

Đôi nét về “nữ nhân viên công sở” ở Nhật Bản (từ thời kỳ Taisho đến đầu thời kỳ Showa), liên hệ với thực tiễn hiện nay

Dương Thu Hà^(*)

Tóm tắt: Bài viết phân tích bối cảnh ra đời, phân loại, đặc trưng của tầng lớp “nữ nhân viên công sở” ở Nhật Bản (từ giai đoạn xuất hiện ở thời kỳ Taisho đến đầu thời kỳ Showa), đặc biệt nhấn mạnh ở mối liên quan với yếu tố gia đình. Khác với “nữ nhân viên công sở truyền thống” bị phê phán là theo đuổi sự nghiệp làm ảnh hưởng đến hạnh phúc gia đình, “nữ nhân viên công sở hiện đại” lại khéo léo biến công việc thành cơ hội tìm kiếm đối tượng kết hôn và xây dựng cuộc sống gia đình. Tuy nhiên, dù với nhóm nào và ở thời kỳ nào thì gia đình vẫn là yếu tố chi phối nhận thức về vai trò của công việc trong đời sống của người phụ nữ Nhật Bản. Điều này có sự liên hệ chặt chẽ với thực trạng phụ nữ nghỉ việc sau kết hôn để trở thành người nội trợ chuyên nghiệp và xu hướng kết hôn muộn, không kết hôn của phụ nữ Nhật Bản hiện nay.

Từ khoá: Nữ nhân viên công sở, Gia đình, Sự nghiệp, Phụ nữ Nhật Bản

“Nữ nhân viên công sở” trong tiếng Nhật gọi là *Shokugyō fūjin*. Đây là thuật ngữ được sử dụng trong một khoảng thời gian ngắn từ thời kỳ Taisho (1912-1926) đến đầu thời kỳ Showa (khoảng năm 1940) để chỉ những phụ nữ làm các công việc như: hành chính, y tá, đánh máy... trong khi chỉ có rất ít phụ nữ làm việc ngoài xã hội^(**). Do ảnh hưởng của Khổng giáo và Phật giáo, đến trước thời

kỳ cận đại, xã hội Nhật Bản vẫn là một xã hội gia trưởng và người phụ nữ chỉ thực hiện vai trò nội trợ trong gia đình. Vì thế, quan niệm *Ryōsai kenbo* nhằm giáo dục phụ nữ trở thành người “vợ đảm mẹ hiền” luôn được coi là quan niệm giáo dục chủ đạo đối với phụ nữ Nhật Bản truyền thống. Từ chỗ chỉ tập trung chăm lo việc nhà cửa và phục vụ chồng con, bước vào thời kỳ Taisho, số lượng lớn phụ nữ ra ngoài làm việc với tư cách là “nữ nhân viên công sở”^(*) đã cho thấy mong muốn được phát

^(*) ThS., Khoa Đông Phương học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội; Email: duongthuha1986@gmail.com

^(**) Cụm từ *Shokugyō fūjin* được đưa vào *Từ điển từ mới* (Hattori Yoshika/ Uehara Rorou biên soạn) xuất bản năm 1918. Dẫn theo: *Đại từ điển quốc ngữ Nhật Bản*, Shogakukan, 2001, tập 7.

^(*) Sau khi xuất hiện, số lượng nữ nhân viên công sở tăng lên nhanh chóng, từ 35 vạn người năm 1920, đến năm 1940 đã tăng gấp 5 lần, tức là khoảng 175 vạn người. Tỷ lệ nữ nhân viên công sở

huy vai trò trong công việc và khẳng định vị thế bản thân trong xã hội của người phụ nữ. Vậy, việc theo đuổi nghề nghiệp có ảnh hưởng như thế nào đến yếu tố gia đình của những “nữ nhân viên công sở” này?

1. Bối cảnh xuất hiện “nữ nhân viên công sở”

** Đào tạo học vấn cho phụ nữ được chú trọng*

Bước vào thời kỳ Minh Trị (1868-1912), việc phổ cập giáo dục cho nữ giới ở Nhật Bản bắt đầu được quan tâm. Nhờ chính sách phổ cập giáo dục năm 1873, nhiều trẻ em gái Nhật Bản được đến trường theo học ít nhất là hết bậc tiểu học. Sau chiến tranh Nhật - Nga, số người biết đọc, biết viết chiếm hơn 97% tổng dân số Nhật Bản. Không chỉ dừng lại ở bậc tiểu học, phụ nữ Nhật Bản thời kỳ này còn được khuyến khích và tạo điều kiện để theo học lên các cấp cao hơn. Tỷ lệ phụ nữ học lên tiểu học bậc cao là 41,5% (năm 1921) đã tăng lên 60,3% (năm 1940), phụ nữ học lên trung học tăng từ 14% (năm 1923) lên 24,3% (năm 1940)^(*).

** Sự mở rộng của khối văn phòng và sự ra đời ngành dịch vụ ở Nhật Bản*

Sự phát triển nhảy vọt của kinh tế Nhật Bản sau Chiến tranh thế giới thứ Nhất khiến số lượng doanh nghiệp ở Nhật Bản tăng nhanh, các tổ chức kinh doanh, các khối sự nghiệp công cộng đều đồng loạt được đại quy mô hóa, bộ phận văn phòng của các công ty, xí nghiệp cũng được mở rộng.

trên tổng số phụ nữ có việc làm trên toàn quốc tăng từ 3,3% (năm 1920) lên 13,7% (năm 1940).

(*) Theo *Tiểu học lệnh* ban hành năm Minh Trị 40 (1907), cấp Tiểu học gồm 6 năm, cấp Tiểu học bậc cao gồm 2 năm. Kết thúc 8 năm bậc Tiểu học, người học có thể học lên cấp trung học với 3 hình thức: 1- trường sư phạm 2 năm, 2- trường dạy nghề 5 năm, 3- trường trung học 5 năm (Dẫn theo: Yamazaki Takako, 2009).

Thời kỳ này, không chỉ các thành phố lớn như Tokyo và Osaka, các thành phố địa phương cũng có cơ hội mở rộng. Sasebo (Nagasaki), Kawasaki, Ube (Yamaguchi) được biết đến là các thành phố công nghiệp tăng trưởng nhanh chóng. Yokohama, Kobe ngày càng trở nên phồn vinh, các thành phố quân sự như Kure (Hiroshima), Yokosuka (Kanagawa) cũng rất phát triển. Các công trình kiến trúc hiện đại liên tiếp được xây dựng để làm văn phòng của các hãng mậu dịch, sản xuất, ngân hàng, các công ty bảo hiểm, các tiệm bách hóa... Đồng thời là sự phát triển của mạng lưới dày đặc tàu điện, tàu điện ngầm, xe bus... nổi trung tâm thành phố với các khu dân cư ngoại ô. Đây chính là tiền đề ra đời hàng loạt các công việc mới đòi hỏi sự tham gia của phụ nữ như: tiếp thị bảo hiểm, nhân viên bán hàng, nhân viên hướng dẫn thang máy, nhân viên trực lễ tân, nhân viên trực điện thoại, nhân viên nhà ga,...

** Sự phát triển của phong trào phụ nữ*

Cuối thời kỳ Minh Trị, đầu thời kỳ Taisho, phong trào kêu gọi bình đẳng nam nữ và giải phóng phụ nữ nổi lên mạnh mẽ. Cổ vũ tinh thần cho phong trào là sự ra đời của các tạp chí dành cho phụ nữ trong thời kỳ này như: *Thế giới nữ sinh* (Jogaku sekai, 1885), *Thế giới phụ nữ* (Fujin sekai, 1906), *Câu lạc bộ phụ nữ* (Fujin kurabu, 1920), *Phong trào phụ nữ* (Fujin Undō, 1923), *Phụ nữ và lao động* (Fujin to rōdō, 1924), *Nữ nhân viên công sở* (Shokugyō fujin, 1924),...

Tháng 9/1911, tạp chí *Seito* (*Thanh Tháp*)^(*) đã viết: “Khởi nguyên, phụ nữ thực ra chính là mặt trời. Ngày nay phụ nữ

(*) *Seito* là tạp chí do những phụ nữ trẻ tuổi có tư tưởng tiến bộ, đại diện là Hiratsuka Raicho sáng lập ra, chủ yếu xuất bản các ấn phẩm cổ vũ cho phong trào giải phóng phụ nữ.

là mặt trắng, sống dựa vào người khác, tỏa sáng nhờ ánh sáng của người khác, là mặt trắng với khuôn mặt trắng xanh như người bệnh. Chúng ta phải lấy lại mặt trời đã bị che khuất của chúng ta”. Ngoài ra, tạp chí *Câu lạc bộ phụ nữ* cũng đưa ra khẩu hiệu “nữ nhân viên công sở bắt kể học thức sâu nông, bất luận giai cấp trên dưới, cùng đấu tranh mạnh mẽ, dũng cảm, kiên định để nhắm đến con đường cải thiện đời sống nhận thức” (Dẫn theo: Yamazaki Takako, 2009). Kết quả là, lời kêu gọi này đã giác ngộ và tác động to lớn đến việc xác lập tính bản ngã của phụ nữ Nhật Bản đương thời, giúp họ nhận thức được vai trò của mình trong gia đình và xã hội. Đây cũng là một trong những yếu tố thúc đẩy phụ nữ Nhật Bản bước ra ngoài xã hội theo đuổi nghề nghiệp.

2. Đặc điểm chung và phân loại nữ nhân viên công sở

Điều tra về “Triển vọng nữ nhân viên công sở” của thành phố Tokyo năm 1931 (Dẫn theo: Iwashita Kiyoko, 1960) và “Nghề nghiệp chủ hộ gia đình của nữ nhân viên công sở” của thành phố Osaka năm 1938 (Ban thường vụ Phòng Xã hội thành phố Osaka, 1938) đều cho thấy “nữ nhân viên công sở” xuất thân trong gia đình khá giả tương đối nhiều. Bản thân các cơ quan, xí nghiệp có nhu cầu tuyển dụng nữ nhân viên cũng coi trọng yếu tố nền tảng gia đình, do vậy họ luôn điều tra kỹ lưỡng về lý lịch gia đình của nữ ứng viên.

Về cơ bản, trình độ học vấn tối thiểu của nữ nhân viên công sở là tốt nghiệp bậc tiểu học. Ngoài ra, nhân viên công sở có trình độ học vấn trên bậc trung học chiếm 69,1%, trong đó, tỷ lệ người tốt nghiệp trường nữ sinh cấp 3 chiếm đến 42,4%. Số nhân viên công sở tốt nghiệp bậc tiểu học là 30,8% và số người không đi học chỉ chiếm 0,1% (Ban thường vụ Phòng Xã hội

thành phố Osaka, 1938). Ngoài ra, với một số nghề nghiệp đặc thù cần đòi hỏi trình độ, kỹ năng thì sẽ có những yêu cầu cao hơn về học vấn. Chẳng hạn, nữ giáo viên hoặc nữ nhân viên đánh máy đòi hỏi phải biết tiếng Anh thì cần trình độ học vấn trên trung học. Đối với nữ y tá, điều kiện để được nhập học ở các cơ sở đào tạo chuyên môn, bệnh viện hoặc thực tập trong các hội y tá là phải tốt nghiệp trên tiểu học bậc cao...

Độ tuổi xin đi làm việc của các nữ nhân viên công sở khoảng từ 13 đến 30 tuổi. Trong đó, số phụ nữ xin việc ở tuổi 16 (sau khi tốt nghiệp tiểu học bậc cao) và tuổi 19 (tuổi tốt nghiệp cấp trung học) là cao nhất. Số phụ nữ trên 25 tuổi đi xin việc rất ít, chỉ chiếm khoảng 0,9%. Thời gian làm việc của nữ nhân viên công sở rất ngắn ngủi, thường chỉ từ 1 đến 3 năm. Rất hiếm người gắn bó với công việc trên 20 năm.

Tùy vào vị trí, công việc khác nhau mà nữ nhân viên công sở có mức lương khác nhau. Mức lương trải rộng từ 15 yên/tháng đến 190 yên/tháng. Ngoài mức lương cơ bản, nữ nhân viên công sở còn được hưởng trợ cấp và thưởng tùy theo năng lực, thành tích của bản thân và doanh thu của cơ quan.

Nữ nhân viên công sở làm việc trung bình từ 7 đến 10 tiếng một ngày. Tùy vào công việc khác nhau mà có thể chia thành 2 loại là làm giờ hành chính (sáng đi chiều về) hoặc làm ca (cách nhật hoặc ca ngày - đêm). Những công việc chia ca thường là công việc bán hàng, trực lễ tân, trực điện thoại.

Về cơ bản, dựa vào trình độ kỹ năng và học vấn, có thể chia “nữ nhân viên công sở” thành hai loại:

+ Nữ nhân viên công sở truyền thống: là những người phụ nữ làm việc trong các doanh nghiệp mang tính chuyên môn, kỹ

thuật, kỹ năng, nghệ thuật, quan hệ truyền thông. Ví dụ: nhân viên văn phòng cao cấp, nữ giáo viên, nữ bác sĩ...

+ Nữ nhân viên công sở hiện đại: theo quan điểm chung của người Nhật Bản, nữ nhân viên công sở hiện đại chỉ là những người làm các công việc đơn giản không đòi hỏi cao về học vấn và kỹ năng: phục vụ văn phòng, hướng dẫn thang máy, trực lễ tân, hướng dẫn xe bus...

3. Yếu tố gia đình đối với nữ nhân viên công sở

Do sự phân hóa của nữ nhân viên công sở nói chung thành kiểu truyền thống và kiểu hiện đại nên sự nhìn nhận, đánh giá của xã hội Nhật Bản đương thời với mỗi nhóm cũng khác nhau và việc theo đuổi nghề nghiệp của mỗi nhóm cũng có ảnh hưởng khác nhau đến yếu tố gia đình.

** Đối với nữ nhân viên công sở truyền thống*

Nữ nhân viên công sở truyền thống với học vấn, kỹ năng và nhận thức tương đối cao, là những người mở đầu cho thời kỳ phụ nữ tham gia vào công việc xã hội ở Nhật Bản đương thời. Việc phụ nữ phát huy vai trò của mình trong nghề nghiệp được coi là kết quả của việc đã phá hủ tục từ xưa đến nay. Phụ nữ nói chung dần nhận thức quan điểm “tự mình làm, tự mình hưởng”, hay nói cách khác là việc trở thành nữ nhân viên công sở là một hình thức nhằm “tự lập trong xã hội” của phụ nữ. Đối với họ, nghề nghiệp không chỉ cần thiết cho việc kiếm sống, mà làm việc còn mang một ý nghĩa to lớn, đó là khẳng định vị trí của mình trong xã hội. Họ thăng tiến bằng năng lực, kỹ thuật và thâm niên kinh nghiệm, do đó họ có thu nhập cao và khẳng định được địa vị của mình trong xã hội.

Tuy nhiên, không phải tất cả đều nhìn nhận tích cực đối với hình ảnh nữ nhân

viên công sở giải phóng phụ nữ nhằm “tự lập trong xã hội”. Có ý kiến chỉ trích công việc của họ là yếu tố phá vỡ hạnh phúc gia đình: “Nữ nhân viên công sở trẻ có xu hướng bị nam giới hóa... Dù thế nào đi nữa thì nữ nhân viên công sở cũng có xu hướng kết hôn muộn, mà nếu kết hôn thì nhiều người sẽ thất bại trong hôn nhân hoặc là bị đàn ông xa lánh” (Theo: Inage Sofū, 1921). Thậm chí còn có ý kiến cho rằng: “Hạnh phúc gia đình và nữ nhân viên công sở là hai phạm trù trái ngược. Phụ nữ muốn giữ hạnh phúc gia đình thì phải vứt bỏ nghề nghiệp, ngược lại muốn làm nhân viên công sở thì phải từ bỏ gia đình” (Theo: Murofuse Kōshin, 1924).

Hình ảnh nữ nhân viên công sở mâu thuẫn với hình ảnh người phụ nữ xây dựng hạnh phúc gia đình (kết hôn). Trên thực tế, trong xã hội Nhật Bản trước đây đã có trường hợp phụ nữ đi làm các công việc như nông nghiệp hoặc công nhân trong nhà máy sản xuất. Tuy nhiên, mục đích làm việc của họ được xã hội ghi nhận là hành động hỗ trợ kinh tế cho gia đình hay nói cách khác là một hình thức xây dựng yếu tố gia đình. Trái lại, việc nữ nhân viên công sở truyền thống làm việc để nhằm đạt được địa vị và độc lập kinh tế đã bị nhìn nhận là một yếu tố đối lập với tư tưởng xây dựng gia đình từ xưa đến nay của phụ nữ Nhật Bản. Ngoài ra, việc phụ nữ tiến thân vào nơi làm việc còn bị coi là nguy cơ chiếm lĩnh công việc với nam giới, đặc biệt là giai đoạn khủng hoảng kinh tế và thất nghiệp tràn lan trong những năm đầu thập niên 1930.

Như vậy, với mục đích làm việc để tự lập, nữ nhân viên công sở truyền thống được đánh giá là những người có danh tiếng, vị thế cao, có nhân cách tốt và có nguồn kinh tế vững chắc. Tuy nhiên, công việc của họ bị phê phán là có ảnh hưởng

xấu đến chế độ gia đình, đến hình ảnh “mẹ hiền vợ đảm” truyền thống ở Nhật Bản.

** Đối với nữ nhân viên công sở hiện đại*

Do không có trình độ học vấn và kỹ năng cao nên nữ nhân viên công sở hiện đại thường có thu nhập khá thấp, họ thường để lại dấu ấn cho người khác là hình ảnh những cô gái trẻ với trang phục đẹp đẽ và làm những công việc đơn giản như hướng dẫn thang máy, trực lễ tân, hướng dẫn ở nhà ga,...

Về cơ bản, mục đích làm việc của nữ nhân viên công sở hiện đại là “giúp đỡ kinh tế cho gia đình và kiếm tiền cho việc kết hôn trong tương lai gần”. Chính vì vậy, quãng thời gian làm việc của họ rất ngắn, thường là từ sau khi tốt nghiệp đến trước khi kết hôn. Khác với nữ nhân viên công sở truyền thống, nữ nhân viên công sở hiện đại không trở thành đối tượng bị chế độ gia đình phê phán. Bởi lẽ, bước vào giai đoạn sau, nhiều người chủ trương rằng dù làm việc với tư cách nữ nhân viên công sở thì tính chất căn bản của một phụ nữ như thiên chức làm mẹ hoặc sự nữ tính cũng không thay đổi. Hiệu trưởng thế hệ thứ 2 của trường Đại học nữ sinh Tokyo, Asō Shōzō cũng cho rằng, nghề nghiệp của “nữ nhân viên công sở” không phải là yếu tố xung đột với vai trò của phụ nữ trong gia đình (Asō Shōzō, 1931).

Không chỉ dừng lại ở đó, nữ nhân viên công sở còn được nhìn nhận tích cực hơn trong mối quan hệ với chế độ hôn nhân, gia đình. Người ta đánh giá cao những kỹ năng mà nữ nhân viên công sở rèn luyện được khi làm việc và cho rằng những kỹ năng đó có thể giúp phụ nữ ứng dụng vào công việc gia đình sau này. Ví dụ, “thích giao tiếp”, “ứng biến với cơ hội”, “sự nhu hòa” có được thông qua việc ứng xử trong các mối quan hệ ở cơ quan, hoặc là “sự hợp lý”, “tính kế hoạch” thu

được nhờ xử lý công việc và hơn thế nữa là sự “lý giải, thông cảm” đối với công việc của người chồng tương lai. Những kỹ năng thu được trong công việc tuy khác với những việc mà một phụ nữ chưa lấy chồng cần phải học để chuẩn bị đi làm dâu (như: cắm hoa, trà đạo, nấu ăn, may vá, phép tắc lễ nghi), nhưng làm việc với tư cách là nữ nhân viên công sở cũng được coi là việc rèn luyện chuẩn bị làm mẹ, làm vợ và có lợi cho việc kết hôn. Việc nữ sinh đi làm sau khi tốt nghiệp được coi là một bước đệm tốt trước khi lấy chồng. Lý do là, phụ nữ trẻ thời kỳ này cho rằng đi làm sau khi tốt nghiệp sẽ có cơ hội tiếp xúc nhiều hơn, được rèn luyện cách nhìn nhận, đánh giá về tình cảm chân thành và thái độ nghiêm túc của người đàn ông, đồng nghĩa với việc tăng khả năng tìm được mối lương duyên.

Nói chung, việc trở thành nữ nhân viên công sở hiện đại được coi là sự chuẩn bị tích cực đối với việc xây dựng gia đình của phụ nữ sau này. Có thể thấy, dù là nữ nhân viên công sở truyền thống hay hiện đại thì rõ ràng gia đình vẫn là yếu tố chi phối lớn đối với họ.

4. Liên hệ với vấn đề việc làm của phụ nữ Nhật Bản hiện nay

Có thể nói, Chiến tranh thế giới thứ Hai đã khiến hình ảnh của “nữ nhân viên công sở” ở Nhật Bản dần trở nên mờ nhạt. Từ sau Chiến tranh đến cuối thập niên 1960, Nhật Bản tập trung phát triển sản xuất công nghiệp, do đó một bộ phận phụ nữ cũng tích cực tham gia sản xuất, chế tạo trong công xưởng, nhà máy với tư cách là người nữ công nhân. Tuy vậy, đa số những phụ nữ Nhật Bản trong giai đoạn này vẫn tập trung cho việc chăm sóc gia đình. Trong giai đoạn dân số vẫn đang có xu hướng tăng và nền kinh tế tăng trưởng nhanh chóng này, nghỉ làm sau khi kết

hôn để trở thành người “nội trợ chuyên nghiệp” và hỗ trợ cho người chồng bằng cách chăm sóc, bảo vệ gia đình được coi là niềm hạnh phúc đối với một phụ nữ bình thường.

Bước vào thập niên 1970, số lượng phụ nữ có học vấn cao trên phổ thông tăng mạnh đã tạo điều kiện cho sự tái xuất của tầng lớp những người phụ nữ trẻ tuổi làm các công việc liên quan đến hành chính - văn phòng ở Nhật Bản. Tuy nhiên, thuật ngữ “nữ nhân viên công sở” không được sử dụng để gọi riêng bộ phận này nữa mà tất cả phụ nữ làm việc ngoài xã hội đều được gọi chung là “phụ nữ đi làm”.

Ngày nay, hầu hết phụ nữ Nhật Bản đều đi làm sau khi tốt nghiệp, nhưng bước vào độ tuổi từ 30 đến 39, việc kết hôn, sinh đẻ và nuôi dạy con cái vẫn trở thành yếu tố chính khiến họ phải từ bỏ sự nghiệp đang theo đuổi. Bên cạnh những người phụ nữ nghỉ việc sau kết hôn vì tự nguyện muốn toàn tâm toàn ý cho việc gia đình, thì có những người phụ nữ vẫn muốn tiếp tục công việc nhưng không nhận được sự giúp đỡ của gia đình hoặc những người xung quanh trong việc chăm sóc con cái. Hay nói cách khác, bản thân những người này vẫn muốn tiếp tục theo đuổi sự nghiệp nhưng vì gia đình mà họ đành phải chấp nhận tạm thời từ bỏ sự nghiệp của mình. Khi có cơ hội, những phụ nữ này quay trở lại và tiếp tục theo đuổi công việc ngoài xã hội. Trên thực tế, dù có quay trở lại làm việc thì người phụ nữ khó có khả năng phát huy được công việc đã làm trước đây, thay vào đó, đa số họ chuyển sang làm công việc bán thời gian, hoặc trở thành nhân viên không chính thức. Tính đến năm 2008, số lượng phụ nữ làm việc không chính thức chiếm gần một nửa số phụ nữ đi làm ở Nhật Bản (Bộ Nội vụ Nhật Bản, 2008).

Năm 2012, số lượng nữ nhân viên nghỉ việc và chuyển việc trong độ tuổi từ 30 đến 39 đã giảm còn khoảng 30% cho thấy xu hướng kết hôn muộn hoặc không kết hôn của phụ nữ Nhật Bản trong những năm gần đây (Phòng nghiên cứu tổng hợp kinh tế địa phương tỉnh Kumamoto, <http://www.dik.or.jp/?action>). Theo thống kê, tuổi kết hôn trung bình của phụ nữ Nhật Bản ở thập niên 1980 là 25,2 tuổi, đến năm 2012 đã tăng lên là 29,2 tuổi. Trong số những người được khảo sát về lý do kết hôn muộn và không kết hôn, số phụ nữ trả lời muốn tập trung cho công việc chiếm tới 33,2% (Phủ Nội các Nhật Bản, 2013). Những người phụ nữ này thực sự coi trọng vai trò của công việc, sẵn sàng gạt bỏ hôn nhân, gia đình sang một bên để theo đuổi và nỗ lực thăng tiến trong sự nghiệp. Việc khắc phục tình trạng phụ nữ kết hôn muộn, không kết hôn hoặc kết hôn nhưng không muốn sinh con đang trở thành một trong những vấn đề then chốt trong việc tháo gỡ bài toán dân số già và thiếu hụt trẻ em, thiếu hụt lao động ở xã hội Nhật Bản hiện đại.

Rõ ràng là, kể cả ở xã hội Nhật Bản hiện đại, yếu tố gia đình, cụ thể là việc kết hôn, sinh con và nuôi dạy con cái vẫn là nguyên nhân làm gián đoạn sự nghiệp của người phụ nữ. Đối với những người phụ nữ quyết tâm theo đuổi sự nghiệp mà kết hôn muộn hoặc không kết hôn, tuy không còn tiếng nói phê phán dựa trên quan điểm Nho giáo như đối với “nữ nhân viên công sở truyền thống” trước đây, nhưng thực trạng này đã trở thành gánh nặng khó giải quyết của xã hội Nhật Bản hiện đại. Hay nói cách khác, từ truyền thống đến hiện tại, gia đình vẫn là yếu tố tác động lớn đến công việc và sự thành đạt trong sự nghiệp của người phụ nữ Nhật Bản.

* * *

Sự xuất hiện của “nữ nhân viên công sở” đã đánh dấu sự phát triển năng lực của phụ nữ trong xã hội Nhật Bản thời kỳ Taisho đến đầu thời kỳ Showa. So với nữ nhân viên công sở truyền thống, sự ảnh hưởng của nghề nghiệp đối với yếu tố gia đình của nhân viên công sở hiện đại có phần bớt mạnh mẽ hơn. Tuy nhiên, xét đến cùng thì những đánh giá, ghi nhận đối với công việc của họ vẫn nằm trong hệ quy chiếu có ảnh hưởng tốt hay xấu đối với yếu tố hôn nhân gia đình. Ngay cả trong xã hội Nhật Bản hiện đại ngày nay thì sự cân bằng trách nhiệm đối với công việc và gia đình của phụ nữ cũng gặp rất nhiều khó khăn. Cũng giống như nam giới, phụ nữ cũng cần được làm việc, cần được khẳng định bản thân, tuy nhiên do gánh vác trọng trách làm vợ, làm mẹ mà họ buộc phải hy sinh ước mơ của mình. Xã hội thường tung hô và ghi nhận sự thành công trong sự nghiệp mà ít khi phê phán, lên án trách nhiệm của nam giới đối với gia đình. Tuy nhiên, một người phụ nữ được coi là thành đạt phải là người “vừa giỏi việc nước, vừa đảm việc nhà”, bằng không, họ sẽ bị chỉ trích là những người ích kỷ, mãi mê sự nghiệp riêng mà không chăm lo cho gia đình, chồng con. Điều này không chỉ là hạn chế ở Nhật Bản mà cũng là vấn đề lớn đối với phụ nữ Việt Nam hiện nay □

Tài liệu tham khảo

1. Ban thường vụ Phòng Xã hội thành phố Osaka (1938), *Điều tra liên quan đến nữ nhân viên công sở*, báo cáo số 232 (tiếng Nhật).
2. Bộ Nội vụ Nhật Bản (2008), *Điều tra lực lượng lao động - Số liệu hệ thống qua các thời kỳ*, Bảng 10: “Số lượng tuyển dụng theo cấp tuổi, và hình thức tuyển dụng”, <http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
3. Iwashita Kiyoko (1960), “Sự hình thành “nữ nhân viên công sở” ở Nhật Bản sau Chiến tranh thế giới thứ Nhất”, *Tạp chí Bình luận xã hội học*, tháng 3/1960 (tiếng Nhật).
4. Narita Ryūichi (2008), *Chế độ dân chủ Taisho*, Nxb. Iwanami Shoten, Tokyo, Nhật Bản (tiếng Nhật).
5. Phòng nghiên cứu tổng hợp kinh tế địa phương tỉnh Kumamoto, *Hiện trạng và vấn đề của phụ nữ đi làm - Xây dựng hệ thống để tiếp tục làm việc*, http://www.dik.or.jp/?action=cabinet3_action_main_download&block_id=57&room_id=1&cabinet3_id=1&file_id=62&upload_id=448
6. Phủ Nội các Nhật Bản (2013), *Điều tra ý thức năm 2013: “Lý do kết hôn muộn và không kết hôn trong thế hệ trẻ tăng cao”*, http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2014/26webhonpen/html/b1_s1-1-3.html
7. Vĩnh Sính (1990), *Nhật Bản cận đại*, Nxb. Văn hóa tùng thư, Canada.
8. *Tạp chí Câu lạc bộ phụ nữ*, số tháng 6, 7/1921, số tháng 8/1924 (tiếng Nhật).
9. Yamazaki Takako (2009), “Sự thay đổi hình ảnh người nữ nhân viên công sở nhìn từ các tạp chí phụ nữ đại chúng của Nhật Bản thời kỳ trước chiến tranh”, *Tạp chí nghiên cứu giáo dục xã hội học*, số 85 (tiếng Nhật).