a preference kariéry oproti roli ženy v domácnosti. Ve výsledku lze v současnosti pozorovat trend, kdy, oproti minulosti, je priorita více přenašena na kariérní postup, nikoliv nutně na výchovu dětí (Raymo 1998, s. 1024). V celkové perspektivě můžeme transformaci rodinného systému vnímat jako změnu jdoucí ruku v ruce s transformací Japonska směrem k demokratickému uspořádání státu a korporátnímu kapitalismu, kdy stát a společnosti potřebují ke svému růstu kvalifikované pracovníky se stabilním zázemím, kde každý člen má přesně dané své role a lze tak docílit stability a prosperity. Jak se však později ukázalo, praktická forma tohoto uspořádání nebyla zcela bez chyb a neshodovala se nezbytně s teoretickým ideálem toho, co to znamená pojem „moderní rodina“ (Ochiai 1994, s. 76). Tento problém však není problémem pouze organizace nové rodiny, ale také systému, v němž fungovala japonská ekonomika poválečné doby. A právě tuto pomyslnou druhou stranu stejné mince si vysvětlíme v kapitole 3, kdy se budeme specifikům hospodářství a korporátního prostředí současného Japonska věnovat podrobněji.

## **2.2 Rodinná problematika v současnosti**

Japonsko bývá i přes vlivy globalizace a nepřehledného množství informací stále pro mnoho cizinců opředeno mýty a romantizovanými představami. Být entuziasticky pohroužen do neznámé a fascinující kultury a mentality je jedna věc. Studovat danou kulturu je však něco zcela jiného. Pro přesné zodpovězení otázek ohledně původu a příčin konkrétních jevů, které nám mohou z dálky připadat bizarní až nepochopitelné, je třeba se důkladně zaměřit na podmínky, ve kterých společnost vznikla, vyvíjela se po dobu své existence a proč je dnes taková, jaká je. Ani v západních zemích již není rodina pro mnoho mladých lidí prioritou, a přestože se z kulturního

hlediska jedná o znatelně rozdílná prostředí, obavy ohledně otázky materiálního zaopatření domácnosti s dětmi jsou v tomto případě pro obě společnosti problematickým bodem (Kojima 2013, s. 21). Tento fakt sám o sobě neznamena nic negativního. Avšak otázka, kterou si musíme klást je: „Co způsobilo nárůst neatraktivnosti rodiny?“ a „Jak moc je v současnosti pro člověka složité zajistit si uspokojivou kariéru a stabilní rodinné zázemí?“. Právě z tohoto důvodu se v této kapitole podíváme na současnou situaci japonského rodinného systému a pokusíme se zjistit, jaké jsou hlavní problematické body současné rodinné legislativy a principů, na jejichž základě rodinné záležitosti v současném Japonsku fungují.

Transformace japonského rodinného modelu během 20. století přinesla zásadní změny v potřebách jednotlivých článků této společenské jednotky. Dalším pojmem, který postupný vývoj rodiny ve druhé polovině 20. století přinesl byla idea nové formy rodiny zakládající se na myšlence, že mimo role, které by manželé měli zastávat, je důležité mít zájmy a sdílené činnosti, kterými se manželé mohou zabývat v časech trávených společně (Imamura 2004). Další změnou byl nárůst pracovních příležitostí pro ženy mimo rodinu, zejména pak v oblasti práci na částečný úvazek. V ten moment se již začala pozvolna vytrácet představa, že ženy musí nezbytně věnovat své úsilí pouze a jen péči o rodinu. Naopak mohou svůj potenciál využívat i mimo ni, v rámci zaměstnání. V současném Japonsku již pro podstatnou část populace není zapadnout do předem narysovaného plánu dostačující, což má za důsledek vzestup domácností nenásledujících nezbytně standardní model nukleární rodiny, přičemž příčinou je pravděpodobná nutnost flexibility a nesouznění s konzervativní povahou těchto norem (Ibid.).

Začneme nejprve u otázky sňatkovosti a statutu manželství v současném Japonsku. Podle vývoje posledních let pozorujeme v ostrovní zemi trend růstu věku uzavírání prvního sňatku a zároveň stále větší množství lidí zůstává svobodných. Populační úbytek zde jde ruku v ruce s úbytkem uzavřených sňatků, jelikož drtivá většina japonských párů zakládá rodinu až v době po uzavření sňatku. (Ibid.) Ačkoliv se podstatná část populace stále přiklání k myšlence tradičního modelu manželství s manželem ve vysoce placeném zaměstnání coby centrálním pilířem rodiny, je čím dál složitější dosáhnout tohoto vytouženého stavu, jelikož pro ženy v Japonsku není mnoho

možností najít partnera vyhovujícího právě této obecně zažité představě. Jako důvod této skutečnosti je mnohdy považováno, že toto očekávání většiny společnosti stále přetrvává, a to i navzdory nedostatečným příležitostem tento plán realizovat (Nicolaysen 2020). Co tedy způsobilo tento trend, kdy i přes údajný záměr mladých Japonců uzavřít v budoucnu manželství přetrvává v Japonsku velké množství lidí nucených odkládat či dokonce zcela možnost manželství vyloučit? Jakým problémům je tedy vystaven nynější rodinný systém?

V současné době se často diskutuje o příčinách poklesu narozených dětí a nemálo odborných článků a mediálních portálů se této problematice věnuje. Jak bylo již jednou zmíněno, bývá demotivujícím prvkem tlak, který daná osoba pociťuje v otázce materiálního zaopatření, které by poskytlo dobrou životní úroveň jejich potomkům (Imamura 2004). Podle dostupných údajů tvořily v roce 2015 nukleární rodiny 55,9 % celkového počtu domácností, což činilo pokles o 3,4 % oproti roku 2000. Navíc ve stejnou dobu zaznamenal nárůst počet domácností tvořených jednou osobou (Statistics Bureau of Japan 2020). Co se materiálního zaopatření týče, vyjádřila v průzkumu z dubna roku 2019 zhruba polovina dotázaných matek určitou míru obav ohledně rodinného rozpočtu (Statista 2019). Problémy ohledně rodinného rozpočtu mohou být v mnoha případech jedním z důvodů poklesu zájmu o budování rodiny, jelikož rodinný život je zpravidla finančně náročnější oproti životu svobodných lidí či bezdětných párů. Finanční udržitelnost domácnosti s dětmi se stává o to složitější, mluvíme-li o tradiční nukleární rodině, v níž veškerá výdělečná činnost spadá na manžela, zatímco manželka se orientuje výlučně na péči o děti a domácnost.

V případě, kdy finanční stránka je důležitým kritériem pro chod domácnosti, lze považovat klasickou podobu rodiny za krajně nevhodnou pro průměrného Japonce s úmyslem založit rodinu, jelikož uplatnění se ve vysoce placené pozici je v současnosti velmi náročné. Je výrazně běžnější, že ženy pracují i mimo domácnost, zejména pak v zaměstnáních na zkrácený úvazek. Vzhledem k tradicionalistickému nastavení japonské společnosti a očekáváním od žen, že namísto práce upřednostní péči o rodinu, nemá většina vdaných žen v Japonsku, na rozdíl od svých mužských protějšků, možnost získání trvalého a stabilního příjmu. Situace, kdy finanční

náklady trápí v jedné či jiné formě téměř 50 % matek (Statista 2019), znamená značný vliv nejen na rodiny samotné, ale i na rodiny jejich potomků. Rodiče se totiž vzhledem k obavám o budoucnost uchýlí spíše k možnosti jednoho dítěte, jelikož početnější rodina by představovala přílišné riziko. Vlivem okolního prostředí a dále např. médií věnujících se rodinné problematice pak mohou mladí Japonci, ačkoliv by si v budoucnosti přáli vést rodinný život, soudit, že tato budoucnost je z emociálního a materiálního hlediska nad jejich možností. V případě otců je mimo jiné problematická i současná korporátní kultura, jelikož mladá generace se již nespokojí s pracovním vytížením *sararímana* a odloučením od rodiny, s nímž by měli pouze velmi omezené možnosti trávit čas. Změnilo se to, že čas věnovaný rodině má v současnosti mnohem větší váhu pro spoustu japonských párů, které v tomto důsledku vidí čas mimo zaměstnání jako velmi důležitý (Imamura 2004). Tento fakt poukazuje na potřebu flexibility ze strany firem, kde je například kultura přesčasů naprosto běžnou věcí. Tuto problematiku si přiblížíme v kapitole 3.0, v níž se budeme věnovat japonské pracovní kultuře a jejím aspektům ovlivňujícím rodinný život jejich zaměstnanců.

## **2.3 Podpora rodin v Japonsku**

### **2.3.1 FINANČNÍ PŘÍSPĚVKY ZE STRANY STÁTU**

Ačkoliv se Japonsko potýká s jednou z největších měr stárnutí populace, není pravdou, že by se s tímto problémem nepotýkaly žádné další země. V současnosti se mnoho států snaží podporovat rodiny s dětmi, aby na rodinu nebylo již nahlíženo jako pouze na finanční a emocionální zátěž. Mnoho států přijímá zákony o podpoře rodin s dětmi právě z důvodu zpomalení stárnutí obyvatelstva, jelikož dramatický pokles podílu lidí v produktivním věku může z dlouhodobého hlediska znamenat pro společnost zásadní problém.

V Japonsku funguje systém sociální podpory od druhé světové války. Vyvinul se za vlády Liberálně demokratické strany a jeho struktura měla v souladu s poválečným uspořádáním nukleární rodiny, což se odráželo v důrazu na povinnosti a role spojené s prací a péčí o rodinu

(Bradshaw, Tokoro, s.119–120). V Japonsku zpravidla platilo, že břemeno péče o děti leželo přímo na rodině a státní aparát poskytoval podporu či nějakým způsobem zasahoval jen tehdy, pokud rodina nedokázala poskytnout potřebnou péči. Od tohoto modelu, prosazovaného především vládní Liberálně demokratickou stranou Japonska<sup>2</sup> se však Japonsko postupně vzdaluje. Úbytek populace vedl k rozšíření benefitů po roce 2000 a od roku 2009 zažil celkový systém postupné zlepšení, jelikož příspěvky byly dostupné pro rodiny s dětmi mladšími 13 let a pro děti mladší 3 let byly ještě vyšší, ačkoliv se vládní Liberálně demokratická strana stále zasazovala o zachování původního modelu. (Ibid.). Z tohoto faktu se můžeme domnívat, že konzervativní frakce budou hlavní skupinou přistupující k rozšiřování příspěvkových balíčků s určitou mírou skepse, což přinese důsledky v podobě prodlužovaných jednání a zdlouhavého zavádění nových opatření spojených s podporou rodin s dětmi.

Standardní politika podpory rodin v Japonsku je stavěna na konceptu *džidó teate*<sup>3</sup> představeného v roce 1972 jako důležitý komponent sociálního pojištění a jeho primárním účelem je podpořit rodiny po finanční stránce výchovy a poskytnutí stabilního rodinného zázemí. Nutno podotknout, že doba jejich vyplácení je omezena horní hranicí založenou na stanoveném věku dítěte a zhruba polovina rodin pobírajících příspěvek s ním nakládá tak, že tyto finance bývají často ukládány pro případ náročných životních situací či výraznějších výdajů spojených s jejich ratolestmi (Stephens, Unayama 2015, s.1–2). Pro porozumění tomu, jak efektivní je japonský sociální systém ve vztahu k podpoře rodin s dětmi, je potřeba podrobněji popsat vývoj japonské rodinné politiky a určit, jaké modely implementované japonským státním aparátem od doby poválečné revitalizace do současnosti byly efektivnější než jiné. Cílem je rozlišit pozitivní a problematické faktory jednotlivých opatření za účelem komparace jednotlivých modelů, jež poslouží jako vodítko k charakterizaci současného systému a stanovení možné prognózy pro

---

<sup>2</sup> Dále v práci pod anglickou zkratkou LDP

<sup>3</sup> 児童手当(*džidó teate*): forma podpory pro mladé rodiny s dětmi, zavedena roku 1972 jako součást programu sociálního zabezpečení s cílem podpořit stabilní rodinný život a motivovat rodiny (pro-natalisticky motivovaná)

budoucí vývoj, případně možných důsledků za předpokladu, že se současná pravidla pro vyplácení příspěvků a jejich celková podoba nezmění.

Z historického hlediska platí to, že v posledních cca. 70 letech v Japonsku převládal trend navyšování benefitů pro rodiny s dětmi. Co se generačního období týče, hovoříme zde o období od druhého baby boomu v šedesátých letech minulého století až do současnosti. V tomto časovém úseku se právě začal postupně prohlubovat trend stárnutí populace, jehož zvrácení, popřípadě zpomalení, je v současnosti ústřední motivací k rozšiřování a modifikacím japonského sociálního systému, jelikož k řešení daného problému je zapotřebí poskytnout podporu mladým rodinám, jak po stránce finanční, tak i po stránce dostupnosti péče o děti mimo domov (jesle, školky atp.). Roku 2009 byla Demokratickou stranou Japonska<sup>4</sup> přislíbena univerzální podpora pro rodiny s dětmi zvaná *Kodomo-teate*. Její měsíční hodnota měla činit 13 000 jenů/dítě pro rok 2010 (rok zavedení) a následujícího roku mělo dojít k navýšení na 26 000 jenů/dítě, ovšem vyplácená suma nakonec zůstala na původní hodnotě z předchozího roku. K tomu také další události, která nadále zkomplikovala danou situaci, byla série cunami v roce 2011, jež znamenala výrazný nárůst výdajů na boj s následky těchto pohrom, což mělo za důsledek další odklad reformy a v konečném výsledku neúspěch tohoto projektu (Bradshaw, Tokoro, s. 120–121).

Bylo by vhodné ukázat si podobu současného systému podpory rodin na konkrétním příkladu. Z údajů dostupných na stránkách magistrátu města Hirošima, konkrétně v sekci věnující se vyplácení přídávků (*džidó teate*) je uvedeno, že přídavky jsou poskytovány registrovaným obyvatelům města Hirošima vychovávajícím děti, které ještě nemají dokončenou nižší střední školu. Konkrétně jsou vypláceny do 31. března ode dne dovršení 15 let, přičemž v případě, kdy v daném páru pečují oba rodiče o dané dítě, je jejich příjemcem rodič s vyšším příjmem. Mimo věk je celková suma určována také počtem dětí, jelikož příspěvky jsou vypláceny za každého potomka nepřesahujícího věkový limit. Ačkoliv jsou hodnoty podpory pro jednotlivé potomky zpravidla fixní, existuje výjimka pro věk od 3 let do věku ukončení základní školy, kde je přidělen měsíční příspěvek 10 000 jenů za první a druhé dítě a 15 000 jenů za každé dítě navíc (Child

---

<sup>4</sup> Dále v textu označována skratkou DPJ (Democratic Party of Japan)

allowance 2020). Otázka nároku na finanční příspěvky se mimo jiné rozhoduje na základě objemu příjmů dané domácnosti. Podmínky pro přijetí do daného procesu mají být mimo jiné v budoucnosti změněny na celonárodní úrovni. Novela týkající se podpory rodin, která má podle plánu japonské národní rady nabýt platnosti v říjnu 2022 stanoví, že se rodiny žadatelů pro vyplacení podpory musí nacházet pod maximálním příjmovým limitem, který se odvíjí od ročních příjmů manžela, počtu dětí a jejich věku. Kupříkladu rodina s dvěma dětmi, ženou v domácnosti a manželem pracujícím ve firmě, jehož roční příjem činí 12 milionů jenů a více již nebudou považovány za dostatečně znevýhodněné pro získání státní finanční podpory (Nippon.com 2021).

### 2.3.2 PŘEDŠKOLNÍ PÉČE A VZDĚLÁVÁNÍ

Mezi úkony s cílem dopomoci rodinám s vyšším počtem dětí a rodinám nacházejícím se na nízkopříjmové úrovni patří snaha státu poskytnout nejen finanční příspěvky, ale také pomoci s přístupem k množství institucí spojených s výchovou dětí. Jedním z těchto příkladů je například rozhodnutí o programu, jež by měl zpřístupnit předškolní péči a vzdělání pro rodiny s dětmi od 3 do 5 let a pro rodiny s nízkými příjmy s dětmi do 2 let věku, jehož negativním efektem však byl úbytek volných míst a v konečném důsledku komplikace v přístupu k těmto institucím pro mnoho japonských rodin (Suzuki 2019). V Japonsku v současnosti funguje několik různých typů veřejných a soukromých školek a institucí zabývajících se péčí o děti v předškolním věku. Za prvé se jedná o instituce, jež jsou spojeny v jednom společném systému *hoikuen*<sup>5</sup>, což je souhrnný název pro systém japonské předškolní péče, který spadá pod Ministerstvo zdravotnictví, práce a sociálních věcí a samostatnou kategorii školek s názvem *jóčien*<sup>6</sup>, které jsou podřízeny Ministerstvu školství, kultury, sportu a vědy.<sup>7</sup> *Jóčien* je předškolní instituce organizovaná

---

<sup>5</sup> Japonsky 保育園 (*Hoikuen*) = školka/jesle zamerující se primárně na péči o dítě v nepřítomnosti rodičů, dostupné pro děti od 1 do 6 let

<sup>6</sup> Japonsky 幼稚園 (*Jóčien*) = školka (vzdělávací instituce), zpravidla pro děti ve věku od 3 do 6 let

<sup>7</sup> Japonsky 文部科学省 (*Monbukagakušó*)

v souladu se zákonem o školním vzdělání a péče v ní je poskytována dětem od 3 do 6 let, přičemž je hlavní pozornost věnována přípravě na základní školu (Hanko Seal Archive, únor 2019).

Struktura *hoikuen* se následně na základě různých faktorů rozděluje na více podkategorií. Prvním typem je tzv. *ninka*<sup>8</sup> což jsou autorizovaná zařízení, která se dělí jak na soukromá a státní, a obě jsou podřízeny regulacím ministerstva zdravotnictví, práce a sociální věci, které zahrnují záležitosti týkající se například zařízení těchto institucí, jejich organizace či podmínek přijetí. Přístup k jejich službám je určován na základě bodového systému vytvořeného za účelem přednostního přístupu pro domácnosti, v nichž se rodiče (případně rodič) nemůže plnohodnotně postarat o dítě z důvodu nemoci nebo pracovního vytížení, přičemž preference je dána těm případům, kdy se rodič potýká s časovými nároky kombinace péče o dítě a zaměstnání, do které spadají třeba domácnosti s jedním rodičem či rodiny, kde jsou oba rodiče zaměstnáni na plný úvazek. V těchto zařízeních musí být mimo jiné služby hrazeny formou školného, jež může (v závislosti na příjmech rodičů) činit jakoukoliv částku od 0 do 60 000 jenů měsíčně (Best living Japan, nedatováno).

Protipólem k typu *ninka* je typ *muninka* (známý též jako *ninka gai*), zahrnující školky, které nejsou podřízeny tak silným regulacím ze strany ministerstev a liší se nejen po materiální stránce, ale také po stránce obsahu výuky. Existují například školky nabízející výuku angličtiny, plavání apod. Navíc nemá tento typ institucí nastavená žádná omezení na základě příjmů rodiny, a tedy je snazší se o místo v nich přihlásit, jedinou nevýhodou však je výše měsíčního poplatku, jež je v běžných případech vyšší než v případě zařízení typu *ninka* (Ibid.).

Mimo školky působící celostátně existuje je dalším typem, který je však specifický pro Tokio a financován místní správou v Tokiu, tzv. *nišó hoikokuen*, což jsou jesle poskytované rodičům pro případ pracovního vytížení a jsou určeny zpravidla pro děti do 5 let, přičemž nabízejí péči i o děti v batolecím věku a se svým specifickým umístěním jsou tyto instituce velmi užitečné

---

<sup>8</sup> Zkrácená verze pojmu 認可保育所 (*Ninkahoikušo*)



pro rodiče, kteří pro potomka potřebují zajistit hlídání a péči během pracovní doby. (Best living Japan, nedatováno)

Problém nízké porodnosti v Japonsku lze v současnosti již považovat za obecně známý problém, který by na první pohled mohl vzbudit domnění, že školky v Japonsku se starají jen o malý počet dětí. Ve skutečnosti se však země potýká již delší dobu s nedostatkem míst ve školkách. Navzdory oněm trendům zaznamenala, podle průzkumu v roce 2017, zhruba třetina japonských prefektur problémy s volnými místy v těchto institucích, což je přisuzováno jednat nedostatečnému financování a vysoké zátěži na zařízení ve městech v důsledku urbanizace (Ming 2018).

### 2.3.3 PODPORA NA REGIONÁLNÍ ÚROVNI

Mnohé prefektury a regiony v Japonsku disponují vlastními sociálními úřady, centry a informačními portály s cílem poskytnou co nejjednodušší přístup rodičů ve složité situaci ohrožující stabilitu a blaho jejich rodiny k programům na poskytnutí finanční, materiální, popřípadě i výchovné, pomoci. Nemusí se tedy jednat pouze o finanční podporu ze strany státu, ale také aktivitu mnoha různých institucí nabízejících např. asistenci při péči o děti (Shinjuku Social Welfare Conference 2017).

Vzhledem k uspěchané a vytižené povaze společnosti nejen v současném Japonsku, ale i ve zbytku vyspělého světa je logické, že poptávka po podobných službách bude vysoká, jelikož v době, kdy rodiče pracují, může asistent pomoci ulehčit s některými ze složitějších aspektů péče, či např. i pomoci se stavem domácnosti, aby se rodiče následně po návratu mohli dítěti věnovat důkladněji a bez přebytečného stresu kolem přehlceného denního plánu. V této části práce se bude jednat o pomoc ze strany státu a různých soukromých a neziskových organizací dedikovaných k pomoci pracujícím lidem s dětmi. V otázce poskytovaných služeb lze také toto téma rozdělit na pomoc ve finanční podobě (viz. 2.3.1), v asistenci při hlídání, výchově dětí apod.

Mnohé z těchto služeb propagují a nabízejí samotné lokální vlády jednotlivých prefektur. Ty se velmi často zaměřují zejména na matky s přáním efektivně kombinovat práci a péči o děti. Velmi časté jsou také například služby poskytující hlídání dětí na dobu potřebnou k vyřízení neodkladných pracovních povinností jako např. pracovního pohovoru, schůzky apod (Oita Prefectural Government 2017).

#### 2.3.4 PLÁN MINISTERSTVA PRO OBDOBÍ 2015–2025

Z dostupných oficiálních zdrojů publikovaných japonským ministerstvem práce a sociálních věcí máme možnost se dozvědět o způsobu, jakým je plán týkající se podpory pracujících s dětmi a bezdětných Japonců plánujících založit rodinu koncipován z celkového strukturálního hlediska. Zde již nehovoříme o kontrolních číselných hodnotách sociální podpory, ale mnohem spíše o konkrétních krocích spojených se širokou řadou problémových faktorů, od pracovní vyčerpání a nedostatku času pro rodinu, až po problematiku nevyváženosti např. v zastoupení matek a otců coby příjemců rodičovské dovolené. Plán ministerstva pro léta 2015–2025 rozšiřuje předchozí plán a přidává nový soubor pravidel s cílem mírně uvolnit vypětí, kterému je spousta nejen mladých pracujících v Japonsku nucena čelit. Mezi hlavní cíle patří např. snaha podporovat zaměstnané, aby si brali rodičovskou dovolenou, snaha zredukovat přesčasy a poskytnout více diverzifikované pracovní podmínky s cílem snížit celkový stres, často asociovaný s životem běžného zaměstnance japonského korporátního prostředí. Zároveň byl také stanoven cíl vytvořit nové standardy, které by pomohly ženám pokračovat v zaměstnání s získat dlouhodobější pracovní pozici a v neposlední řadě zvýšit podíl žen s dětmi, jež se aktivně podílejí na práci, a tímto způsobem prohloubit snahu o snadnější kombinaci práce a péče o rodinu, což je momentálně primárním cílem (Ministry of Health, Labour and Welfare 2015).

### 2.3.5 PROBLEMATICKÉ BODY JAPONSKÉ SOCIÁLNÍ POLITIKY

V době tvorby této diplomové práce je tedy daný plán již za polovinou svého stanoveného limitu. Nyní přichází na řadu úkol zjistit, do jaké míry byl zatím tento stanovený plán naplněn a které konkrétní body se jeví jako nejvíce zásadní. Co se podpory žen na pracovišti, zejména pak matek s dětmi, týče, je větší flexibilita ze strany státu a zaměstnavatele zřejmě vítaná změna. O to víc vezmeme-li v potaz jistou rigidnost zažitě atmosféry panující ve společnosti, kdy je člověk v zájmu zachování společenské harmonie nucen vykonávat práci navíc.

Co se již zmíněného konceptu rodičovské dovolené v Japonsku týče, není tajemstvím, že mezi jejími příjemci výrazně dominují ženy. Na druhou stranu jejich partneři jsou zase výrazněji vytíženi ze strany firmy, zatímco od žen se i přes částečnou emancipaci stále počítá se zastáním role udržitele obecného blaha dětí a domácnosti. Kámen úrazu však spočívá v tom, že Japonci s dětmi, ačkoliv jsou ze strany vlády vyzýváni k přijetí otcovské dovolené, zůstávají kvůli obavám ohledně ztráty reputace v práci, ačkoliv mají na rodičovskou dovolenou právo (Japan Times, 2017). A právě zde je vhodné zmínit skutečnost, že z perspektivy japonské pracovní morálky a kolektivního smyslu pro povinnost (vůči nadřízeným, kolegům, celému týmu ...) se lze domnívat, že očekávaná deviace od připraveného modelu bude v případě Japonska podstatně výraznější než např. v evropských zemích. Proto není od věci se domnívat, že co se rodičovské dovolené týče, tak nejen že je zastoupení mužů a žen silně nevyvážené, ale s velkou pravděpodobností nedosahuje v praxi takových rozměrů jako v teorii. Důvodem je kulturní aspekt této problematiky, jelikož pro Japonce není běžné přijímat rozhodnutí, která by znevýhodnila či znamenala jakoukoliv přítěž pro ostatní členy jejich skupiny. Navíc kultura přesčasů je v Japonsku běžnou věcí, což má za následek, že spousta lidí pracuje výrazně déle, než je jejich stanovená pracovní doba a pro mnoho zaměstnanců může mít tato skutečnost fatální následky (Saiidi 2018).

Přičteme-li k těmto problémům fakt, že zhruba 50 % párů v Japonsku považuje finanční stránku výchovy za nejvíce problematický bod spojený s výchovou dítěte a spojíme jej s problémy s dostupností míst ve školkách (Boykoff 2019), dospějeme tak k závěru, že výchova dítěte v Japonsku je v mnoha ohledech problematická a opatření vlády mají pouze částečný efekt.

Situace svobodných matek je o to složitější, jelikož se k těmto překážkám přidávají ještě omezenější pracovní příležitosti. V následující kapitole se budeme orientovat na problematické aspekty spojené s kombinací práce a rodiny v Japonsku. Zaměříme se podrobněji na rozdíly v podmínkách na pracovišti pro muže a ženy, služby nejčastěji nabízené ze strany firem coby pomoc k adekvátnímu sladění kariéry a rodiny a v neposlední řadě na problémy spojené s japonskou firemní kulturou a její efektivitou.

### **3.0 Ekonomické a pracovní podmínky**

Vzhledem k tomu, že záměrem této diplomové práce je zjistit, co v současnosti komplikuje efektivní sloučení práce a výchovy dětí, bychom se měli zaměřit mimo sociální stránku věci také na současný stav, v němž se nachází japonská firemní kultura a její morálka ve vztahu k rodinnému životu. Tento aspekt japonské kultury je, v současnosti už i v podvědomí mnoha lidí na Západě, spojován s mnoha různými kontroverzemi, od silného pracovního vytížení, přísné hierarchie, až po moderní fenomény, do nichž můžeme zařadit např. *karóši*, označující smrt z přepracování. Tato reputace japonského firemního prostředí nabízí otázku: Jaký je skutečný stav japonského korporátního prostředí v současnosti a jakými reformami a prostředky Japonci reagují na jeho nedostatky? A jaké problémy se státu a soukromým společnostem doposud podařilo zmírnit či vyřešit?

Tato kapitola je pro přehlednost rozdělena na několik podkapitol, z nichž v každé bude současné firemní prostředí analyzováno z jiné perspektivy. První perspektivou bude jeho charakterizace z hlediska trendů v otázce podpory zaměstnanců a zapojení žen v rámci programů pro podporu rovnosti na pracovišti. Jako druhá perspektiva bude sloužit charakteristika z pohledu kulturního, tedy jaké kulturní koncepce mají v daném prostředí největší vliv a jejich důsledky na jednotlivce uvnitř tohoto kolektivu. Závěrečným úkolem bude určit, jak dané změny korespondují s hlavními obavami a požadavky mladých pracujících (zejména pak mladých rodičů s dětmi) a

zda existují alternativy, které by bylo možné implementovat v případě, že se momentální opatření projeví jako nedostatečná.

### **3.1 Podpora zaměstnanců a pracovní podmínky**

Japonsko se za pouhé půlstoletí dokázalo ze země zpustošené válkou přetransformovat v hospodářskou a ekonomickou velmoc. V současném globalizovaném světě se však nelze spoléhat na to, že prosperita bude pokračovat věčně. Naopak, současná situace nutí většinu světa postavit se mnoha novým, dosud nepoznaným problémům. Jedná se o problémy od ekologie a změny klimatu až po otázky rovnosti pohlaví či etnických skupin. V případě Japonska je hlavním problémem stárnoucí populace a úbytek obyvatel v produktivním věku. A právě tento trend je v současnosti zásadním podnětem pro iniciaci změn v zavedených zvyklostech a konvencích, přičemž ústředním objektem je zde japonská pracovní morálka a firemní kultura.

Cílem této podkapitoly je sumarizovat hlavní reformy a opatření určených dosažení flexibilního a progresivního systému zaměstnání, který poskytne zaměstnancům efektivnější způsob se vhodně věnovat zároveň zaměstnání i rodině.

#### **3.1.2 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ**

Jedním z ústředních témat, hovoříme-li o sociální problematice ve vztahu k pracovní povinnosti japonských rodičů, je rodičovská dovolená a otázka možnosti rodičovské dovolené pro otce. V Japonsku je koncept rodičovské dovolené v současném slova smyslu praktikován od roku 1995. Podle tohoto modelu mají zaměstnankyně nárok na 10 měsíců placené rodičovské dovolené, přičemž získávají peněžní bonus v případě, že po konci rodičovské dovolené nastoupí zpět do stejné firmy. Zmíněný benefit, který se vyplácí měsíčně, je rozdělen na dvě části, kdy první je vyplácena během dovolené a druhá cca. 6 měsíců po opětovném nástupu do práce (Asai 2015, s.74).

V podkapitole 2.3.4 byla nastíněna otázka otcovské dovolené coby prostředku, jak povzbudit Japonce k větší angažovanosti v péči o dítě a zároveň prohloubit rovnost mezi muži a ženami ve společnosti a na trhu práce. Ačkoliv Japonsko nabízí v současnosti jednu z nejtědřejších forem rodičovské dovolené, v níž mají muži i ženy možnost zůstat doma za účelem péče o potomka až do doby dovršení prvního roku dítěte, je v případě mužů přes všechny tyto skutečnosti i v současnosti využívána pouze v omezeném měřítku. Jak bylo publikováno v deníku Asahi Šinbun, využívá v současnosti těchto služeb pouze 8 % mužů, na které je tato služba cílena, přičemž zhruba 83 % pracujících matek si rodičovskou dovolenou vybírá. (Asahi Shimbun 2021). Podle dat z roku 2020 tento podíl dále vzrostl a 12,6 % otců si vybralo rodičovskou dovolenou. Je možné se domnívat, že daný vývoj je výrazně podpořen vlivem koronavirové pandemie, a tedy zvýšením počtu lidí pracujících z domova. To by znamenalo, že daný nárůst je pravděpodobně podmíněný touto výjimečnou situací spíše než postupným organickým vývojem.

V Japonsku není otcovská dovolená běžnou věcí. Tato skutečnost spočívá zejména v přetrvávajícím tradicionalistickém nastavení firemní kultury, která prvořadě očekává volbu rodičovského volna od žen, nikoli od mužů. V jejich případě je totiž využití této služby považováno za projev přehnaného individualismu, tedy nedostatečné ochotě angažovat se a spolupracovat ve svém kolektivu. To může mít za následek zpomalení kariérního postupu, úpadek důvěry a stigmatizace ze strany ostatních členů kolektivu a obecně ne zcela příznivé vyhlídky do budoucna. Podle průzkumu z roku 2017 přitom více než třetina dotázaných mladých otců vyjádřila zájem o využití možnosti rodičovské dovolené. Důležitým detailem však je skutečnost, že většina dané skupiny uvedla, že si i přes tento zájem nakonec dovolenou nevybrali. (Pinsker 2020).

Nutno podotknout, že ačkoliv nebyl podíl mužů na rodičovské dovolené nezbytně vysoký, můžeme přesto pozorovat, i když ve formě malých krůčků, pozitivní vývoj směrem k většímu zapojení mužů coby příjemců této služby. Také v Japonsku můžeme pozorovat individuální případy, kdy si několik otců vybralo rodičovské volno přesahující dobu 1 týdne. Tato skutečnost

implikuje, že změna v tomto ohledu je možná, ačkoliv přichází pozvolna (Schulte 2020). Snaha motivovat více mužů, aby se rozhodli pro otcovskou dovolenou a více se angažovali mimo svou práci, v rodinném životě a chodu domácnosti lze v současnosti považovat za jeden z klíčových prvků společenských změn v ostrovní zemi. Větší zapojení mužů v péči o děti a v chodu domácnosti totiž lze považovat za významný činitel systémových změn, které by mohly v budoucnu přinést větší možnosti pro muže a ženy v oblasti kombinace pracovního a rodinného života. Tento úkol je však nadále velmi obtížný a k pozitivním změnám dochází velmi pozvolna.

### 3.1.2 ROVNOVÁHA MEZI PRACOVNÍM A OSOBNÍM ŽIVOTEM

Za účelem zlehčení složité situace se skloubením pracovního a rodinného života nabízejí firmy svým zaměstnancům mimo rodičovské dovolené také další služby, jejichž účelem je pomoci v případě složitých situací a motivovat zaměstnance k vyššímu pracovnímu nasazení a angažovanosti na pracovišti. I v Japonsku je běžné poskytovat ze strany firem tyto benefity svým zaměstnancům, přičemž jejich rozsah závisí na mnoha různých faktorech.

Ačkoliv se japonská firemní kultura vyvíjela na základě západního modelu, s nímž pochopitelně sdílí mnoho společných prvků, stejně se najdou body, v nichž se tyto systémy vzájemně rozcházejí. Tuto skutečnost můžeme vidět právě, hovoříme-li o podpůrných službách pro zaměstnance. Můžeme uvést např. koncept tzv. nemocenské, což je jedna z těch podpůrných služeb, kterou v té či jiné formě v současnosti nabízí většina japonských pojišťoven, ačkoliv není v japonské legislativě explicitně uvedena povinnost poskytování tohoto benefitu (Ministry of Foreign Affairs of Japan).

Mezi výhody, které firmy svým zaměstnancům obvykle poskytují, patří zejména příspěvky, týkající se zdravotní péče, rodiny či např. delšího dojíždění do práce. Jako nejobvyklejší příklady lze uvést již zmíněné *kodomo teate*, tedy pravidelně vyplácený příspěvek na péči o dítě. Mimo tuto formu podpory je obvyklou praktikou odvádět různé formy pojištění pro své zaměstnance a poskytovat finanční podporu v mnoha různých případech od příspěvků

v případě svatby či pohřbu, pokrytí části nákladů na nájem či finanční odměny k odchodu do důchodu u zaměstnanců pracujících dlouho ve stejné firmě, což je typ, který však v posledních letech ubývá na četnosti (G Talent 2020).

Japonsko je coby silně konzervativní země typické tím, že mnohé snahy o modernizaci (zejména v důsledku konfrontace se zažitými sociokulturními zvyky a pravidly) nebývají často tolik úspěšné jako v obecně více flexibilních západních zemích. Například snahy o zavedení fixního volného víkendu, které probíhaly na konci 70. let postupovaly velmi obtížně, jelikož tehdejší představitelé vlády a firemního sektoru přistupovali k otázkám problému z přepracování a kombinace práce a volného času (anglicky *work-life balance*) velmi odtažitě (Timinsky 2019). Tento nedostatečně seriózní přístup k dané problematice je bohužel i v současném Japonsku přetrvávající problém, byť koronavirová pandemie nutila vládu přijímat, v porovnání s minulostí, doposud poměrně atypická opatření.

Na základě událostí posledních let je však možné očekávat, že dříve nebo později bude japonská vláda nucena přijmout konkrétní opatření a učinit zásadní kroky k rozvolnění japonského přístupu k pracovní morálce. Pandemie Covid-19 v roce 2020 přinesla mnoho změn firemního plánování nejen v Japonsku, ale také ve světě. Objevují se argumenty pro nutnost podpory politiky, která umožní adekvátní kombinaci produktivní práce za pevně dané pracovní doby a naplňujícího života mimo pracovní dobu. Jako jeden ze způsobů je navrhováno zavedení čtyřdenního pracovního týdne, od kterého si vláda slibuje zlepšení situace kolem pracovního vypětí a větší důraz na osobní život mimo práci, což by mimo sníženého stresu a zvýšené produktivity mohlo také přinést více příležitostí pro mladé Japonce navazovat vztahy a zakládat rodiny (Ryall 2021). Emily Draycott-Jones, expertka na personální záležitosti uvedla v kontextu změn pracovních podmínek v důsledku pandemie, že: „*Covid donutil zaměstnavatele se odklonit od tradičního způsobu myšlení o tom, že produktivita je určena stanovenou pracovní dobou v kanceláři.*“ (Tao 2020).

Vláda premiéra Abeho dokázala také do jisté míry vymáhat dodržování směrnic, které byly zavedeny právě za účelem zlepšení možností kombinace pracovního a osobního života. Jedním



z hlavních prostředků, jak danou situaci zlepšit byla již zmíněná orientace na produktivitu a snižování nadbytečných přesčasů. I přes problémy toho, že stále některé podniky nejsou ochotné se regulacím podřídit, byla japonskou vládou vyvíjena značná snaha o jejich implementaci, přičemž v popředí těchto změn stály zejména velké společnosti jako např. palírna Suntory nebo poradenská firma Accenture Japan a některé firmy měly řekněme i celkem svérázné způsoby redukce přesčasů. Jedním z příkladů těchto praktik je i případ jedné IT firmy, kde zaměstnancům, kteří zůstávali v práci i po pracovní době dávali „nálepku hanby“ (Jobs in Japan 2021).

Problematika přepracování je v Japonsku již dlouhou dobu velmi kontroverzním tématem. A pokusíme-li se odpovědět na otázku konkrétní příčiny tohoto jevu, je těžké najít pouze jednu konkrétní příčinu. Hiroši Ono, profesor managementu personálních záležitostí na univerzitě Hitocubaši uvádí, že:

*„Zatímco západní společnost je individualistická a není hierarchická, tak japonská společnost je naopak kolektivistická a hierarchická. Tím pádem se mnoho lidí vzdává nároku na dovolenou buď z důvodu toho, že jejich vedoucí si dovolenou také nevybírají, anebo ze strachu z narušení harmonie skupiny.“ (Demetriou 2020)*

Nelze tvrdit, že by japonská vláda nevytvořila úsilí ke zlepšení situace kolem problematiky kombinace práce a soukromého života, přestože by šlo polemizovat o záměru těchto snah. Jedním z poměrně nedávných opatření bylo uvedení zákona o zlepšení pracovních podmínek (japonsky *Hatarakikata kaikaku hō*), který byl zaveden ještě za vlády premiéra Šinzó Abeho. Hlavními body tohoto zákona bylo zavedení různých opatření omezujících pracovní dobu a motivujících zaměstnance k vybírání placeného volna. Jednalo se např. o omezení přesčasů zavedením fixní hranice, která by obecně limitovala přesčasy na maximálně 45 hodin měsíčně (Ohta, Huang, Kobayashi 2018).

Hlavním cílem, k němuž nyní japonská pracovní kultura směřuje, je implementace systému založeného nikoliv na senioritě, ale na práci samotné. *Džobugatakojō*, jak se tento systém nazývá v japonštině (anglicky *job-based employment*), je již dlouho běžnou záležitostí ve většině

západních zemí. V Japonsku se původního uspořádání společnost zarputile držela, ovšem již zmíněná pandemie koronaviru, která v mnohých případech značně zkomplikovala práci v zažité podobě stejně jako mnoho dalších sociálních interakcí, přinutila představitele vlády a společnosti do určité míry přehodnotit zažité zvyklosti a konvence. Distanční práce z domova například ukázala, že trávit fyzicky 8 až 10 hodin ve firmě nemusí mít nezbytně pozitivní vliv na celkovou produktivitu, zvláště pokud většinu času pracujete v kanceláři u počítače (Ishikawa, Schiebe 2019). Mnohé tyto změny, ačkoliv přicházejí pozvolna, mohou dost možná přinést pozitivní změny v životní úrovni pracujících Japonců a jejich rodin. Za zásadní můžeme považovat zejména nutnost majoritní společnosti akceptovat v určitých případech více individualistický přístup k dané problematice, a to z toho důvodu, že ne všechny nedostatky lze nutně řešit na kolektivní úrovni.

V Japonsku je i v současnosti rizikové pro jednotlivce tzv. „vyčnívat z davu“, jelikož riziko ostrakizace v úzce provázané společnosti, která zvolila kolektivistické uspořádání coby prostředek ochrany před nebezpečím, je velmi vysoké. Obrazně by daná situace japonské společnost šla popsat jako situace posádky lodi na rozbouřeném moři. Japonsko je díky své geografické lokaci a četnosti přírodních katastrof na svém území nuceno se od nepaměti organizovat tak, aby se společnost semknula jako celek v případě ohrožení a byla tak schopna v tomto prostředí přežít. Jediný způsob, jak toho docílit, je spolupracovat jako jedinec ve prospěch širšího celku. Nejhorší by v této situaci bylo upadnout v nemilost ostatních a „být hozen přes palubu“. Sociální nátlak na jednotlivce je v Japonsku velice silnou bariérou. Na základě těchto poznatků je možné usoudit, že jednou z příčin pomalé implementace změn nemusí být nutně míra zapojení zákonodárné moci, ale i rigidnost spojená s konzervativním kolektivistickým uspořádáním společnosti oné země, jehož původní účel byl naopak poskytnout efektivní způsob řešení krizových situací. Ačkoliv se mnozí Japonci ve svém soukromí či úzkém kruhu blízkých běžně projevují jako osobnosti a individualisté, v případě jednání se společností mimo svůj kolektiv existují přesně dané zásady, jak přistupovat vůči sobě a ostatním, zejména pak vždy

upřednostnit obecné blaho před svým vlastním a tato dynamika, na jednu stranu velmi důležitá, se tímto stává dvousečným mečem ve vztahu k rozvoji japonské společnosti.

### 3.1.3 DUŠEVNÍ ZDRAVÍ

Otázka duševního zdraví je v současnosti hojně diskutovaná. A problematika duševního zdraví zaměstnanců není výjimkou. Zatímco v západních zemích roste všeobecné povědomí a snaha tyto problémy diagnostikovat a řešit, v Japonsku převládá i v současnosti stigma v otázce mentálního zdraví, což je skutečnost, která nadále komplikuje efektivní řešení situace lidí s psychickými problémy. Podle OESC je japonská míra sebevražd nejvyšší mezi zeměmi skupiny G7 a třetí nejvyšší mezi zeměmi G20 (Kobayashi 2019).

V současnosti se jejich počet pohybuje kolem cca. 16,7/100000 obyvatel. Tato míra však během posledního desetiletí výrazně klesla, a to z 24 sebevražd/ 100000 obyv. na již zmíněných 16,7. (Statista 2021) Mimo jiné lze pozorovat pokračující trend pracujících, potýkajících se s narůstajícími psychickými problémy. Například podle průzkumu Japonského centra pro produktivitu, které v roce 2017 prověřilo zaměstnance 2300 společností, čtvrtina respondentů zaznamenala nárůst v problémech souvisejících s psychikou, zatímco pokles uvedla pouze desetina. Lze tedy vyvodit, že tento trend je s velkou pravděpodobností společný pro většinu japonských firem (Ibid.).

Za účelem redukce případů, kdy pracovníci trpí psychickými potížemi způsobenými přemírou stresu na pracovišti, vyzvala v současnosti japonská vláda firmy k akci, která by měla zajistit snížení problematických prvků pracovního nasazení jako např. přesčasů, práce o svátcích atd. a vynaložit vyšší péči o duševní zdraví svých zaměstnanců. Zaměstnavatelé musí podniknout konkrétní kroky za účelem prevence zdravotních problémů působených pracovním vypětím, a sice snižovat míru přesčasů a práce o svátcích, motivovat zaměstnance k výběru roční placené dovolené, řešit problémy spojené s plánováním pracovní doby a také implementovat metody podpory zaměstnanců potýkajících se s problémy spojenými s duševním zdravím. První z těchto

metod je založení zdravotního systému s pravidelnými kontrolami, jež by měli na starosti firemní lékaři, ošetřovatelé a lidé pověřeni šířením povědomí o těchto programech. Další je poskytnutí pomoci pro zaměstnance, kteří delší dobu pracovali v době svátků nebo museli plnit přesčasy, a to například formou pohovorů a asistence (Ministry of Health, Labour and Welfare 2020). Nepříznivým vlivem na situaci kolem duševního zdraví je v současnosti mimo jiné také koronavirová pandemie. Podle dat dostupných na portálu Statista byl v roce 2020 zaznamenán nárůst míry sebevražd a psychických problémů spojených se zvýšeným stresem. Největší nárůst těchto jevů byl zaznamenán v těch odvětvích hospodářství, v nichž jsou ve větší míře zaměstnány ženy, tedy pečovatelské služby, obchod či např. restaurační služby a hotelnictví. (Statista 2021).

Slovo pro smrt z přepracování neboli *karóši*<sup>9</sup> se stalo termínem známým nejen v Japonsku, ale i v zahraničí a do jisté míry nastavuje temnou stránku japonské korporátní kultury. Tento termín vešel poprvé v povědomí společnosti ve spojitosti s případem tragického úmrtí mladého muže, který si v důsledku nezvladatelného tlaku v zaměstnání rozhodl spáchat sebevraždu, což bylo historickým zlomem, který později vyústil v rozsáhlá hnutí za práva zaměstnanců a důraz na fakt, že člověk ve své podstatě rozhodně nedokáže zastat funkci robota schopného pracovat nepřetržitě (Kojima, North, Weathers 2017).

Za poslední desetiletí bylo implementováno mnoho nových metod, jak redukovat míru stresu spojeného s prací. Mimo již zmíněné postupy, jako např. redukce přebytečných přesčasů ve prospěch produktivity a smysluplnosti práce, se jedná také o pravidelné kontroly duševního zdraví zaměstnanců, jelikož pomáhají odhalit a řešit případné problémy ještě předtím, než by mohly mít vážnější následky, ať už pro společnost a kolektiv, anebo pro daného zaměstnance. Zároveň jsou ze zákona firmy povinny provádět pravidelné kontroly duševního zdraví svých zaměstnanců. Tzv. Stress Check Program má za účel zjišťovat potenciální problémy spojené se stresem na pracovišti. Toto nařízení vstoupilo v platnost v roce 2015 a podle něj je každá

---

<sup>9</sup> V japonštině 過労死 (カロウシ) = termín označující náhlou smrt způsobenou přepracováním či vyčerpáním spojeným s prací. Termín začal být používán ke konci 80. let 20. století v Japonsku. (Oxford English Dictionary 2022)

japonská firma čítající 50 a více zaměstnanců povinna minimálně jednou ročně provádět tuto plošnou kontrolu duševního stavu svých zaměstnanců, přičemž sami zaměstnanci určují, zda hodlají sdílet výsledky se zaměstnavatelem či ne (Kawakami, Tsutsumi 2016.).

### **3.2 Otázka rovnosti pohlaví**

V současnosti zažívá Japonsko trend postupného nárůstu v podílu zaměstnaných žen ve firmách. U nich je účast na pracovním trhu v kontextu generace popisována grafem ve tvaru písmene M, jelikož v určitém věku odcházejí ženy v Japonsku dočasně z trhu práce z důvodu manželství či péče o děti, přičemž se následně vrací v momentě, když potomci dosáhnou samostatnosti nezbytné k tomu, aby se matky mohly vrátit do zaměstnání. Toto je způsob, jakým se tradiční dynamika mezi pohlavími promítá do pracovního života. Toto společenské nastavení však výrazně omezuje možnosti, které mají ženy (i muži) v kontextu pracovního poměru k dispozici, což poukazuje na nedostatky tohoto systémového uspořádání společnosti.

Tato kapitola se analýzou nejnovějších trendů a změn podrobněji věnuje problematice rovných příležitostí pro muže a ženy na trhu práce a na pracovišti. Na rozdíl od první části práce, věnující se výhradně historii pracujících žen a hnutí za ženská práva v Japonsku, se tato kapitola věnuje současné situaci žen v zaměstnání a primárním výzvám v otázkách rovnosti pohlaví, kterým je japonská společnost v současnosti nucena čelit.

#### **3.2.1 PŘÍSTUP ŽEN K DLOUHODOBÉMU PRACOVNÍMU POMĚRU**

Snaha o širší zapojení žen na trhu práce je proces trvající v Japonsku již dlouhá desetiletí, přičemž postupnými kroky bylo v mnoha ohledech dosaženo zlepšení. Stále se však setkáváme s problematickými ohledy, zejména pak v otázce přístupu k trvalému pracovnímu poměru. Přetrvávajícím problémem mnoha žen v Japonsku jsou potíže spojené s návratem do práce, jejichž základem je současný odkaz systému celoživotního zaměstnání (Oi 2021). I přes znatelnou

emancipaci posledních několika desetiletí převládá i nadále standard v podobě péče o domácnost coby primárního zaměření vdaných žen s dětmi. V případě žen se tedy i nadále počítá, že se poté již nebudou výrazně angažovat na trhu práce. A tato skutečnost stále přetrvává v současnosti, a to i emancipačním snahám navzdory.

Podle dat Japonského statistického úřadu (Statista, leden 2021) vzrostl podíl pracujících žen ze 46,2 % v roce 2011 na 51,8 % v roce 2020. Velké procento žen však i v současnosti pracuje pouze na částečný úvazek. V této skutečnosti spočívá zásadní rozdíl mezi muži a ženami na pracovním trhu, jelikož ženy musí v důsledku hluboce zakořeněných společenských očekávání stále překonávat překážky navíc, pokud si chtějí zajistit stabilní a zejména trvalé zaměstnání (Buchholz 2019). Politika *Abenomics* expremiéra Šinzó Abeho (konkrétně Zákon o podpoře zapojení a kariérního postupu žen na trhu práce z roku 2015), ačkoliv poskytla určité zlepšení, nevyřešila daný problém z dlouhodobého hlediska. V důsledku toho narážejí ženy i v současnosti na tyto obvyklé problémy s přístupem k dlouhodobému pracovnímu poměru. Nutno však podotknout, že tato politika přes všechny nesplněné sliby stále přinesla pozitivum v podobě narůstajícího zájmu a povědomí ohledně této problematiky. Jak uvedla profesorka ekonomie Wakana Šutó z Univerzity Rikkjó:

*„Pro firmy tato nová politika znamenala nutnost vytyčit konkrétní cíle a potřebné metody k jejich dosažení. Negativem však je to, že je v současnosti kladen přílišný důraz na počet žen ve vysokých pozicích coby indikátoru rovného zapojení v pracovních silách. V 21. století je důležitější, zda zaměstnanci mají možnosti rozvoje a významnějšího zapojení na pracovišti. A to bez ohledu na to, zda jsou či nejsou na manažerské pozici.“ (Shuto 2021)*

V návaznosti na poznatky vyplývající z první části práce se ženy již dlouho podílejí aktivně na chodu japonské ekonomiky. Navíc za posledních několik desetiletí počet pracujících žen v Japonsku každoročně stoupá. Podle dostupných statistických údajů dosáhl v roce 2019 daný podíl rekordní hodnoty, a to zhruba 52,2 %, přičemž byl o rok později zaznamenán pokles o cca 0,4 %, který však lze přisoudit důsledkům pandemie a nikoli obecné tendenci tohoto trendu (Statista 2021). Ovšem přístup k rovným příležitostem se navzdory tomuto pozitivu nadále vyvíjí

pouze pozvolna. Konkrétně kritika vůči nedostatečnému podílu žen ve vedoucích pozicích se ozvala například směrem k japonskému parlamentu, kde v současnosti jen zhruba desetina celkového počtu členů dolní komory je tvořena ženami (Statista 2021).

Na základě dostupných informací lze usoudit, že v otázce situace žen v pracovním prostředí dochází v posledních letech k postupnému zlepšení, ovšem k tomuto vývoji dochází pomaleji, než se očekávalo. Tuto skutečnost je možné považovat za důsledek toho, že doposud nebyly provedeny efektivní systémové změny, které by odstranily překážky znemožňující ženám dosáhnout plného potenciálu.

### 3.2.2 KARIÉRNÍ RŮST

Mezi obvyklé argumenty pro intenzivnější úsilí v oblasti kariérních příležitostí pro ženy patří tvrzení, že větší zapojení žen na pracovním trhu je důležitým krokem k ekonomické revitalizaci Japonska. Součástí tohoto plánu je mimo jiné také dát podnět k výraznějšímu zapojení žen v pozicích vyššího managementu a odstranění systémových nedostatků, které zabraňují rovným příležitostem v oblasti postupu na tuto úroveň (Ishizuka 2016)

Pro Japonsko je typický, a to i v porovnání s dalšími východoasijskými zeměmi, pomalejší kariérní růst, kdy věk, v němž lidé dosahují manažerského postavení je běžně mezi 50. a 60. rokem věku (Ishizuka 2016). Tato skutečnost, ve spojení s již známou problematikou tzv. „glass ceiling“ je dalším z klíčových faktorů komplikujících situaci v otázce rovných příležitostí. Navzdory pokroku v oblasti rovného zapojení žen a mužů v pracovním životě stále existuje výrazná nerovnováha v možnostech žen a mužů co se týče přístupu k vyšším pozicím v managementu a státní správě. Například zastoupení žen v japonském parlamentu je stále poměrně nízké v porovnání s mnohými rozvinutými státy (Arnold-Parra 2021).

Tato skutečnost však nemusí nutně znamenat, že by ženy byly za každou cenu účelně diskriminovány, ale může se jednat o nerovnost příležitostí ve prospěch aktuální majoritní skupiny. Jsou-li určité pozice typické pro jednu skupinu, je poměrně běžné upřednostňovat

příslušníky dané skupiny pro jejich domnělé přednosti. Máme-li však dosáhnout společnosti, v níž rozhoduje merit a nikoliv identita, lze usoudit, že je zapotřebí brát tyto skutečnosti v potaz a příslušně na ně reagovat. Politika „*womenomics*“ vlády bývalého premiéra Abeho sice docílila výrazného zvýšení zapojení žen na trhu práce, ovšem po vertikální ose je pohyblivost žen stále omezená oproti jejich protějškům. Zatímco se s cca 72 % účastí žen Japonsko řadí dokonce výše než Evropská unie a Spojené státy, v otázce poměru žen a mužů na vedoucích pozicích tomu již tak není. Zatímco v nižších pozicích nejsou tyto rozdíly tak patrné, v pozicích managementu velkých japonských firem zaujímají ženy jen zhruba 8 % celkového počtu pracovníků. V důsledku toho se některé z těchto žen vyjadřují k nutnosti podpory žen v kariérním postupu a vytvoření příležitostí pro dosažení tohoto cíle (Sumathi 2021).

Politika vlády premiéra Šinzó Abeho, ačkoliv nevyřešila nutně všechny problémy a její priority ve vztahu k rovným příležitostem žen jsou poměrně sporné, dokázala více zapojit ženy jako členy pracovního trhu a na této skutečnosti bude každá následující vláda nucena přijímat taková opatření, která tuto demografickou skupinu berou náležitě v potaz. I přes fakt, že ženy se již po konci druhé světové války aktivně zapojovaly v práci, lze soudit, že posledních cca 20 let v Japonsku přineslo bezesporu nezanedbatelný pokrok, jehož vliv bude nyní utvářet budoucí legislativu ve vztahu k situaci žen a mužů na trhu práce.

#### **4.0 Současné poměry**

Jaká je tedy momentální situace? Jaké jsou potřeby nové generace japonských pracujících a jsou tyto potřeby vhodně uspokojovány? Mladá generace současného Japonska je, podobně jako v jiných zemích, ovlivněna západním způsobem myšlení a životní filozofií mnoha různých kultur. Zejména v posledním desetiletí můžeme také pozorovat nutnost přehodnocení mnoha zažitých koncepcí a představ o budoucím vývoji společnosti a hospodářství. Tak jako klimatická krize poukazuje na nutnost důkladně promyslet a naplánovat postup lidstva v otázce energetiky a



ochrany životního prostředí, stejně tak i Japonský systém zaměstnávání a pracovní kodex vykazuje nutnost podobných radikálních změn.

#### **4.1 Pozice nové generace japonských pracujících**

Je tedy nutné si podrobněji přiblížit, jaké jsou momentální postoje mladé generace Japonců vůči nynějším poměrům ve společnosti, zejména pak ve vztahu k pracovním podmínkám a otázce rodiny. Podle dostupných informací se mnozí mladí v Japonsku staví k současnému statutu quo výrazně negativněji než generace před nimi. Na základě průzkumu spokojenosti v práci, v němž se zúčastnilo celkem 875 mužů a žen z různých generací, vyjádřilo například zhruba 40 % mladých žen mezi 20 až 29 lety nespokojenost s firmou, která je zaměstnává, což je pro porovnání více než dvojnásobný nárůst oproti generaci ve věku mezi 60 až 69 lety s 15,4 %. Nespokojenost u mužů byla naopak zaznamenána nejvyšší u generace mezi 40 až 49 lety a byla přisuzována vyčerpání spojenému s podřizováním se společenské roli otce, na jehož bedrech spočívá povinnost zaopatřit sám finančně svou rodinu. Tato míra činila cca 35 %, v porovnání se skupinou 20 až 29 let, u níž tento podíl činil 28,7 % (Baseel 2019). Pro mnoho Japonců je v současnosti důležitá příležitost vhodné kombinace pracovního a soukromého života, zejména pak ve vztahu k rodině. Z vypozerovaných faktů zjišťujeme, že lze předpokládat vzestup generace, která má zájem se více angažovat v té oblasti života, která byla ještě donedávna považována za svět zasvěcený jejich protějšku (např. větší angažovanost mužů ve výchově a péči o domácnost, možnost trvalého zaměstnání pro ženy apod.).

Pokud bychom měli vyznačit hlavní prvky, ve kterých se nová generace na japonském trhu práce odlišuje od těch předchozích, pak je to dozajista přístup vůči zažitým koncepcím na pracovišti. Nová generace vidí zaměstnání jako příležitost přispět smysluplně do rozvoje své firmy, nikoliv pouze vykonávat monotónní kancelářskou práci. Mladší zaměstnanci zpravidla cílí na firmy, v nichž seniorita a hierarchie není tolik rozhodující. Mnozí zaměstnavatelé se tedy mimo schopnosti a vzdělání také zaměřují na charakter a přizpůsobivost kandidátů a oproti dřívější

tradici náborem nových zaměstnanců, které probíhaly zpravidla pouze jednou ročně, začíná mnoho firem v Japonsku přijímat nové pracovníky po dobu celého roku (Habgood 2019). Další věcí, kterou se nová generace Japonců na trhu práce odlišuje od ostatních, je její přístup k otázce celoživotního zaměstnání. Ačkoliv hledání stabilního zaměstnání zůstává i nadále velmi žádoucí, neplatí již nezbytně to, že by mladá generace Japonců byla loajální vůči své firmě. Spíše by se dalo tvrdit, že tomu začíná být naopak. Za příčinu těchto změn se uvádí všeobecná ekonomická nestabilita, globální recese a politický chaos vedoucí k nedostatečné důvěře vůči korporátnímu a politickému *statu quo*. Výrazná část Japonců spadajících do generace Mileniálů a generace Z také vyjádřila očekávání, že ve svém momentálním zaměstnání nesetrvají velmi dlouho a nepocítují tak silnou sounáležitost se svou firmou (Worker's Resort 2021). Ptáme-li se tedy na postoje mladé generace ve vztahu k práci, zjišťujeme, že toto pokolení je dozajista více nezávislé než jejich rodiče a prarodiče žijící na vrcholu firemní kultury poválečného Japonska. Tato demografie, nazývaná v japonštině jako generace *jutori* (Nae 2017, s.4), již nevidí koncept celoživotního zaměstnání jako nejvíce žádoucí formu práce, a namísto ní klade mnohem větší důraz na osobní rozvoj a reálný užitek své práce.

Co se otázky rodiny týče, znatelný podíl japonských Mileniálů upřednostňuje soustředit se primárně na otázku osobního rozvoje namísto uzavírání manželství a zakládání rodin, které mnohdy uzavírají nikoliv z vlastní osobní iniciativy, ale spíše z důvodu všeobecného společenského tlaku nezohledňujícího jejich vlastní preference. V předchozích kapitolách jsme si již zmínili fakt, že i přes poměrně výrazný nárůst zapojení žen na pracovním trhu a odlehčení důrazu na roli ženy coby matky a pečovatelky vyjádřila stále většina z nich úmysl založit rodinu, přestože se již nejedná o prioritu pro všechny ženy, ale spíše o jednu z mnoha cest, kterými se generace mladých žen hodlá ubírat v moderním světě nabízejícím nepřehledné množství možností a příležitostí. Pro ženy žijící v době před pádem bublinové ekonomiky byla očekávána veskrze jedna společná cesta: založit se svým manželem rodinu a zbylý čas věnovat dětem a nikoliv práci (Takigawa, Sato 2018). Mladá generace však v Japonsku naráží ještě na jinou překážku, a tou je rostoucí problém zajistit si stabilní trvalou práci, která se projevuje jako nezbytnost pro ty, kteří

plánují založit rodinu. Mnoho lidí v současnosti sice vydělává dost na to, aby užívali sami sebe, ale již ne dost na to, aby byli schopni užít domácnost s dětmi. Jednou z příčin je dlouhodobá stagnace mezd. Skutečnost je taková, že tradiční rodinné uspořádání je v současném Japonsku pro velkou část populace v podstatě nedosažitelný ideál. Bez ohledu na to, zda mnoho žen v Japonsku stále aspiruje k tomu věnovat se po uzavření sňatku naplno rodině, faktem je, že pro mnoho párů představuje tento cíl značné obtíže (Rich 2019).

## 4. 2 Diskuse

Vyjadřeno obrazně, Japonsko momentálně stojí na rozcestí, z něhož se jedna cesta ubírá zcela jiným směrem než ta druhá. Naskytá se však pocit, jako by se společnost ostrovní země pokoušela projít přímo mezi nimi. Během posledních tří desetiletí prošla japonská společnost mnohými změnami, jejichž cílem je řešit situaci stagnace ekonomiky a demografické krize a rozšířit práva svých občanů, hlavně pak ve vztahu k roli žen ve společnosti. Tato všechna opatření jsou zároveň přijímána s ohledem na kulturní charakter Japonska, který vyžaduje specifický postup při zavádění daných opatření. Z jedné strany dochází k postupnému rozvolňování zažitých koncepcí s cílem poskytnout nové generaci vhodné podmínky k budování kariéry a rodiny, zmírnit stávající demografické výzvy a problémy spojené s pracovním vytížením trvale zaměstnaných občanů. Z druhé strany si však též lze všimnout nedostatečné flexibility, na kterou je v současnosti poukazováno, a též potlačování disentu ve vztahu ke společenským a kolektivním normám. Legislativní změny byly provedeny v nemálo různých ohledech ve prospěch vhodné kombinace soukromého a pracovního života, přístupu k rodičovské dovolené pro obě pohlaví a důrazu na rovné příležitosti mužů a žen s ohledem na kariéru a rodinné povinnosti.

Z informací uvedených v této práci vyplývá, že efektivitu legislativních změn určuje především míra, se kterou je vláda a společnost schopna tyto nová prvky aktivně implementovat a zajistit jejich dodržování ze strany firem a jednotlivců. Problematickým bodem podobných plošných pravidel je také vysoká pravděpodobnost, že mnohé firmy a mnozí jednotlivci budou

využívat právních skulin a jiných způsobů, jak mnohé tyto zákony obcházet. Dalším aspektem je bezpochyby sociální tlak, který se týká zejména podpory aplikované na individuální úrovni. Z příkladu rodičovské dovolené pro otce je vidět evidentní neochota ze strany cílové skupiny využít této služby. A právě jednou z příčin jsou obavy ohledně toho, co by přijetí znamenalo pro reputaci jedince v práci. Pro japonskou společnost je typická hierarchie a kolektivní duch, kde platí, že není žádoucí, aby jednotlivec jednal způsobem, který by mohl způsobit nepříjemnosti kolektivu. A nejvíce se tato dynamika projevuje právě ve firemní kultuře, kde se obecně vyžaduje mít na prvním místě blaho a prospěch kolektivu, byť by dosažení tohoto stavu bylo v neprospěch jednotlivce. V důsledku toho zůstávají mnohé pomocné služby nevyužívány, jelikož by daná osoba zatížila své kolegy a nadřízené, což by potenciálně mělo (jak již bylo zmíněno v kapitole 3.1.2) za následky nevraživost ze strany kolektivu či např. překážky v dalším kariéřním postupu. Pro dosažení pozitivních změn je stěžejní mimo zapojení vlády také ochota jednotlivců tyto změny přijímat. Mnoho snah o modernizaci a zpružnění stávajícího systému však bude očividně vyžadovat neukvapený a důkladný postup vzhledem k faktu, že mnoho daných procesů vyžaduje přehodnocení různých společenských a kulturních zvyklostí, což pro žádnou společnost není vůbec jednoduchý úkol.

Japonská společnost bude v blízké budoucnosti nucena odpovědět si na různé palčivé otázky ohledně řešení stagnující ekonomiky a demografie. Je udržování kolektivní harmonie ku prospěchu v případě, že jedinec potřebuje pomoc? Může koncentrace na produktivitu zabránit přebytečnému času trávenému v práci? Je rozumné snažit se o řešení demografické krize skrze podporu té části populace zamýšlející zakládat rodiny, ale ve stejnou dobu ostrakizovat ty, kteří momentálně dávají prioritu rodině před kolektivem v práci? Je implementace západních vzorců nezbytně ku prospěchu z dlouhodobého hlediska? Má-li být dosaženo pozitivního vývoje směrem ke stavu, kdy výchova dětí a stabilní kariéra již nebude znamenat nutnost volby mezi jedním v neprospěch druhého, naskytá se také otázka, jak výrazně by se vývoj v kombinaci soukromého a pracovního života projevil na finanční náročnosti daného životního stylu pro průměrného Japonce. V návaznosti na kapitolu 2.2. se mohou naskýtat obavy z rizika, že rozvolnění pracovní

morálky by mohlo způsobit pokles produktivity, rychlejší stagnaci a nárůst cen, který by učinil budování rodiny ještě složitější pro ještě větší množství japonských párů. Ovšem na základě poznatků z kapitoly 3.1.2. směřuje Japonsko k redukci nadbytečné doby strávené v práci ve prospěch výraznější produktivity, nikoliv za cenu jejího obětování. Co se týká služeb pro děti předškolního věku a pečovatelských služeb o děti, nabízí Japonsko širokou škálu soukromých i státních institucí schopných postarat se o hlídání i přípravu na nástup na základní školu. Problémem však je nedostatek míst, na které je velké množství matek s dětmi nuceno čekat. Je-li úmyslem řešit demografickou otázku a udržovat zároveň stabilní produktivitu hospodářství, je dostupnost péče důležitým předpokladem k pozitivním výsledkům. Pro tu část populace, která je ochotna vychovávat děti, je nezbytné, aby stát byl schopen poskytnout vhodné příležitosti pro optimální kombinaci výchovy a zaměstnání.

## **5.0 Závěr**

Cílem této bakalářské práce bylo charakterizovat stav japonské společnosti ze sociálně-ekonomické perspektivy a zaměřit se na systém podpory, kterou má současná generace mladých pracujících k dispozici pro usnadnění zajištění stabilního pracovního a rodinného života. Jejím účelem je poskytnout podrobný obraz, podle kterého japonská společnost pracuje s problematikou demografických výzev 21. století. I přes ochladnutí motivace znatelné části mladých Japonců k otázce manželství a zakládání rodin existuje stále většina, u které tento záměr přetrvává. Tato skupina je právě proto potenciálním recipientem různých typů státních či firemních služeb, jejichž cílem je usnadnit kombinaci pracovního a rodinného života s cílem pomoci s řešením stagnace ekonomiky a demografické krize.

Z uvedených informací vyplývá, že japonská vláda vynakládá znatelné prostředky pro zlepšení situace pro tu část společnosti ochotnou budovat rodinný život paralelně se stabilní kariérou. Některé ze služeb však postrádají kapacity, některé zase, ačkoliv jsou k dispozici pro velké procento populace, zůstávají z velké části nevyužívány z důvodu společenského nátlaku,

což je znatelné např. v otázkách placeného volna či rodičovské dovolené. Vytížení a dlouhé, v mnoha případech neplacené, přesčasy zůstávají i nadále poznávacím znakem japonské firemní kultury. Na druhou stranu lze v kontextu koronavirové pandemie pozorovat pozvolný příklon k upřednostnění pracovní efektivity před tím pracovním hodnocením, v němž byl v minulých letech mnohem více kladen důraz na čas strávený v práci a počet let strávených ve stejné firmě. V kontextu zjištěného lze tedy dozajista očekávat, že japonská společnost bude nucena investovat ještě mnoho prostředků a inovace k efektivnímu řešení této situace.

## 6.0 Bibliografie:

1. AOYAMA, Tomoko, DALES, Laura, DASGUPTA, Romit. *Configurations of Family in Contemporary Japan*. [online]. 2015 [cit. 7. 11. 2020]. Dostupné z: [https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=MU2DBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=family+in+contemporary+japan&ots=aDBoat3wDP&sig=Wpi\\_OHZwFynGgQmEgouzYYBfTlM&redir\\_esc=y#v=onepage&q=family%20in%20contemporary%20japan&f=false](https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=MU2DBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=family+in+contemporary+japan&ots=aDBoat3wDP&sig=Wpi_OHZwFynGgQmEgouzYYBfTlM&redir_esc=y#v=onepage&q=family%20in%20contemporary%20japan&f=false)
2. ARNOLD-PARRA, Samuel. *Japan's Glass Ceiling: Obstacles to Women's Participation in the Workplace*. Global Risk Insights [online]. 22.03.2021 [cit. 28.01.2022]. Dostupné z: <https://globalriskinsights.com/2021/03/japans-glass-ceiling-obstacles-to-womens-participation-in-the-workplace/>
3. *Article 9. Second Periodic Report by the Government of Japan under Articles 16 and 17 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Ministry of Foreign Affairs od Japan. [online]. [cit. 29.01.2022]. Dostupné z: [https://www.mofa.go.jp/policy/human/econo\\_rep2/article9.html](https://www.mofa.go.jp/policy/human/econo_rep2/article9.html)
4. ASAI, Yukiko. *Parental leave reforms and the employment of new mothers: Quasi-experimental evidence from Japan*. ScienceDirect [online]. October 2015 [cit. 22.10.2021]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537115000226>
5. BALA, Sumathi. *More Japanese women are working now – but there's still a glass ceiling for top positions, ex-Goldman strategist says*. Poslední změna: 08.03.2022 [cit. 18.03.2022]. Dostupné z: <https://www.cnbc.com/2021/03/08/more-japan-women-are-working-but-theres-glass-ceiling-ex-goldman-strategist.html>
6. BASEEL, Casey. *Nearly half of young Japanese women say they hate the company they work for in survey*. JapanToday [online]. 11.01.2019 [cit. 10.04.2022]. Dostupné z: <https://japantoday.com/category/features/lifestyle/nearly-half-of-young-japanese-women-say-they-hate-the-company-they-work-for-in-survey>
7. BOYKOFF, Pamela. *Japan's day care crisis is turning working moms into activists*. CNN [online]. 08.07.2018 [cit. 11.04.2021]. Dostupné z: <https://edition.cnn.com/2019/07/07/asia/japan-childcare-crisis-intl-hnk/index.html>
8. RADSHAW, Jonathan. TOKORO, Michihiko. *Child benefit Packages in the United Kingdom and Japan*. [online] 24.07.2014 [cit. 11.03.2021]. Dostupné z: [http://journals.cambridge.org/abstract\\_S1474746413000353](http://journals.cambridge.org/abstract_S1474746413000353)
9. *Breakdown of private households Japan 2000-2015 by type*. Statista Research Department [online]. 09.02.2021 [cit. 10.04.2021]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/606282/japan-private-household-breakdown-by-type/>
10. BUCHHOLZ, Katharina. *Half of Japanese Female Employees Work Part-Time*. Statista [online]. 06.03.2019 [cit. 14.11.2021]. Dostupné z: <https://www.statista.com/chart/17262/number-of-japanese-women-working-part-time/>
11. *Child Allowance (Jido Teate). The City of Hiroshima* [online]. 23.10.2020 [cit. 21.03.2021]. Dostupné z: <https://www.city.hiroshima.lg.jp/site/english/4736.html>
12. *Common and Unique Employee Benefits in Japan*. G Talent [online]. 16.07.2020 [cit. 29.01.2022]. Dostupné z: <https://www.gtalent.jp/blog/japanwork-en/social-insurance-welfare-en/japan-it-engineers-welfare-en>

13. DEMETRIOU, Danielle. *Employees in the country whose brutal office culture has led to several deaths are beginning to rethink the tradition*. BBC [online]. 17.01.2022 [cit. 05.01.2022]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/worklife/article/20200114-how-the-japanese-are-putting-an-end-to-death-from-overwork>
14. *Family income and expenditure survey. Results of Two-or-more-person Households 2020*. Statistics Bureau of Japan [online]. 2020 [cit. 05.04.2021]. Dostupné z: <https://www.stat.go.jp/english/data/kakei/156n.html>
15. *Family Support Service. Shinjuku Social Welfare Conference* [online]. [cit. 30.03.2021]. Dostupné z: <http://www.shinjuku-shakyo.jp/english/familysupport/>
- Female employment rate Japan 2011-2020*. Statista [online]. 04.08.2021 [cit. 4.12.2021]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/643486/japan-female-employment-rate/>
16. HABGOOD, Grant. *What Millennials Expect in Japanese Workplaces*. LinkedIn [online]. 29.05.2019 [cit. 30.03.2022]. Dostupné z: <https://www.linkedin.com/pulse/what-millennials-expect-japanese-workplaces-grant-habgood>
17. *Hatarakitai josei no tame no takujisabisu ni tsuite*. Oita Prefectural Government [online]. 01.04.2017 [cit. 25.06.2021]. Dostupné z <https://www.pref.oita.jp/soshiki/13040/takujisabisu.html>
18. IMAMURA, Anne E. *The Japanese Family Faces Twenty-first Century Challenges*. Japan Digest. National Clearinghouse for United States–Japan Studies[online]. Zář 2004 [cit. 27.01.2021]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/el/1421/jaro2013/JAP130/um/33417232/The\\_Japanese\\_Family\\_Faces\\_21st-Century\\_Challenges.pdf](https://is.muni.cz/el/1421/jaro2013/JAP130/um/33417232/The_Japanese_Family_Faces_21st-Century_Challenges.pdf)
19. ISHIKAWA, Keiko. SCHIEBE, Tobias. *The Japanese Work-Style Reform 2019*. ZJapanR [online]. 21.05.2019 [cit. 05.03.2022]. Dostupné z ZJapanR: <https://www.zjapanr.de/index.php/zjapanr/article/view/1352>
20. ISHIZUKA, Hiromi. *An Empirical Analysis of Women's Promotion in Japanese Companies: Comparison with Chinese and Korean Cases*. Scientific Research [online]. Červen 2016 [cit. 28.01.2022]. Dostupné z: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=67559>
21. ITO, Masami. *Women of Japan unite: Examining the contemporary state of feminism*. The Japan Times [online]. 3.10.2015 [cit. 13.02.2021]. Dostupné z: [https://www.japantimes.co.jp/life/2015/10/03/lifestyle/women-japan-unite-examining-contemporary-state-feminism/#.VhNL\\_3pVhBd](https://www.japantimes.co.jp/life/2015/10/03/lifestyle/women-japan-unite-examining-contemporary-state-feminism/#.VhNL_3pVhBd)
22. *Japan Decides Bill to Scrap Child Benefits for High-Income Families*. Nippon.com [online]. 02.02.2022 [cit. 18.04.2022]. Dostupné z: <https://www.nippon.com/en/news/yjj2021020200170/>
23. *Karoshi*. Oxford English Dictionary [online]. Poslední změna: březen 2022 [cit. 20.03.2022]. Dostupné z OED: <https://www.oed.com/view/Entry/248234?redirectedFrom=karoshi#eid>
24. KAWAKAMI, Norito. TSUTSUMI, Akizumi. *The Stress Check Program: a new national policy for monitoring and screening psychological stress in the workplace in Japan*. Journal of Occupational Health [online]. 2016 [cit. 27.01.2022]. ISSN 1341-9145. DOI: <https://doi.org/10.1539/joh.15-0001-ER>
25. KHOR, Diana. *Organizing for Change: Women's Grassroots Activism in Japan*. Feminist Studies, Inc. [online]. Podzim 1999 [cit. 7. 11. 2020]. Dostupné z Jstor: <https://www.jstor.org/stable/3178660>
26. KNIGHT, John; TRAPHAGAN, John W. *The study of the family in Japan: Integrating anthropological and demographic approaches. Demographic change and the family in Japan's aging society*, 2003 [cit. 07.11.2020], 3-23. Dostupné z:



[https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=Suv9CJmi4iYC&oi=fnd&pg=PA3&dq=The+study+of+the+family+in+Japan:+Integrating+anthropological+and+demographic+approaches.+Demographic+change+and+the+family+in+Japan%E2%80%99s+aging+society&ots=7dmEto8MkU&sig=gk-MBiFgG2XkgArvoIOpbYWpPQI&redir\\_esc=y#v=onepage&q=The%20study%20of%20the%20family%20in%20Japan%3A%20Integrating%20anthropological%20and%20demographic%20approaches.%20Demographic%20change%20and%20the%20family%20in%20Japan%E2%80%99s%20aging%20society&f=false](https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=Suv9CJmi4iYC&oi=fnd&pg=PA3&dq=The+study+of+the+family+in+Japan:+Integrating+anthropological+and+demographic+approaches.+Demographic+change+and+the+family+in+Japan%E2%80%99s+aging+society&ots=7dmEto8MkU&sig=gk-MBiFgG2XkgArvoIOpbYWpPQI&redir_esc=y#v=onepage&q=The%20study%20of%20the%20family%20in%20Japan%3A%20Integrating%20anthropological%20and%20demographic%20approaches.%20Demographic%20change%20and%20the%20family%20in%20Japan%E2%80%99s%20aging%20society&f=false)

27. KOBAYASHI, Nobuko. *Japan Inc needs to pay attention to worker's mental health*. Nikkei Asia [online]. 09.09.2019 [cit. 05.11.2021]. Dostupné z: <https://asia.nikkei.com/Opinion/Japan-Inc-needs-to-pay-attention-to-workers-mental-health>
28. KOJIMA, Kazue. *Gender, Family and Fertility: Why are Japanese Women Having Fewer Children?* [online], Zář 2013 [cit. 25.01.2021]. Dostupné z: <https://etheses.whiterose.ac.uk/5164/1/Kazue%20Kojima%20thesis%20University%20of%20York.pdf>
29. KOJIMA, Shinji. NORTH, Scott. WEATHERS, Charles. *Abe Shinzo's Campaign to Reform the Japanese Way of Work*. The Asia-Pacific Journal [online]. 01.12.2017 [cit. 02.03.2022]. Dostupné z: <https://apjif.org/2017/23/Kojima.html>
30. *Marriage Rate and Divorce Rate, Japan Statistical Yearbook 2019* [online]. Statistics Bureau of Japan. 2019 [cit. 29.01.2021]. Dostupné z: <https://www.stat.go.jp/data/nenkan/68nenkan/zuhyou/y683003c00.xls>
31. *Millennials and Gen Z in Japan: 5 Approaches to Work*. Worker's Resort [online]. 17.03.2021 [cit. 29.03.2022]. Dostupné z: <https://www.workersresort.com/en/culture/millennials-gen-z-in-japan/>
32. MING, Cheang. *Japan's childcare industry is creating an unlikely opportunity for some foreign firms*. CNBC [online]. 02.04.2018 [cit. 16.09.2021]. Dostupné z: <https://www.cnbc.com/2018/04/02/japan-day-care-shortage-is-an-opportunity-for-international-operators.html>
33. *More Japanese Parents Want Bigger Families*. Nippon.com [online]. 30.10.2021 [cit. 11.04.2021]. Dostupné z: <https://www.nippon.com/en/japan-data/h00846/>
34. NAE, Niculina. *The more they change, the more they stay the same: Japanese millennials and their attitudes toward work and family*. ResearchGate [online]. Prosinec 2017 [cit. 10.04.2022]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/322486848\\_The\\_more\\_they\\_change\\_the\\_more\\_they\\_stay\\_the\\_same\\_Japanese\\_millennials\\_and\\_their\\_attitudes\\_toward\\_work\\_and\\_family](https://www.researchgate.net/publication/322486848_The_more_they_change_the_more_they_stay_the_same_Japanese_millennials_and_their_attitudes_toward_work_and_family)
35. NICOLAYSEN, Lars. *In Japan, many young single people are still waiting for romance*. DPA international [online]. 30. 11. 2020 [cit. 27.01.2020]. Dostupné z: <https://www.dpa-international.com/topic/japan-many-young-single-people-still-waiting-romance-urn%3Anewsml%3Adpa.com%3A20090101%3A201124-99-446435>
36. NONOYAMA, Hisaya. *The Family and Family Sociology in Japan*. The American Sociologist [online]. Podzim 2000 [cit. 12.02.2021]. Dostupné z Jstor: <https://www.jstor.org/stable/27698961>
37. *Number of members of the House of Representatives Japan 2021, by party and gender*. Statista [online]. 07.10.2021 [cit. 18.04.2022]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1181381/japan-members-house-of-representatives-by-party-and-gender/>
38. OHTA, Yumiko. HUANG, Kane. KOBAYASHI, Yusuke. *Japan Enacts Work Style Reform Law*. Orrick [online]. 08.08.2018 [cit. 20.02.2022]. Dostupné z: <https://blogs.orrick.com/employment/2018/08/08/japan-enacts-work-style-reform-law/>

39. OI, Mariko. *Japan's huge army of under-employed ex-housewives*. BBC [online]. 29.08.2021 [cit. 18.03.2021]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/business-58301604>
40. ONO, Hiromi. SANDERS, James. *Divorce in Contemporary Japan and its Gendered Patterns*. International Journal of Sociology of the Family [online]. Podzim 2009 [cit. 29.01.2021]. Dostupné z Jstor: <https://www.jstor.org/stable/23070722>
41. PINSKER, Joe. *Why Icelandic Dads Take Paternal Leave and Japanese Dads Don't*. The Atlantic [online]. 23.01.2020 [cit. 11.08.2021]. Dostupné z: <https://www.theatlantic.com/family/archive/2020/01/japan-paternity-leave-koizumi/605344/>
42. *'Pluralistic ignorance': Why dads in Japan don't take paternity leave*. The Japan Times [online]. 22.09.2017 [cit. 20.03.2021]. Dostupné z: <https://www.japantimes.co.jp/news/2017/09/22/national/pluralistic-ignorance-study-finds-japanese-men-favor-paternity-leave-wrongly-believe-male-peers-dont/>
43. RAHARDJO, William. *Changing ideals in the Hegemonic Salaryman: A Study of Post-War Japanese Masculinity in Relation to Hikikomori, Freeters and Women in the Workforce*. [online] 2013 [cit. 5. 11. 2020]. Dostupné z Digital Repository: <https://digitalrepository.trincoll.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1319&context=theses>
44. RAYMO, M. James. *Later marriages or fewer? Changes in Marital Behavior of Japanese Women*. Journal of Marriage and family [online]. Listopad 1998 [cit. 12. 11. 2020]. Dostupné z Jstor: <https://www.jstor.org/stable/353643>
45. RESCHER, Nicolas. *ON THE CHALLENGES OF LONGEVITY: PROBLEMS OF DEATH DEFERMENT*. Public Affairs Quarterly [online]. Červenec 2016 [cit. 18. 10. 2020]. Dostupné z Jstor: <https://www.jstor.org/stable/44732773>
46. *Revision of the Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children*. Ministry of Health, Labour and Welfare [online]. 31.03.2015 [cit. 27.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/children-childrearing/dl/150407-01.pdf>
47. RICH, Motoko. *Craving Freedom, Japan's Women Opt Out of Marriage*. The New York Times [online]. 03.10.2019 [cit. 31.03.2022]. Dostupné z: <https://www.nytimes.com/2019/08/03/world/asia/japan-single-women-marriage.html>
48. RYALL, Julian. *Japan proposes four-day working week to improve work-life balance*. Deutsche Welle [online]. 22.06.2021 [cit. 21.01.2022]. Dostupné z: <https://www.dw.com/en/japan-work-life-balance/a-57989053>
49. SAIIDI, Uptin. *Japan has some of the longest working hours in the world. It's trying to change*. CNBC [online]. 01.06.2018 [cit. 10.04.2021]. Dostupné z: <https://www.cnbc.com/2018/06/01/japan-has-some-of-the-longest-working-hours-in-the-world-its-trying-to-change.html>
50. SCHULTE, Brigid. *The-paid leave pioneers: A few Japanese dads have sparked a child-care revolution*. The Lily [online]. 17.09.2020 [cit. 24.08.2021]. Dostupné z: <https://www.thelily.com/the-paid-leave-pioneers-a-few-japanese-dads-have-sparked-a-child-care-revolution/>
51. SEIKE, Atsushi. *Japan's Baby Boomers and the Year 2007 Problem*. [online]. Japan Economic Foundation. Japan Spotlight. Prosinec 2005 [cit. 29. 10. 2020]. Dostupné z: [www.jef.or.jp/journal/pdf/C-1Seike.pdf](http://www.jef.or.jp/journal/pdf/C-1Seike.pdf)

52. SHUTO, Wakana. *The Failed Promise of Workplace Equality in Japan: A View from the Trenches*. Nippon.com [online]. 14.01.2021 [cit. 4.12.2021]. Dostupné z: <https://www.nippon.com/en/in-depth/d00653/>
53. *Share of mothers worrying about family finances Japan 2019*, Statista Research Department [online]. 13.10.2020 [cit. 05.04.2021]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1042521/family-finance-worries-among-japanese-mothers/>
54. *Statistical Handbook of Japan 2020*. Statistics Bureau of Japan [online]. 2020 [cit. 05.04.2021]. Dostupné z: <https://www.stat.go.jp/english/data/handbook/c0117.html>
55. SONG, Jiyeoun. *Economic Empowerment of Women as the Third Arrow of Abenomics*. [online] Journal of International and Area Studies, Vol. 22, No. 1, pp. 113-128. červen 2015 [cit. 18. 10. 2020]. Dostupné z jstor: <https://www.jstor.org/stable/43490283>
56. STEPHENS, Melvin. UNAYAMA, Takashi. *Child Benefit Payments and Household Wealth Accumulation*. Springer [online] Prosinec 2015 [cit. 15.03.2021]. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1111/jere.12078>
57. SUZUKI, Wataru. *Japan's Free Childcare Program No Panacea for Daycare Waitlists*. Nippon.com [online]. 11.06.2019 [cit. 11.04.2021]. Dostupné z: <https://www.nippon.com/en/in-depth/d00489/japan%E2%80%99s-free-childcare-program-no-panacea-for-daycare-waitlists.html>
58. TAKIGAWA, Maiko. SATO, Shigeru. *Facing a 'demographic time bomb', young Japanese women want to marry as soon as possible – but they aren't getting their wish*. Business Insider [online]. 29.01.2018 [cit. 30.03.2022]. Dostupné z: <https://www.businessinsider.com/japanese-women-want-to-marry-young-2018-1>
59. TAO, Tony. *Japanese Work Culture: Overtime work and a Better Work-life Balance in 2020*. Guidable [online]. 29.10.2020 [cit. 24.01.2022]. Dostupné z: <https://guidable.co/work/japanese-work-culture-overtime-work-and-better-work-life-balance-2020/>
60. TIMINSKY, Samuel J. *The Nation That Never Rests: Japan's Debate Over Work-Life Balance and Work that Kills*. The Asia-Pacific Journal [online]. 15.05.2019 [cit. 19.01.2022]. Dostupné z: <https://apjif.org/2019/10/Timinsky.html>
61. TOSHITANI, Nobuyoshi. SEARIGHT, Amy. *The Reform of Japanese Family Law and Changes in the Family System*. U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement [online]. 1994 [cit. 13. 11. 2020]. Dostupné z Jstor: <https://www.jstor.org/stable/42772069>
62. *Towards Equality: Paternity leave still a tricky issue in Japan's staid mindset*. The Asahi Shimbun [online]. 28.06.2021 [cit. 11.08.2021]. Dostupné z: <https://www.asahi.com/ajw/articles/14379538>
63. *Various types of kindergartens and nursery schools*. Hanko Seal Archive [online]. 07. 03. 2019 [cit. 17.09.2021]. Dostupné z: <http://hanko-seal.com/archives/4423>
64. WADA, Teni. *Guide to Navigating the Japanese Hoikuen System*. Best living Japan [online]. [cit. 11.04.2021]. Dostupné z: <https://bestlivingjapan.com/navigating-japanese-hoikuen-system/>
65. *Will Your Work-Life Balance Demand Discourage a Prospective Japanese Employer*. Jobs in Japan [online]. 08.01.2022 [cit. 05.02.2022]. Dostupné z: <https://jobsinjapan.com/working-in-japan/will-your-work-life-balance-demand-discourage-a-prospective-japanese-employer/>

66. WEST, John. *Robotics Improves the Fate of Democratic Decline in Japan*. Brinknews [online]. 16. 4. 2019 [cit. 18. 10. 2020]. Dostupné z: <https://www.brinknews.com/has-japan-found-its-robotics-sweet-spot/>