

日本人的/工作意识0管窥

))) 以在华企业日籍员工为案例

中国社会科学院日本研究所 范作申

内容提要: 通过对在华求职日本人基本情况的分析,可以探寻日本文化、日本人价值观的异地融合、演变问题。从众心理、生存竞争等是导致日籍员工/工作意识0发生变化的主要因素。

关键词: 日本文化 工作意识 价值观 在华日籍员工

随着中日经济交往的日益扩大,近年来到中国工作的日本人不断增加,中国内地特别是上海已经成为继香港之后最受日本年轻人喜爱的亚洲劳动市场。据统计,目前在华工作的日本人已经达到5万多人。这么多的日本人在中国工作,他们的基本情况怎样?从1995年,笔者开始关注这方面的问题。特别是1995年至1998年,在北京某中日合资企业搞现场调查期间,了解和掌握了不少第一手资料,本文就是研究成果之一。笔者试图通过对/在华企业日籍员工的-工作意识.0的分析,探讨日本文化、日本人价值观的异地融合、演变问题。需要特别指出的是,本文所指的在华日籍员工,其概念仅限在中国寻找就业机会,并在外国独资、合资企业工作的日本人。

一、在华日本人的基本就业情况

这几年从日本到中国来寻找就业机会的年轻人不断增加。

仅据上海地区外国人职业介绍所的不完全统计,在那里登记求职的日本人就达到了2000人以上。因此日本人在上海的就业竞争日益激烈。与此形成鲜明对照的是,除了华东、华南地区以外,在中国内地其他地区,日本人求职者不多。所以,从整体情况来看,地区差异十分明显。

在华日资企业在中国当地直接聘用日籍员工的历史并不长。可以说,在相当长的一段时间里,日资企业都采取的是/总公司派遣管理人员加中国当地员工0的政策。但是,近几年由于日本国内经济持续低迷,不少企业为了减少经营成本,大量削减派遣管理人员去中国任职的人数,加之多年的海外经营实践证明,总公司派遣的日本管理人员与中国当地员工之间还需要一个/缓冲带0,这个所谓的缓冲带,就是在中国当地聘用的日本人工。实际上,日资公司对充当/缓冲带0的日本人寄予很大的期望,希望他们在中日员工相互沟通、互相理解方面,发挥桥梁和纽带的作用。但是,由于种种因素的限制,在中国当地招聘到的日本人很难担当此任。例如,日资企业在华招聘的都是25)35岁的日本人。这些人即使很有能力,但是由于与之相适应的提拔使用机制还很不健全,所以很难被提拔到能很好发挥作用的职位上去。有的日资企业尽管打算把这样的人提拔成/总公司派遣管理人员0,但是不论男女,因为没有与实际能力相应的位置,所以有不少这样的日本人,往往因结婚、生育等原因,不得不返回日本。

在日资企业看来,当地就职的日籍员工的主要作用(除了专业性强的职务以外),就是深入到日本人和中国人中间,调整相互之间的关系,通过对中国员工的工作指导,提高实际工作效益。这就要求他们具备很强的人际关系沟通能力和组织能力以及现场应变能力。从某种意义上说,首先语言表达能力必须达

到一定的水平,才能实现以上目标。特别是从事营销工作的人,企业要求他们必须具备高超的人际关系沟通能力和掌握足够量的中文经贸用语词汇。

根据日本能力协会中国商业信息中心的调查, / 在中国就职, 仅仅有较高的中文语言水平, 还不能与会讲日文的中国人竞争。必须同时具备相关其他能力0。语言能力只是必须的前提条件, 最近许多在华日资企业要求应聘的日本人具备/ 实战能力0。也就是说, 要求他们有语言能力和同行业实际工作经验, 而且最好还要有在中国生活的经验。

此外, 随着中国逐渐国际化, 日资企业除了要求应聘日本人会讲中文以外, 还要求他们会讲英文。如果哪个日本人的英语特别好, 他甚至可以到在华欧美企业应聘。不少应聘的日本人认为, 只要中文好, 又有工作热情, 对工作不挑不拣的话, 找到一份工作并不难。

当然, 这些在华找工作的日本人也发现, 一些受欢迎的职位, 例如秘书、总务、事务员的需求量急剧下滑。这是因为聘任日语能力强、工作经验丰富的中国人, 可以减少经营成本, 好的职位都被他们占去。对于日资企业来说, 最需要的是从事营销工作的日本人, 以便在其他的日资企业之间拓展业务。这种需求近几年有所增加, 不仅日资企业, 就是中国内地企业、港资企业、台资企业、欧美企业都愿意在华聘用日本人从事营销工作。

除了营销工作以外, 另一个需求量大的就是技术人员岗位。特别是生产管理、质量管理、售后服务方面的日本人才比较受欢迎。这些都是日本人比较有优势的职位。

根据 ±² Å } ¼ 亚洲集团上海事务所的数据, 招聘日本员工的日资企业当中, 属于制造业的企业占了三分之二。特别是上海和周围地区, 电子零部件生产企业的需求量年年递增。另

外就服务行业而言,除了过去需求量一直比较大的航空公司、餐饮业以外,近年来衣食住、娱乐、出版、广告、印刷、教育方面对日本人的需求量也不断增加。随着中国人收入水平的不断提高,今后对各种各样的服务的需求也将增加,所以在华日本人的就业渠道也将更加宽广。

在华求职的日本人的工资待遇是一个比较敏感的问题。对于不同的人来说,相互之间的差距很大。用在华求职日本人的话来说,如果觉得给多少工资无所谓的话,还比较简单,但期望值比较高的话,就另当别论了。以上海为例,买方市场占主导地位,求职竞争比较激烈。求职者的平均月工资为1万)2万元人民币(约为15万)30万日元)。当然,一些没有任何工作经验的日本年轻人,月工资只有3000)4000元人民币(约为4.5万)6万日元),这些工资就意味着/挣多少花多少。

对于这些在中国求职的日本人来说,越往北部地区,工资就越低。在北京求职的日本人发现,有工作经验的人,月工资能拿到1万元人民币,大家就为他拍手祝贺了。大多数在北京日资企业工作的日本人月平均工资为5000)8000元人民币左右(约为7.5万)1213万日元)。

在大连、天津,有的日本人甚至只拿1000元人民币(约为115万日元)的月工资。在一些中小城市,有的日资企业招聘的日籍员工,甚至与当地的中国员工拿一样的工资。工资待遇最高的华南地区,一个刚大学毕业的日籍员工就可以拿到115万元人民币(约为2215万日元)。稍微有一些工作经验的日籍员工则可以拿到118万)2万元人民币(约为27万)30万日元)的月工资。但是,由于当地的治安状况不如上海,日本人更愿意在上海求职。一般情况下,日籍员工每年可以拿到1)2个月的红利,但是如果经营业绩不好的话,也有可能拿不到红利。

能为日籍员工负担住宿费的日资企业只占总数的 30% 左右, 大多住宿费都包括在工资里面。与日企总部派遣的管理人员不同, 在华直接招聘的日籍员工, 基本上没有/ 临时回国补贴0, 因为企业方面都强调, 这部分补贴都算在工资里了。几乎所有的日资企业都出面为日籍员工办理了/ 外国人就业签证0。在保险方面, 一般只提供/ 海外旅行意外伤害保险0。另外, 几乎所有的日资企业, 都向日籍员工提供/ 午餐券0。这样的福利待遇, 据说只有在华的日资企业才提供, 在其他国家的日资企业是没有的。

在华求职的日本人普遍认为: / 在中国一切利益都要靠自己与公司交涉, 才能最后决定。因此为了你能够安心地工作, 该提条件时, 就应不客气地全都提出来。0几乎所有在华找到工作的日籍员工, 其工资待遇都是由个人与企业协商决定后, 再签订合同。因此, 一些有特长和工作经历的人, 只要不客气地讲出来, 经过讨价还价, 是可以取得高工资的。

/ 在中国, 男女职工待遇一视同仁, 年龄上的限制也不是十分严格。一般情况是 35 岁以下, 但是实际上 38) 40 岁年龄段找工作并不困难。0几乎所有在华找工作的日本人都这样评价中国的求职环境。日籍女职工最活跃的工作领域是服务行业。另外, 在华南地区, 日籍女性担任厂长秘书的也不在少数。但是, 她们除了当秘书以外, 还必须兼任会计和办公室主任。当然作为例外, 也有的日籍女性靠自己的优势, 在中国大获成功。例如有的人在日本服装学校毕业, 在国内从事过几年花样设计师的工作, 然后到中国当花样设计技术指导。由于中国国内急需这样的人才, 所以可以拿到比一般在华求职者高出几倍的工资。最近几年, 在中国从事电子零部件和机械产品生产的日资厂家, 招聘日籍女员工担任产品营销工作的逐渐多起来。总而言之,

只要个人有能力,在中国不论男女都能找到有吸引力的工作。

日籍人士在中国工作,首先必须领取/外国人在华工作签证⁰。要取得这个签证,有没有实际工作经验是关键。在华日本人当中盛传:/如果是日本留学生在华工作,北京要求必须在中国国内生活学习三年以上,上海要求必须在中国国内生活学习两年以上。⁰然而,根据上海市劳动局的解释,实际上没有具体的规定,给不给工作签证的决定权在劳动局。所以,有的日本年轻人,国内大学一毕业就马上取得了到中国来的工作签证。尽管如此,不论有没有实际工作经验,在华日本人要取得工作签证,并不是一件容易的事。特别是对于那些大学刚毕业的年轻人来说,由于日资企业很难在招聘证明上用充足的理由说明必须招聘这些年轻人的理由,所以要想取得在华工作签证很难。这就意味着,日资企业事实上无法合法地雇佣他们。必须指出的是,在中国往往因地区的不同,取得外国人工作签证的难易程度也有所不同。华南地区相对来说是最容易获得签证的地方,日籍应届大学毕业生(包括在日本和在中国)在那里的一次获签率是最高的。

最近几年,在华日资企业对厂长、技术顾问之类的管理人员需求量有所增加。特别是在华的日资中小企业,为了减少经营成本,直接在华招聘厂长、技术顾问,以接替即将到期离任的厂长、技术顾问,这就为中高年龄的在华日本人提供了新的就业机会。但是,从日资企业提出的具体要求看,不论拥有多么丰富的在日本企业工作的经验,但是没有管理中国员工、工厂的经历,找工作还是比较难。因为在华日资企业所需要的是了解中国商业习惯、理解中国人思想的人才。正因为这个原因,能够比较顺利通过招聘考试者,基本上都是离任的日资企业总部派遣管理人员。至于工资待遇,原来他们大多认为/略低于原日本公司的

待遇0。但是实际工资待遇,还不足以给在日本的家属汇生活费。

根据士² Å } ¼ 亚洲集团上海事务所提供的资料,在上海工作的日籍员工(在上海招聘)每月平均收支情况如下:月工资(基本工资)13000 元人民币。月支出:房租(外国人公寓)3500 元、水电气费 200 元、电话费(上网费、手机费在内)300 元、伙食费(一半为外出吃饭)2000 元、日用杂费 1000 元、交通费(出租车、地铁费在内)1500 元、交际费 1000 元、个人所得税(税率 20%) 1425 元,合计支出 10925 元,收支盈余 2075 元。

实践证明,凡是在华就职获得成功的日籍人士,他们的共同点集中表现在:(1)有工作热情。(2)明确到中国来干什么。也就是说,首先要有自己的工作目标,然后考虑在国外自己能干什么。另外,有不少的日资企业对日籍求职者表示不太满意,主要原因是他们对日本式企业经营、日本式工作习惯以及有关日本的知识掌握的不够。所以,对于在华日籍求职者来说,了解日本商业常识,掌握日本式商业习惯,似乎成了当务之急。

二、案例))) / 跳槽0是有实力的表现

/ 在超实力社会的中国,跳槽是很平常的事情。与日本完全不同,跳槽是有实力的标志。0在北京某美国独资物流公司就职的日本人L 的感受,代表了不少到中国求职的日本人的真实想法。

目前在北京某美国独资物流公司事业开发部工作的 L(现年 28 岁),是十年前即 1993 年到中国留学的。众所周知,当时正是日本国内掀起第二次/ 中国投资热0的时候。有不少日本企业把自己的工厂转移到中国。在日本国内的大学毕业以后,L 认为与其在国内找一个一般的工作,不如掌握一门技术,到国外

工作。恰好当时 L 的老家日本九州地区的别府市与中国的烟台市结成姊妹城市关系,市里招收交换留学生。L 从高中二年级开始就对中国产生兴趣。他预感未来最有发展前途的国家是中国,马上报了名,获准到山东大学留学两年。同来的日本同学毕业以后几乎都回日本了,他留了下来。听朋友说,要找到好工作,必须往南走,于是 L 来到广州,在大学学习了一年粤语。

毕业前一个月, L 制作了 200 张名片,上面写着/ 有口译、笔译需要,请联系 0。然后把它们放在广州当时仅有的四家日本料理店里。L 因此找到了不少口译、笔译以及教中文的活儿。几个月以后,经朋友介绍, L 找到正式工作,在深圳的一家生产音响设备的日资企业,先后当过生产监督、营销和总务方面的工作,月工资 1.5 万港元(约为 23.55 万日元)。幸运的是当时那里会讲汉语的日本人很少,所以人才短缺,即使没有实际工作经验,也很受欢迎。但是,工作要比 L 想像的辛苦,经常是连续几天不停地工作,而且平时几乎没有个人自由支配的时间。一年以后, L 辞去工作,跳槽到与原来的企业有业务关系的日资物流公司工作。能够转换立场,重新审视原来的企业与现在的公司的业务关系,这对 L 来说,无疑是很好的锻炼。这家物流公司把组建、经营深圳事务所的任务交给 L。从此, L 经常来往于香港、深圳、珠海、广州之间,结交了许多不同行业的朋友,关系网和业务知识不断扩展,月工资也涨到 119 万元人民币(大约为 28.53 万日元)。

L 并没有因此而满足。三年以后,他又跳槽到现在的美国公司。原因很简单, L 对工作范围仅仅局限在广东地区不满足,他想要在更大空间表现自己。L 认识很多物流行业的人,经他们介绍, L 参加了新工作单位的面试。这家美国物流公司是世界著名企业之一,在中国有七家分公司。L 进入公司以后,一个人

担当起所有与日本客户有关的业务。月工资为 216 万元人民币(约为 39 万日元)。L 在中国各地出差,与各种各样的人交流、接触,自感受益匪浅。另外,美国企业实行的是彻底的能力主义,在那里,结果就是一切,数字就是一切。只要有能力,干出成绩,马上就能与收入联系起来。像 L 这样的年轻人,能够被委以如此重任,在日本是根本无法想像的。L 认为,这都是因为他在中国,进了一家美国公司的缘故。

三、有关调查的若干分析

日本5钻石6杂志 2002 年第 11 期(增刊)刊登了一份有关日本员工、中国员工工作意识的调查。这项调查的前一部分以在日本本土工作的日本员工为调查对象,后一部分则分别以在日本的和在中国的中日两国员工为调查对象。前一部分只针对日本员工的调查,主要围绕/ 为什么工作0展开。在该杂志对 300 名日本企业员工(有效回答 278 名)就这个问题展开调查时,有 96 人回答/ 为了生活0, 36 人回答/ 为了实现自我0, 27 人回答/ 为了学习知识和技术0, 24 人回答/ 为了活得有意义0, 21 人回答/ 为了提高社会地位、发挥更大的作用0, 21 人回答/ 到年龄了, 不得不工作0, 18 人回答/ 为了进入专门领域0, 16 人回答/ 为了建立广泛的人际关系0, 10 人回答/ 为了给社会做贡献0, 3 人回答/ 完全出于个人兴趣0, 2 人回答/ 为了休假0, 2 人回答/ 为了面子0, 1 人回答/ 因为周围的人劝导0。

从这项调查中可以看到,日本人在日本本土工作的目的主要集中在/ 为了生活0、/ 为了实现自我0 和/ 学习知识、技术0 方面。在这里需要特别指出的是,/ 为了实现自我0 而工作的日本人占了相当大的比例。从某种意义上说,日本人在干工作的时

候,比较重视工作内容是否适合自己。这恰恰同近年来日本人工作时越来越注重内容、工种,干自己想干的工作的风潮相吻合。

后一部分调查分别在中国、日本进行。有100名日本人和3874名中国人参加了这项调查。围绕/挑选工作和工作单位的时候,你最看中什么0的问题,75%的中国员工回答/工资待遇0,其他依次为/培训机会0(15%)、行业(8%)和其他(2%),而47%的日本员工回答/工作内容0,其他依次为/工资待遇0(23%)、/工作环境0(14%)、/劳动时间0(6%)、/人际关系0(5%)和其他(5%)。长期经济不景气,导致日本传统的终身雇佣制度出现裂痕。在能力主义逐步取代终身雇佣制的时候,大企业对本人的吸引力已经大不如从前。人们在挑选工作的时候,最看重的是工作内容,他们最关心的是/这里是不是最能够发挥我的作用0、/是不是能让我愉快0。与之形成鲜明对照的是,绝大多数的中国员工选择了/工资待遇0,它证明如果选择工作,中国员工会尽量挑选待遇好、能为自己带来更多利益的工作。当然,中国人与日本人在工作观上最大的差别还不是追求工资待遇,最大的差距表现在/是不是愿意在一个公司长期工作0。我们知道,直到20世纪80年代末,在一个单位干20年、30年,对于中国人来说,是很平常的事情。但是自从进入20世纪90年代以来,跳槽已经成为很平常的事情。跳槽往往可以提高个人的待遇,同时也被视为有实力的表现。通过调查资料可以看到,在被调查的15年以下工龄的中国青年男女员工当中,70%有跳槽的经历。其中跳槽两次、每个工作持续干一年以上的占35%。跳槽两次以上、连续工作不足一年的占16%。尽管大多数人跳槽都在同一行业的同一工种,由于工作经验的关系,几乎工资待遇都有不同程度的提高,但仍然有44%的人跳槽的时候选择了其他

职业。对于被调查的中国员工来说,比较受欢迎的职业包括:软件开发、营销、物流、财务。选择新工作的时候,他们重视工资待遇超过个人兴趣。

同一份调查还公布了中国人、日本人辞职的主要原因。中国人辞职的主要原因依次为:(1)收入低;(2)发挥不了才能;(3)工作太累;(4)人际关系;(5)工作太忙。而对于日本人来说,辞职的主要原因依次为:(1)企业倒闭;(2)对企业的未来没有信心;(3)留学、结婚;(4)对工作内容不满;(5)职场的人际关系。

笔者之所以介绍这个调查资料,是试图论证这样一个问题,即中国人与日本人的工作观有很大的不同。但是有日本式工作观背景的日本人,到中国以后,他们的工作观也会发生很大的变化。这是为什么呢?笔者认为以下原因起到关键作用。

1. 日本传统文化中存在从众心理。日本人不分男女,从小就被要求恪守本分、和亲睦邻,不得做有辱祖宗门风的事。随和被视为一种美德。日本人的这种从众心理不仅在国内生活时存在,就是到了国外也依然没有改变。日本的传统文化支持/ 入乡随俗0远胜过中国传统文化。在国外生活多年,日本人群体也不会结成类似于中国华侨/ 结社0和组建/ 唐人街0之类的/ 小社区0。

2. 对日本式工作方式的/ 逆反0心理。尽管在日本经济高速发展时期,不少日本人和外国人认为日本式经营是世界上最成功的经营方式,但是实际上只有日本的上班族最了解其中的内涵。泡沫经济崩溃以后揭露出的大量事实说明,日本式经营过于残酷,直接导致许多社会问题出现。例如/ 过劳死0、/ 母子家庭0和各种抑郁症等等。白天他们拼命工作,对老板点头哈腰;晚上还要耐心听取同事诉苦吐怨;周末也得不到休息,需要陪客户打高尔夫球,而且必须不露痕迹地假输,以取悦于客户。其

实,他们并不那么喜爱工作,只是环境造成他们必须拼命工作。精神压力、工作压力、生活压力长期积压,最终导致过劳死。另外/恐家症0也是日本高速经济发展时期遗留下来的社会问题。有不少日本的上班族不愿意回家,子女几乎都不认识父亲,妻子专心抚育孩子。每天上下班花费很长时间,工作起来耗费精神,夜晚有社交活动,半夜回家还得面对不高兴的妻子。有的上班族不回家,不是因为有了外遇,而是得了/恐家症0。因为工作的原因逐渐失去与公司以外社会的协调能力,甚至不知道如何与家人协调。而脱离日本社会以后,情况发生了很大的变化。在华日本人完全有条件摆脱日本式的工作方式,于是出于/逆反0心理,在华日本人尽量追求/脱日本0的生活、工作方式,自然在情理之中了。

3. 希望摆脱日本模式。众所周知,日本人始终生活在一套固定的模式中。以休假为例,尽管日本企业允许员工夏季可以连续休假七天,但是响应的却寥寥无几,不休假是一种模式。这被公众理解为群体意识,追求和谐一致,同时也是责任感强的一种表现。如果部门主管休假一两天,他的部下就无法休假一周。即使单位主管破天荒地拖家带口到国外旅游一周,下属也不敢效仿。因为他害怕因此为别的同事做出错误的榜样。即使他们很想休假,但是想到自己休假在家,同事们在办公室必须代替自己多干一份工作,良心上的压力也是很大的。一旦有机会脱离日本模式,大有/天高皇帝远0的感觉。也许这样讲有些过分,一些在日本国内很守本分的人,到了东南亚地区,竟大肆性犯罪,也是一个佐证。总之,摆脱日本模式对日本人的冲击力是很强大的。

4. 更能够提高个人的实际能力。我们知道,日本企业通常喜欢聘用应届大学毕业生,因为易于向他们灌输组织纪律思想,

容易强化对企业忠诚意识和建立同事之间的亲密感情。而外国企业则更愿意雇用有一定工作经验的人,目的是能够尽快适应工作。在日本,新员工参加工作以后,往往在几年的时间里,被轮流分到各个不同的岗位上工作,培养出来的都是哪门业务都不专的/多面手0。而欧美企业不同,按照诸如会计、营销等不同的工作需要招聘员工。员工在这样的企业工作,时间越长就越有可能成为专家。像前面案例中介绍的L那样,希望自己能够成为掌握某种技能的专业人才的日本人并不在少数,但是在国内几乎没有这样的机会,而在国外则完全不同了。

5. 生存竞争。不论从本文介绍的情况还是笔者近年在中日合资企业所做的调查看,都可以发现这样的问题,即在华日本人群体当中,两极分化的倾向十分明显。具体地说,那些由日本总公司派往中国分公司或分厂的管理人员与在中国当地应聘进入日资企业或者合资企业的日本人,不论在工资待遇、工作环境、社会地位和自我感觉上,都存在很大的差异。以笔者曾经调查过的某中日合资企业为例,该企业在北京招聘了三名日本人担任翻译工作。每月工资与中国翻译持平,一律1600元人民币。由于他们三人刚刚毕业于中国大学,虽然他们的中文水平比日本人高出很多,无奈同行的中国翻译的实际工作能力要比他们三个人高。同样的日译中或者是中译日,每个中国同事每天能译4000字的话,他们最多只能译2000字左右。而口译的时候,情况就更不容乐观了。首先听力有限,加之做买卖必须与各种各样的中国人打交道,各地的语言在发音、语速方面各不相同,对他们的实际能力是个挑战。这家合资企业的日方管理人员开始对他们的期望值比较高,但是工作一段时间以后,发现情况并非如此。而1600元的工资对于他们来说,实在太低。但是他们心里都很明白,向上司提出加薪,必须有相应的工作业绩支撑。

而实际情况是他们与中国同行领取一样的工资,却只能完成一半的工作量。虽然他们被要求发挥中日两国员工和管理人员之间的桥梁作用,但是往往因为实际情况造成他们处于既低于日方管理人员、又低于中方员工的不利地位。从某种意义上说,他们所面临的竞争,要比中方员工残酷得多。竞争的需要促使他们尽快融入中国社会,只有在这个大前提下,才能长期生存下去。

6. 自我保护。有一位日资企业的负责人,这样评价中国员工与日本员工(在日本国内):/日本员工与企业订合同。中国员工与自己的实际利益订合同。⁰如果说,他的话对于在日本本土的日本员工来说是正确的,那么对于在华日籍员工来说,就不一定正确了。在日本的时候,员工与企业订合同,是与终生雇佣、年功序列挂钩的,员工把自己的一切献给企业,作为回报,企业向员工终生负责。然而,对于在华应聘的日籍员工来说,这种互惠的基础不见了,代之而起的是自己对自己负责,所以很快他们就同中国员工一样,与自己的利益订合同了。这样做本身并不存在什么合适不合适的问题,完全出于自我保护的需要。笔者认为对于那些只知道拼命工作的日本员工来说,能像在华日籍员工(在中国应聘者)那样,重视自我保护,也许是一种进步。

随着今后中日间经济活动更加频繁,预计来华寻找工作机会的日本人还会不断增加。他们在促进中日经济交流,增进两国人民互相了解方面发挥和继续发挥重要的作用。关注和研究这一特殊群体,应当是今后日本研究的一个重要领域。笔者将继续关注和跟踪研究在华日本人群体和他们的生活、工作和社会参与,以获得更宽阔的研究视野。

(责任编辑:洪鸿)