

A DENTSŪ-ÜGY

ÉS A JAPÁN MUNKASTÍLUS SÖTÉT OLDALA

2016 októberében hatalmas botrány borzolta a kedélyeket Japánban: a Dentsū vállalatnál dolgozó fiatal lány, Takahashi Matsuri öngyilkossága a figyelem középpontjába helyezte a japán vállalatok sötét oldalát. Cikkünkben ezen ügy körülményeit, valamint a túlóráztatás és a túlmunkából adódó halál (karōshi) problémájának okait, a japán mindennapok egy „kevésbé rózsaszín oldalát” mutatjuk be.

„Még ha meg is ölnék, akkor se ereszd el a munkát!” – A Dentsū-ügy körülményei

A fent olvasható mondat szerepel abban a kiskönyvben, melyet Japán egyik vezető, marketinggel foglalkozó cége, a Dentsū alkalmazottai között osztanak szét. Mivel a Dentsū neves nagyvállalat, az elit egyetemekről érkező frissdiplomások is szívesen célozzák meg a céget, hogy ott építsenek karriert. Így volt ezzel Takahashi Matsuri is. A lányt, aki Japán legnevesebb egyetemén, a **Tokiói Egyetemen** tanult, édesanyja egyedül nevelte. Takahashi igyekezett olyan munkát találni magának, mellyel a jövőben támogathatja édesanyját is. Diplomázás után felvették a Dentsūhoz, ahol próbaideje alatt normál munkarendben foglalkoztatták. A próbaidő letelte után azonban felettesei túlórázásra kezdték kötelezni. A részlegében dolgozó munkavállalók számát lecsökkentették, ám a munkateher nem csökkent arányosan. A kikényszerített túlórák egyre nagyobb méreteket öltöttek, ami mellé munkahelyi zaklatás, megszegénítés is társult. 2015. december 25-én, az akkor 24 éves Takahashi, levette magát a dolgozó szálló harmadik emeletéről, öngyilkosságot követett el.

Majd egy évvel később, 2016. szeptember 30-án a japán munkaügyi felügyelőség kimondta, hogy a lány öngyilkosságához a túlmunkából adódó depressziója vezetett.



A lány édesanyja sajtótájékoztatót ismertette az ügy részleteit a nyilvánossággal. Bizonyítást nyert, hogy a lányt egy adott időszakban normál munkaidején felül heti 105 óra túlórára kényszerítették. Ezt úgy képzeljük el, mintha a hét minden napján – a hétvégeket is beleértve – alig 4 óra pihenőt kapnánk. Az ügy azért is jelentős, mert Takahashi gyakran használta a Twittert, így tweetjei alapján (lásd a kerettest) kerek képet kaphatunk arról, milyen lelkiállapotba is került a lány a túlóráztatás és a munkahelyi megaláztatások hatására.

Takahashi öngyilkossága nem az első ilyen eset a cég történetében. 1991-ben egy akkor két éve a Dentsūnál dolgozó fiatal férfi lett öngyilkos a túlórából fakadó terhek következtében. Abban az ügyben még 2000 júniusában mondta ki a bíróság a Dentsū felelősségét. A 2015-ös esetet megelőzően ráadásul kétszer is figyelmeztette a tokiói és az oszakai munkaügyi felügyelőség a céget, hogy a túlóráztatásokkal megszegik a munkaügyi törvényt. Az első figyelmeztetés 2014 júniusában, a második figyelmeztetés pedig négy hónappal Takahashi öngyilkossága előtt, 2015 augusztusában történt. A botrányt tovább fokozta, hogy napvilágot látott az a tény is, hogy a fent említett visszadások ellenére a Dentsū többször is megkapta a „Dolgozóbarát vállalat” minősítést és az ezzel járó előnyöket.

Természetesen a Dentsū nem az egyedü-

...kizsákmányolják munkavállalóikat, az előírt munkaidőn felül túlóráztatják őket...

li ilyen vállalat. Azokat a cégeket, amelyek kizsákmányolják munkavállalóikat, például az előírt munkaidőn felül túlóráztatják őket, Japánban „fekete vállalatoknak” nevezik. Sok cég azonban kívülről „fehérnek” tűnik, valójában viszont a fekete vállalatokhoz hasonló munkakörülmények jellemzik őket. Ezeket a cégeket „rejtett fekete vállalatoknak” nevezzük: ilyen volt a Dentsū is.

„Százórányi túlórába belehalni szármalmas.” – Szociokulturális okok

Az ügy napvilágra kerülését követően számos újságcikk, blogbejegyzés született a túlóráztatás, a túlmunka okozta halállal kapcsolatban. Sokat elárul ezen ügyek Japánban belüli megítéléséről az, hogy egy egyetemi professzor a hír hallatán az alcimben olvasható módon reagált. (Persze ezt a kijelentését nagyon sokan kritizálták.) A különböző újságcikkek főként azt a kérdést teszik fel: ha máshol, például az Európai Unióban képesek olyan jogszabályokat hozni, melyek gátat szabnak a túlóráknak, Japánban miért nem? Nos, a „fekete vállalatok” munkastílu-

sa elég mélyen gyökerezik a japán vállalati kultúrában, habár ennek negatív hatásai is jól ismertek (a *karōshi*, azaz a túlmunkából fakadó elhalálozás kifejezése már nemcsak Japánban, hanem világszerte ismert szó). Az efféle halálesetek hátterében számos szociokulturális tényező áll.

Az egyik ilyen tényező a probléma *jogszabályi háttere*. A jelenleg hatályos japán munkaügyi törvényben leszögezik ugyan, hogy a heti maximális munkaidő **40 óra**, ám nyitva hagynak egy *kiskaput*. Egy megállapodás segítségével ugyanis a maximális óraszám felül is dolgoztathatja a vállalat a munkavállalóját. 2014-ben született ugyan egy másik törvény, amely a *karōshi* megszüntetését tűzi ki céljául, ám a gyakorlatban ez semmin nem változtatott, hiszen nem határozott meg szankciókat a törvényt megszegő vállalatokkal szemben.

A japán ember társadalomban betöltött helyét nagyban meghatározza, milyen oktatást kapott, milyen egyetemet végzett el. A verseny az egyetem után is folytatódik: a frissdiplomások igyekeznek minél híresebb céghez bejutni. A név kötelez: ha Japán legrangosabb egyetemét végzi el valaki, várható, hogy egy hasonló rangos céghez kerül, és ott is marad akár nyugdíjas koráig. Japánban tradicionális jelenség az *élet-hossz tartó foglalkoztatás*: még napjainkban is meglehetősen ritkák a munkahelyváltások. Sokan akkor sem mernek váltani, ha érzik, nem bírják a túlzó terheket. A munkahelyváltást sokan **szégyenként** fogják fel: úgy érzik, nem tudták megfelelően elvégezni a felettesei által rájuk bízott feladatokat, így szégyenbe kerültek. Ezt az érzetet erősíthetik a felettesek *bántó megjegyzései* is. Ilyen esetekben szintén gyakori probléma, hogy az áldozatnak nincs kihez fordulnia. Az emberi kapcsolatok kiüresedésének tudható be, hogy sokan nem talál-

TAKAHASHI MATSURI TWEETJEI (részletek):



„Azon gondolkodtam, kit rakjak bele a [halál előtt] búcsúlevelembe”

„Minden érzésem elvésztem azon kívül, hogy álmos vagyok”

„... már nem tudod, hogy azért dolgozol, hogy élj; vagy azért élsz, hogy dolgozz”

„Megint eldöntötték, hogy szombaton és vasárnap is dolgozni kell, komolyan meg akarok halni”

„Mindennap rettegek a másnaptól”

„Még arra is gondoltam, hogy talán meghalni is nagyobb boldogság ennél...”



Sokan akkor sem mernek váltani, ha érzik, nem bírják a túlzó terheket.

nak környezetükben olyan személyt, akivel megbeszélhetnék problémáikat.

További jelentős probléma a „szolgáltatásszerű túlórázás” általánossá válása. Az utóbbi időben a japán munkaerőpiacon megnövekedett az **alkalmi munkavállalók** aránya, akiknek az alkalmazása kevesebb költséggel jár a cégek számára. Attól félve, hogy a munkáltatójuk lecseréli őket egy alkalmi munkavállalóra, az állandó alkalmazottak sok „szolgáltatásszerű”, vagyis fizetetlen túlórára vállalkoznak. De a fizetett túlórára is szükségük van, hiszen a megélhetési költségek nagy terheket rónak rájuk. A túlórapénz nélkül nem tudnák megfelelően törleszteni ezeket a költségeket, így a havi kiadások kalkulálásánál sokan természetesen számolnak a túlóradíjakkal is. Számukra a túlórázás pusztán megtöltása hátrányos következményekkel járna, hiszen egy nagy bevételről esnének el.

„Az életnél nincs fontosabb munka.” – Van kilátás?

A fenti mondatot Takahashi Matsuri édesanyja mondta októberi sajtótájékoztatóján. Valóban: számos kutatás kimutatta, hogy az alvászavar rovására történő túlórázás, az éjszakába nyúló munka **nem hatékony**; a szellemileg fáradt munkaerő hajlamosabb a hibázásra. A túlóráztatás általánossá válása a családokra és az egész gazdaságra rossz hatással van. A japán társadalom fokozatos elöregedéséhez is hozzájárul, hiszen a férfiak kevés időt töltenek családjukkal, gyermekeikkel; a háztartás vezetésének terhe teljes egészében a nőkre hárul, így a gyermekvállalási kedv is csökken.

Az egyedülállóknak többek között a túlórák miatt nincs idejük az ismerkedésre, a nők pedig nem tudnak belépni vagy visszalépni a munkaerőpiacra. A gazdaságot különböző intézkedésekkel fellendíteni kívánó Abe-kormány a munkakörnyezet reformját

is programjával tűzte ki, konkrét intézkedés azonban a mind ez ideig nemigen történt. A Dentsū-ügynél láthattuk, hogy a nagyvállalatnak a hasonló öngyilkossági eset megtörténtétől számított 25 év alatt sem sikerült előrelépést tennie, ezért úgy vélem, amíg a japán társadalom és a japán cégvezetők munkához fűződő általános hozzáállása nem változik, meglehetősen kétséges, a közeljövőben sikerül-e megoldani a japán munkakörnyezet és a túlmunkából fakadó halálesetek problémáját.

Hornos Dániel

