

## اشتغال زائی مؤسسات کوچک و متوسط

نقش واحدهای کوچکتر قابل انکار نیست و صنایع کوچک هنگامی موفق خواهند بود که بتوانند در ارتباط با صنایع بزرگ در زنجیره تولید، بصورت اقماری این قبیل مؤسسات فعالیت نمایند.

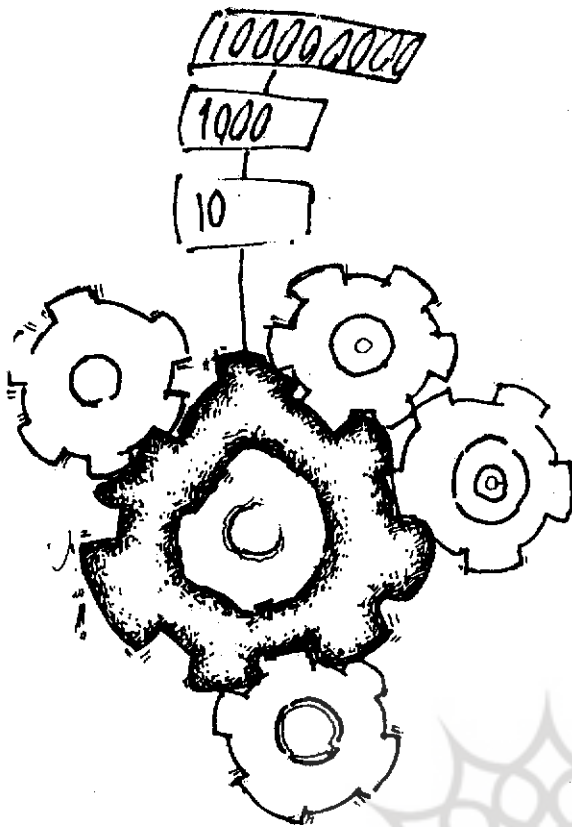
هدف عمده از تهیه این گزارش نشان دادن نقش واحدهای کوچک و متوسط در کشور زاین از دیدگاه ایجاد اشتغال است؛ کشوری که مدارج توسعه اقتصادی را بسرعت طی نموده و هم اکنون در زمره قدرتهای اقتصادی و صنعتی عمده دنیا قرار دارد، هنوز بیش از هشتاد درصد فرصتهای اشتغال موجود خود را مدیون مؤسسات کوچک و متوسط است.

برخی بر این عقیده اند که گرایش به گسترش صنایع کوچک و متوسط و ترویج روحیه کارآفرینی، یا به عبارت دیگر پرورش کارفرمایان و یا مدیران واحدهای کوچک اقتصادی، گامی است به گذشته و در فرایند توسعه اقتصادی همواره می باید به سرمایه گذاریهای بزرگ توسل جست. هر چند که منکر سودآوری و سودمندی واحدهای اقتصادی با حریفه جوییهای مقیاس نمی توان شد ولی لازم به ذکر است که اینگونه واحدها حتی در کشورهای بزرگ درصد کمی از اشتغال را بخود اختصاص داده اند. نقش واحدهای بزرگ بعنوان فراهم کننده مواد

1- Small Business in Japan - 1991  
2- Economic Eye - Spring - 1992

3- Japan Labour Bulletin - vol 37- N9 Sep - 1992

مأخذ:



تعریف واحدهای کوچک و متوسط برحسب معمول در کشورهای گوناگون، متفاوت است. برای تعریف اینگونه واحدها از عوامل مختلف استفاده می‌شود. برخی عامل میزان سرمایه‌گذاری ثابت یا جاری را ملاک قرار می‌دهند. در بعضی موارد این طبقه‌بندی برحسب نوع صنعت صورت می‌گیرد. معمولاً وزارتخانه‌های کار، عامل تعداد کارگر را برای طبقه‌بندی کارگاهها به کوچک، متوسط و بزرگ در نظر می‌گیرند. در مواردی نیز ترکیب دو یا چند عامل برای طبقه‌بندی اینگونه واحدها بکار می‌رود. ساده و آسانترین معیار برای طبقه‌بندی همان تعداد کارگران استخدام شده در یک واحد اقتصادی است.

در ژاپن کارگاههایی که کمتر از سیصد نفر کارگر دارند جزء کارگاههای کوچک و متوسط طبقه‌بندی می‌شوند. در این طبقه‌بندی عمده‌فروشان که کمتر از صد نفر کارگر دارند و خرده‌فروشان و خدماتی که کمتر از ۵۰ نفر کارگر دارند منظور می‌شوند. سایر فعالیتهای اقتصادی و تولیدی که تا ۳۰۰ نفر کارگر را در استخدام دارند در این طبقه‌بندی قرار می‌گیرند.

### ابعاد و تعداد واحدهای کوچک، متوسط و بزرگ

تعداد کل واحدهای اقتصادی در بخش غیر کشاورزی در ژاپن (۶۶۲۲۲۴۶) واحد است. بیشترین تعداد مربوط به بخش خدمات است که تعداد کارگاهها در این بخش به (۱۵۴۵۹۶۲) واحد می‌رسد. معادن با (۵۸۶۳) واحد در بین بخشهای مختلف اقتصادی دارای کمترین تعداد کارگاه است. از لحاظ ترکیب، کارگاههای بزرگ ۰/۸ درصد تعداد کارگاهها را در بخش غیرکشاورزی تشکیل می‌دهند و ۹۹/۲ درصد بقیه، کارگاههایی می‌باشند که کمتر از ۳۰۰ نفر کارگر دارند.

در سال ۱۹۸۹ تعداد کل کارگاهها در قسمت صنایع ساخت (۸۷۷۸۶۸) واحد بوده است که از این تعداد ۹۹/۵ درصد آن از جمله کارگاههای کوچک و متوسط می‌باشند. این ارقام نشان دهنده وابستگی شدید اقتصاد تولیدی ژاپن به صنایع کوچک و متوسط است.

تعداد کل کارگاههایی که ۱ تا ۹ نفر کارگر دارند در سال ۱۹۸۹ معادل (۲۳۱۳۶۲) واحد می‌باشد. در مقایسه با تعداد کل کارگاهها در این بخش اقتصادی یعنی رقم (۴۲۱۷۴۹)، مشخص می‌شود که بیش از ۵۰ درصد کارگاههای موجود در صنعت ساخت، کارگاههای کوچکی هستند

### مسأله حائز اهمیت

#### در زمینه تأسیس واحدهای

#### کوچک و متوسط

#### توسط کارکنان سابق

#### واحدهای مشابه، نقش

#### آموزشی و ترویج روحیه

#### کارآفرینی است که

#### اینگونه واحدها در جامعه ایفا

می‌نمایند.

که کمتر از ۱۰ کارگر دارند. اگر به تعداد کارگاههایی که ۱۰ تا ۱۹ کارگر دارند و همچنین کارگاههایی که ۲۰ تا ۹۹ نفر کارگر دارند، یعنی به ترتیب رقمهای (۸۶۱۱۰) و (۸۸۳۴۷) توجه نماییم، این نتیجه حاصل می‌شود که حدود ۲ کارگاههای موجود در صنعت ساخت،

کارگاههایی هستند که کمتر از ۱۰۰ نفر کارگر دارند. از لحاظ ارزش تولیدی، کارگاههای کمتر از ۳۰۰ نفر کارگر در سال ۱۹۸۹ معادل ۵۱/۸ درصد کل ارزش تولید شده قابل بارگیری را بر حسب "ین" ایجاد کرده‌اند. این امر دلالت بر قدرت تولیدی اینگونه کارگاهها در اقتصاد ژاپن دارد. از لحاظ ارزش افزوده تولید نیز صنایع کوچک و متوسط با ابعاد یاد شده در سال ۱۹۸۹ معادل ۴۶ درصد بوده است.

### حجم اشتغال در صنایع کوچک و متوسط

در سال ۱۹۸۶ تعداد کل شاغلین در صنایع کوچک و متوسط غیرکشاورزی ژاپن (۳۹۵۰۵۷۱۶) نفر بوده است. این میزان معادل ۸۰/۶ درصد کل اشتغال در بخش غیرکشاورزی اقتصاد است. کارگاههای بزرگ یعنی کارگاههایی که بیش از ۳۰۰ نفر کارگر در اختیار دارند ۱۹/۴ درصد کل اشتغال در بخش غیرکشاورزی را

ایجاد نموده‌اند. این بدان مفهوم است که اشتغال‌زایی صنایع کوچک و متوسط از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با در نظر گرفتن میزان توسعه اقتصادی ژاپن بعنوان یکی از هفت قدرت اقتصادی دنیا قابل نتیجه‌گیری است که کارگاه‌های بزرگ حتی در کشورهای توسعه یافته از قابلیت اشتغال‌زایی محدودی برخوردارند. در کشورهای در حال توسعه توان ایجاد اشتغال واحدهای بزرگ اقتصادی بمراتب از کشورهای توسعه یافته کمتر است. این واحدها در حدود ده درصد کل اشتغال در جامعه را ایجاد می‌نمایند. با توجه به هزینه زیاد ایجاد یک شغل در کارگاه‌های بزرگ برای کشورهای در حال توسعه، روی‌آوری به توسعه صنایع کوچک و ترویج روحیه کارآفرینی بمنظور ایجاد زمینه‌های توسعه و گسترش واحدهای کوچک و گسترش فرصتهای اشتغال از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. قدرت اشتغال‌زایی صنایع کوچک در ژاپن در سالهای بعد از ۱۹۸۶ همچنان روند افزایشی داشته است.

در ارتباط با بخشهای مختلف اقتصادی،

از لحاظ ترکیب و در مقایسه با کارگاه‌های بزرگ، کارگاه‌های کوچک و متوسط در بخش عمده و خرده‌فروشی ۸۷ درصد، صنایع ساخت ۷۴/۴ درصد، خدمات ۶۷/۱ درصد و حمل و نقل و ارتباطات ۸۸/۱ درصد، اشتغال درون‌بخشی را ایجاد نموده‌اند.

بیشتر سهم اشتغال واحدهای کوچک و متوسط مربوط است به بخش بنگاهداری ملکی با ۹۸ درصد اشتغال ایجاد شده درون بخشی، پس از آن صنعت ساختمان با ۹۶ درصد، حمل و نقل و ارتباطات با ۸۸/۱ درصد، عمده و خرده‌فروشی با ۸۷ درصد و خدمات مالی و بیمه با ۶/۵ درصد، قرار گرفته‌اند.

بطوریکه ملاحظه می‌شود صنایع کوچک و متوسط با توجه به ویژگیهای بخش مربوطه در سال ۱۹۸۶ بین ۷۶/۱ تا ۹۸ درصد اشتغال مربوط به هر بخش را ایجاد کرده‌اند.

**واحدهای کوچک و کارآفرینی:** واحدهای کوچک از توانایی ایجاد زمینه برای افرادی که روحیه کارآفرینی دارند برخوردار می‌باشند. این

برخی از اقتصاددانان و متخصصین مسائل کار برای جبران کمبود نیروی کار راه‌هایی را پیشنهاد نموده‌اند، از جمله افزایش نرخ مشارکت زنان، بکارگیری مجدد نیروی کار سالخورده و بازنشسته، تغییر در محیط کار و پر جاذبه نمودن کار برای جلب نیروی جوان، افزایش بهره‌وری و استفاده از تکنولوژی نوین و سرمایه‌بر و مانند آن.

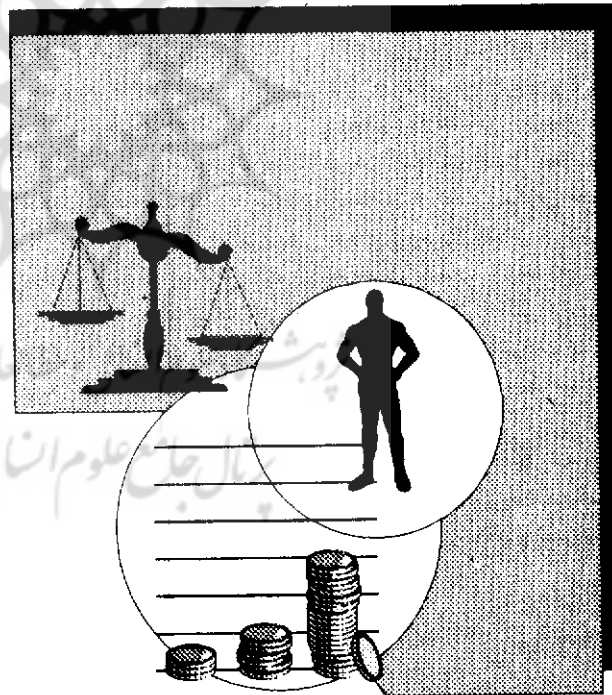
تأسیس شد. در حال حاضر، تأسیس‌کنندگان واحدهای کوچک قبلی حدود ۴۰ درصد واحدهای کوچک جدید را ایجاد نموده‌اند. ولی تعداد واحدهایی که توسط مدیران اجرایی واحدهای کوچک بصورت ایجاد شعبات جدید تأسیس شده، افزایش نشان می‌دهد.

از آنجا که در ده ساله (۱۹۵۶-۶۵)، ۳۵/۷ درصد و در ده ساله (۱۹۶۶-۷۵)، ۳۶/۳ درصد کارگاه‌های کوچک و متوسط بوسیله کارکنان اینگونه واحدها تأسیس شده است می‌توان نتیجه گرفت که در مراحل مقدماتی و یا میانی توسعه اقتصادی به علت نیاز بازار و عدم اشباع آن، واحدهای کوچک بیشتری توسط

کارکنان سابق مؤسسات کوچک ایجاد می‌شود. در مراحل تکامل رشد و توسعه اقتصادی به علت گوناگون و شاید هزینه زیاد تأسیس واحدها به علت پیشرفت تکنولوژی، تأسیس اینگونه واحدها از توان اقتصادی شاغلین سابق خارج شده و مدیران اجرایی و یا مالکین واحدهای قبلی میادرت به تأسیس واحدهای جدید و یا شعبات تازه می‌نمایند.

**مسأله حائز اهمیت در زمینه تأسیس واحدهای کوچک و متوسط توسط کارکنان سابق واحدهای مشابه، نقش آموزشی و ترویج روحیه کارآفرینی است که اینگونه واحدها در جامعه ایفا می‌نمایند.** این نقش بسزمت موجبات افزایش فرصتهای اشتغال نوین را فراهم آورده و اتکاء به سرمایه‌گذارهای زیاد و کلان را برای ایجاد اشتغال بویژه در کشورهای در حال توسعه که با کمبود سرمایه‌های عظیم جهت تأسیس کارگاه مواجه‌اند، کاهش می‌دهد.

از لحاظ سطح و نوع آموزش فنی و حرفه‌ای شاید به علت سادگی مشاغل و عدم بکارگیری تکنولوژیهای بسیار پیشرفته در مراحل ابتدائی



واحدها قادرند روحیه مبارزه در جامعه و حیات بخشی به جامعه را در افراد ایجاد نمایند. در سالهای اخیر در ژاپن تعداد زیادی کارگاه کوچک توسط مدیران واحدهای کوچک و متوسط ایجاد شده است. در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، اکثریت واحدهای کوچک توسط کارکنان قبلی اینگونه مؤسسات

بخش عمده و خرده‌فروشی با ایجاد فرصت اشتغال برای (۱۳۶۳۴۹۱) نفر بیشترین حجم اشتغال را بوجود آورده است. پس از آن صنایع ساخت با (۹۹۲۰/۵۵۵) نفر، خدمات با (۶/۴۴۷/۷۶۵)، ساختمان با (۴/۵۹۷/۰۹۱) نفر و حمل و نقل با (۲۴۴۶/۱۹۹) نفر شاغل در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند.

از پرسش‌کنندگان، حدود ۴۶/۲ درصد پاسخ داده‌اند که پس از بررسی‌های لازم و تهیه طرح‌های مربوطه در مورد مسائل احتمالی، در زمینه‌های تازه فعالیت خواهند کرد.

جهت ایجاد محیط مناسب کسب و کار برای اینگونه مدیران و سرمایه‌گذاران، بایستی اقدامات لازم بعمل آید تا آنها بتوانند به اطلاعات و تکنولوژی‌های لازم دست پیدا کنند.

### مزایای مدیریتی شرکتهای کوچک و بزرگ

توان تطبیق با تحولات محیط در کارگاه‌های کوچک ناشی از انعطاف‌پذیری اینگونه کارگاه‌ها است. در بررسی دیگری که توسط آژانس مؤسسات کوچک و متوسط صورت گرفته، ۴۸/۵ درصد از شرکتهای انعطاف‌پذیری را مهمترین مزیت دانسته‌اند. این رقم در مقایسه با شرکتهای بزرگ (۴۳ درصد)، رقم بالایی است. گروه زیادی از مؤسسات کوچک ارتباط آسانتر

خود از راه کسب و کار است. بررسی‌های بعمل آمده نشان می‌دهد که تعداد افرادی که به دلیل یاد شده اشاره کرده‌اند از کسانی که در پی درآمد بیشتر و با ارضاء شخصی بوده‌اند بیشتر بوده است. این ارقام نشان دهنده آن است که شروع کسب و کار نشانه‌ای است از دارا بودن روحیه کارآفرینی. (به نمودار شماره (۱) توجه فرمائید).

### تلاش برای ایجاد زمینه‌های تازه فعالیت

در بین صاحبان و مدیران صنایع کوچک، روحیه تنوع بخشیدن و گسترش فعالیت در رشته‌های نو و پذیرش خطر برای آغاز عملیات جدید گسترش پیدا کرده است.

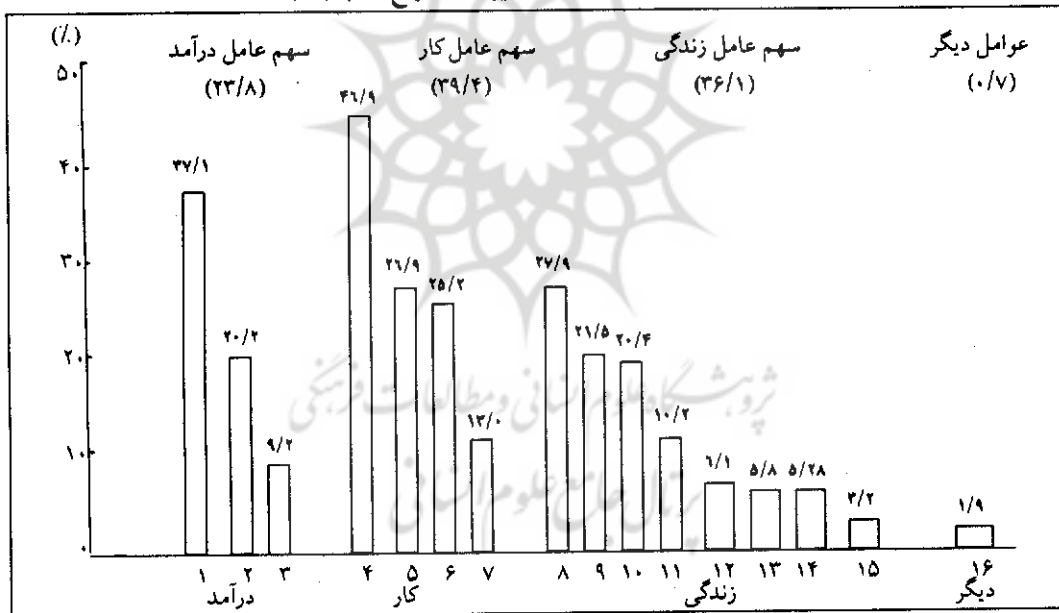
مطالعاتی که بوسیله آژانس مؤسسات کوچک و متوسط انجام شده، نشان می‌دهد که اکثریت کارگاه‌های کوچک تمایل دارند که در زمینه‌های کسب و کارهای تازه که سودآوری زیاد داره فعالیت و سرمایه‌گذاری کنند.

تأسیس، میزان فراگیری در سطح و نوع مناسب نباشد ولی از آنجا که در اینگونه واحدها کارکنان با کلیه زمینه‌های فعالیت کارگاه به علت کوچکی واحد اقتصادی آشنا می‌شوند، از تواناییهای خاص جهت مدیریت واحدهای کوچک اقتصادی برخوردار می‌گردند. این امر در آینده به آنان کمک می‌کند تا خود راساً مبادرت به تأسیس واحدهای تولیدی و اقتصادی مشابه نمایند.

در واحدهای بزرگ اقتصادی به علت گستردگی کار و تقسیم بیش از حد کار، فرصت فراگیری شیوه‌های مدیریت کارگاه برای کارکنان کمتر فراهم می‌گردد. از این رو، امروزه بسیاری از اقتصاددانان به نقش واحدهای کوچک و متوسط در جهت اشاعه روحیه کارآفرینی و گسترش فرصتهای اشتغال اعتقاد فراوان دارند.

**انگیزه‌های شروع کار:** اساسی‌ترین انگیزه برای کسانی که کسب و کار جدیدی را شروع کرده‌اند، واقعیت بخشیدن به تواناییهای بالقوه

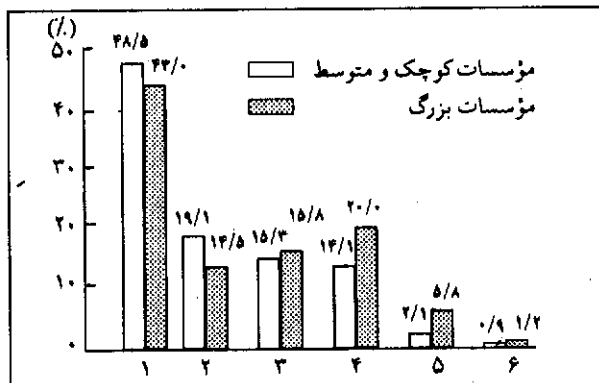
نمودار شماره (۱) - انگیزه‌های شروع کسب و کار



منبع: شرکت تأمین مالی مردم بررسی میدانی در زمینه کسب و کارهای تازه ایجاد شده.

- ۱- انگیزه درآمد بیشتر متناسب با مهارت و تلاش.
- ۲- انگیزه زندگی مادی با درآمد بیشتر.
- ۳- معیار زندگی معمولی.
- ۴- گسترش توانایی از طریق کار.
- ۵- درگیر شدن در مدیریت کسب و کار.
- ۶- رئیس یک مؤسسه اقتصادی شدن.
- ۷- کمک به جامعه از طریق کسب و کار.
- ۸- آزادی برای زندگی به شیوه شخصی.
- ۹- انجام کار با اتکاء به خود.
- ۱۰- انگیزه زندگی کامل از لحاظ روحی.
- ۱۱- اهمیت بیشتر به زندگی و خانواده.
- ۱۲- زندگی در یک محل مخصوص.
- ۱۳- داشتن زندگی صلح‌آمیز.
- ۱۴- واقعیت بخشیدن به تمایلات فردی از راه کسب و کار.
- ۱۵- انگیزه زندگی لذت‌بخش.
- ۱۶- بکارگیری داراییهای فردی به شیوه مفید.

نمودار شماره (۲) - مقایسه مزایای مدیریتی مؤسسات کوچک و بزرگ



منبع: آژانس مؤسسات کوچک و متوسط.  
توجه: ارقام روند شده است، بنابراین احتمالاً جمع آنها صد نمی‌شود.

- ۴- توانایی تکنولوژیکی و خلاقیت.
- ۵- اندازه کارگاه.
- ۶- موارد دیگر.

- ۱- تحرک و انعطاف پذیری
- ۲- موفقیت در سازماندهی.
- ۳- قدرت کارگاهی.

جنبه‌های مختلف و با توجه به کمبود نیروی کار، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته و می‌گیرد.

برای حل مسئله کمبود نیروی کار در اینگونه کارگاهها اعتقاد بر این است که شرایط کار باید بهبود یابد و تسهیلاتی برای جلب و جذب نیروی کار زنان بوجود آید. عده‌ای در فکر گسترش صنایع تکنولوژی بر، هستند تا از این راه در بکارگیری نیروی کار صرفه‌جویی شود. (به نمودار شماره ۳ توجه فرمائید).

**کمبود شدید نیروی کار و مؤسسات کوچک**

- دورنمای بلندمدت بازار کار

انتظار می‌رود بازار کار ژاپن به علت کاهش جمعیت جوان در آینده تحت فشار روزافزون قرار گیرد، و تصور می‌رود که جمعیت ۱۵ سال به بالا با نرخ کند رشد نماید. این امر به نقشی که زنان و جمعیت سالخورده در سالهای آتی ایفاء خواهند نمود، اهمیت ویژه‌ای می‌بخشد.

در این زمینه، واحدهای کوچکتر، که با مشکلات بیشتری برای جذب نیروی کار جوان مواجه هستند، باید به نیروی کار زنان و یا سالخوردگان توسل جویند. همچنین این کارگاهها باید شرایط و محیط کار خود را بهبود بخشند تا جاذبه‌های بیشتری برای جلب جوانان فراهم کنند.

**- مشکلات جاری کار**

الف: کمبود نیروی کار برحسب نسبت محل‌های خالی به جویندگان کار در گروههای سنی و شغلی: نسبت محل‌های خالی شغل به جویندگان کار که در کل بازار کار از یک بیشتر است در گروه سنی نوجوانان به رقم ۴ بالغ می‌گردد. برای هر ژاپنی در گروه سنی ۳۰ تا ۴۴ سال بیش از دو محل خالی شغل وجود دارد. این رقم برای افراد بالای ۵۵ سال از یک کمتر است. در زمینه فرصتهای اشتغال برحسب نوع مشاغل، لازم بذکر است که در بازار کار، برای هر نوع تخصص به استثنای مشاغل دفتری بیش از یک محل خالی عرضه شده است. در زمینه مشاغلی مانند پلیس، کارگران ماهر و فروشندگان، کمبود شدید است.

سختی بازار کار در ژاپن از سال ۱۹۸۹ تا ۱۹۹۰ در نتیجه کاهش عرضه کار بوده است و نه تقاضای زیاد آن. این بدان مفهوم است که در بسیاری از مشاغل به علت شرایط کار و یا ویژگیهای محیط کار، داوطلب اشتغال وجود ندارد و یا به تعداد کافی وجود ندارد؛ هر چند که مشاغل جدید و یا فرصتهای کار به میزان زیادت

**در واحدهای بزرگ اقتصادی**

**به علت گستردگی کار**

**و تقسیم بیش از**

**حد کار، فرصت فراگیری**

**شیوه‌های مدیریت کارگاه**

**برای کارکنان، کمتر**

**فراهم می‌گردد.**

**سختی بازار کار در ژاپن**

از سال ۱۹۸۹ تا ۱۹۹۰

**در نتیجه کاهش عرضه**

**کار بود، نه تقاضای زیاد آن.**

بین کارگران و روحیه بالا را مهمترین مزیت شرکتهای کوچک ذکر نموده‌اند.

اکثریت مؤسسات کوچک اولویت بالا را به کیفیت، روحیه و همچنین رهبری مدیریت داده‌اند و این عامل را در بین سایر عوامل موجب قدرت شرکتهای می‌دانند. واقعیت این است که منابع انسانی کلید افزایش قدرت رقابت این واحدهاست. (به نمودار شماره ۲ توجه فرمائید).

**پذیرش کارآموزان و کارگران خارجی**

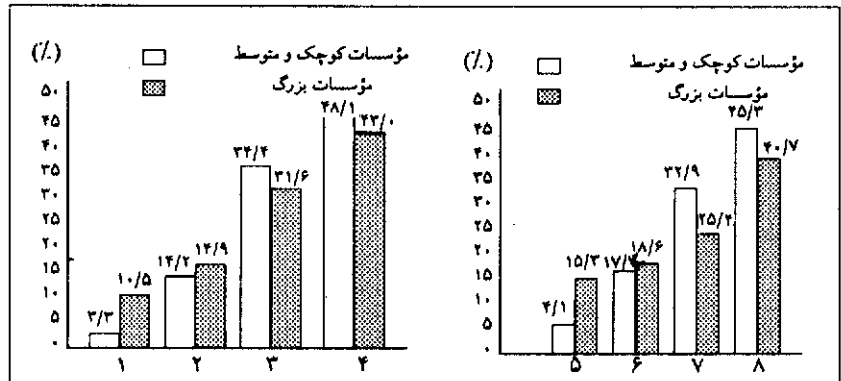
دولت ژاپن در سال ۱۹۹۰ بمنظور تسهیل پذیرش کارگران ماهر خارجی مانند مهندسين و متخصصين فنی، در قانون مهاجرت تجدیدنظر نمود. برای مؤسسات کوچک و متوسط، مهم است که به همکاری بین‌المللی و بین‌المللی شدن کسب و کار از طریق پذیرش کارآموز کمک نمایند.

در بین مؤسسات کوچک و متوسط تعداد کارگاههایی که کارآموز خارجی پذیرفته‌اند کم است، ولی نسبت کارگاههایی که تمایل به این کار دارند مساوی شرکتهای بزرگ می‌باشد. علاوه بر این، اگر چه نسبت شرکتهایی که کارگران خارجی را در استخدام دارند در سطح کلی در حال حاضر پائین است ولی تعداد مؤسسات کوچک و متوسط که تمایل به استخدام کارگران خارجی دارند خیلی کم نیست و علاقمندی در این زمینه وجود دارد.

ولی از آنجائی که پذیرش کارگران خارجی در ژاپن آثار گسترده‌ای در جامعه و اقتصاد بجا خواهد گذاشت، از این رو، این مسئله همواره از

اشتغال زنان و سالخوردگان

۴۰ درصد کارگاههای بزرگ و ۱۱ درصد کارگاههای کوچک برای فرزندان کارکنان زن، مهدکودک تدارک دیده‌اند و نظام مرخصی دوران بارداری را ایجاد کرده‌اند.  
زنان کارگر پس از وضع حمل به کار سابق خود باز می‌گردند. نسبت بازگشت به کار در کارگاههای بزرگ ۲۹ درصد و در کارگاههای کوچک ۱۱ درصد است. (به نمودار شماره ۴ توجه فرمائید).



منبع: آژانس مؤسسات کوچک و متوسط بررسی میدانی در زمینه راهبردهای مدیریت.

نکات اساسی در مورد سیاستهای دولت ژاپن در زمینه مؤسسات کوچک و متوسط در سال ۱۹۹۱

۱- موضع پایهای مؤسسات کوچک و متوسط بعنوان هسته اصلی برای حیات بخشی به اقتصاد محلی تلقی می‌شوند. این واحدها از توان انعطاف‌پذیری و کارآفرینی قابل توجهی برخوردارند. واحدهای کوچک از جمله حامیان اقتصاد آزاد تلقی می‌گردند. این واحدها به بهبود کیفیت زندگی از راه تولید و تدارک کالا و خدمات منطبق با نیازهای در حال تغییر مشتریان کمک می‌کنند. دولت نیازمند آن است که در جهت افزایش

- ۵- کارگر خارجی استخدام کرده‌اند.
- ۶- کارگر خارجی استخدام نکرده‌اند ولی تمایل دارند که در آینده استخدام نمایند.
- ۷- کارگر خارجی استخدام نخواهند کرد.
- ۸- نمی‌دانند و یا تصمیم ندارند.

- ۱- کارآموز خارجی پذیرفته‌اند.
- ۲- کارآموز خارجی نپذیرفته‌اند ولی مایلند که در آینده بپذیرند.
- ۳- کارآموز خارجی نخواهند پذیرفت.
- ۴- تصمیم ندارند و یا نمی‌دانند.

مناسب را در جای مناسب قرار دهند. این امر در مورد کارگران جوان و میانسال مرد بیشتر صادق است تا در مورد کارگران زن و کارگران سالخورده. افزون بر این، در این کارگاهها امکان جابجایی نیروی کار در صورت انتخاب نامناسب‌تر از کارگاههای بزرگ وجود دارد.

از افزایش عرضه کار، ایجاد نشده باشد.  
ب: نیروی کار بالقوه در بین بیکاران: مطابق گزارش‌هایی که آژانس مدیریت و هماهنگی تهیه نموده است، ۲۶/۷ درصد از بیکاران ژاپن و یا ۱۶/۳ درصد از کل نیروی کار تمایل به اشتغال دارند. کسانی که بین ۲۴ تا ۴۴ سال سن دارند تعدادشان بیشتر از گروههای دیگر است. پس از آن، گروههای سنی ۲۴-۲۵ و ۴۵-۵۴ سال قرار دارند.

هم اکنون کشورها برنامه‌های وسیعی را جهت توسعه و ترویج واحدهای کوچک، بویژه بمنظور توسعه اشتغال محلی و اشتغال مناطق دوردست و محروم پی‌گیری می‌نمایند.

کمبود نیروی کسب و کارهای کوچک - مشکلات نیروی کار در کارگاههای کوچکتر

هر گونه شغل در این قبیل کارگاهها با کمبود کارگر مواجه است، ولی کمبود در مورد کارگران ماهر، مهندسين، مهندسين اطلاعات، کارکنان فروش و خدمات بطور خاصی مشهود است. در سالهای آتی، کارگاههای کوچک و متوسط تمایل خواهند داشت که تعداد بیشتری کارگر بمنظور توسعه فعالیتهای خود استخدام نمایند.

آمارهای اخیر در زمینه اشتغال واحدهای کوچک نشان می‌دهد، کارگاههای کوچک کمتر از آنچه که مورد نیازشان است کارگر استخدام کرده‌اند. تعداد کارگران دفتری نسبتاً بیشتر از سایر کارگران بوده است.

انتخاب نامناسب افراد برای مشاغل در کارگاههای کوچکتر

طبق بررسی مؤسسه توسعه کارگاههای کوچک، تقریباً نیمی از کارفرمایان اینگونه مؤسسات بر این اعتقادند که موفق نشده‌اند افراد

خوداتکائی اینگونه کارگاهها، بمنظور تشویق آنها برای نشان دادن روحیه خلاقیت، کوشش نماید. برای نیل به کیفیت بالای زندگی، دولت باید به شرکتهای کوچک جهت تأمین نیروی کار کمک نموده و آنها را برای تجدید حیات اقتصادی محلی تشویق نماید.

۲- اقدامات دولت

دولت در مورد واحدهای کوچک و متوسط در نظر دارد اقدامات مشروح زیر را انجام دهد:  
الف - در نظر دارد که مجموعه‌های تجاری پر جاذبه را در جوامع محلی ایجاد نماید. توزیع کنندگان کوچک با تغییرات قاطعی در ساختار نظام توزیع که منشاء آن نیازهای در حال تغییر مشتریان می‌باشد، مواجه هستند. شهری کردن مناطق محلی و رفع محدودیتهای فروشگاههای بزرگ خرده‌فروشی از جمله این

نقش زنان و سالخوردگان در بازار کار - اشتغال زنان و افراد مسن

۹۵ درصد از شرکتهای ژاپنی اعم از کوچک و یا بزرگ، زنان را برای کارهای عمومی و حسابداری استخدام می‌کنند. در کارگاههای بزرگ طیف فعالیت زنان وسیع‌تر می‌شود. زنان در این کارگاهها در فعالیتهای مربوط به امور عمومی، تولید فرآوری داده‌ها، خدمات و فروش، روابط عمومی، تعلیم و تربیت، برنامه‌ریزی و تحقیق، بازاریابی و توسعه و تحقیق شرکت می‌کنند. کارگران سالخورده اغلب بعنوان کارگران ماهر و مهندسين در کارگاههای کوچکتر بکار مشغولند، بسیاری از آنان در فعالیتهای دفتری، فروش و خدمات نیز مشارکت می‌کنند.  
- تلاشهای گوناگون با هدف توسعه

اقدامات خواهد بود.

مؤسسات باید خود را با تغییرات محیط از راه تلاش شخصی هماهنگ سازند و نظام توزیع خود را بهبود بخشند. دولت تصمیم دارد که توزیع کنندگان کوچک را از طریق حیات بخشی مجدد بازرگانی محلی و بهبود تسهیلات عمومی در جوامع محلی کمک نماید.

ب - دولت همچنین تصمیم دارد برای هر جاذبه کردن شرایط کار مؤسسات کوچک، با توجه به کمبود شدید نیروی کار به این نوع مؤسسات کمک نماید.

به علت کاهش تعداد عرضه نیروی کار و همچنین تغییر در اخلاق کار در نسل جدید نیروی کار مورد نیاز برای مؤسسات کوچک، به نظر نمی رسد که در آینده نزدیک نیز این مشکل حل شود. در چنین شرایطی مؤسسات مذکور ناچارند که ساعت کار خود را کوتاه تر نموده و شرایط کار خود را در جهت تأمین منافع بیشتر برای کارگران بهبود بخشند.

دولت مصمم است قدمهای مثبتی در جهت کمک به کارگاههای کوچک بردارد. این اقدامات شامل تغییر در شیوه سفارش دهی مؤسسات

## صنایع کوچک هنگامی موفق خواهند بود که، بتوانند در ارتباط با صنایع بزرگ در زنجیره تولید بصورت اعمار این قبیل مؤسسات فعالیت نمایند.

اطلاعات و تکنولوژی و افزایش کارآیی سازمانی بعمل آورد. کمکهای مالی و معافیتها و پادشاهی مالیاتی برای این منظور نیز در نظر گرفته شده است.

ه - دولت اقدامات خود را بمنظور کمک به مؤسسات کوچک جهت مواجهه با شرایط سخت اقتصادی و محیطی برای نیل به توسعه مداوم افزایش خواهد داد.

### چکیده‌ای از تحلیل‌های مربوط به کمبود نیروی کار:

برخی، کمبود نیروی کار بویژه در مؤسسات کوچک را ناشی از تغییر در اخلاق کار و خواسته‌های نسل نو می‌دانند. ژاپنی‌های جوان امروز بیشتر تمایل دارند که برای واحدهای بزرگ اقتصادی کار کنند و ترجیح می‌دهند که اینگونه واحدها از جمله واحدهای غیرتولیدی باشند. اینکه چرا جوانان اینچنین فکر می‌کنند، دلیل اصلی خود آنان نیستند بلکه طرز تفکر است که به والدین آنها نسبت داده می‌شود. پدران نسل نو هر چند که خود از جمله کارگران یدی بوده‌اند تمایل دارند که فرزندان آنان در مشاغل بهتر و آسانتر که متضمن زندگی مرفه‌تری نیز برای آنان باشد بکار مشغول شوند. در راه رسیدن به هدف تمام تلاش خود را معطوف به این امر می‌نمایند که فرزندانشان هر چه بهتر و بیشتر تحصیل نمایند.

این فرزندان اکنون در راهی که والدین آنان پیش پایشان گذاشته‌اند به سن رشد رسیده‌اند و حاضر نیستند که مشاغل سخت و خطرناک و ساده را بپذیرند.

دلایل دیگری که برای کاهش عرضه نیروی کار آورده شده، کاهش نرخ زاد و ولد، عدم تمایل زنان و مردان به ازدواج، سالخوردگی جمعیت و امثال آن است. این عوامل بطور کلی از نظر کیفی و کمی عرضه نیروی کار را تحت تأثیر خود قرار داده است. همانگونه که مشاهده شد به تغییرات در اخلاق و رفتار نسل نو در ایجاد عدم تعادل بین عرضه و تقاضای کار در تحلیل‌های مربوط اهمیت بیشتری داده شده است.

برخی از اقتصاددانان و متخصصین مسائل کار برای جبران کمبود نیروی کار راههایی را پیشنهاد نموده‌اند، از جمله افزایش نرخ مشارکت

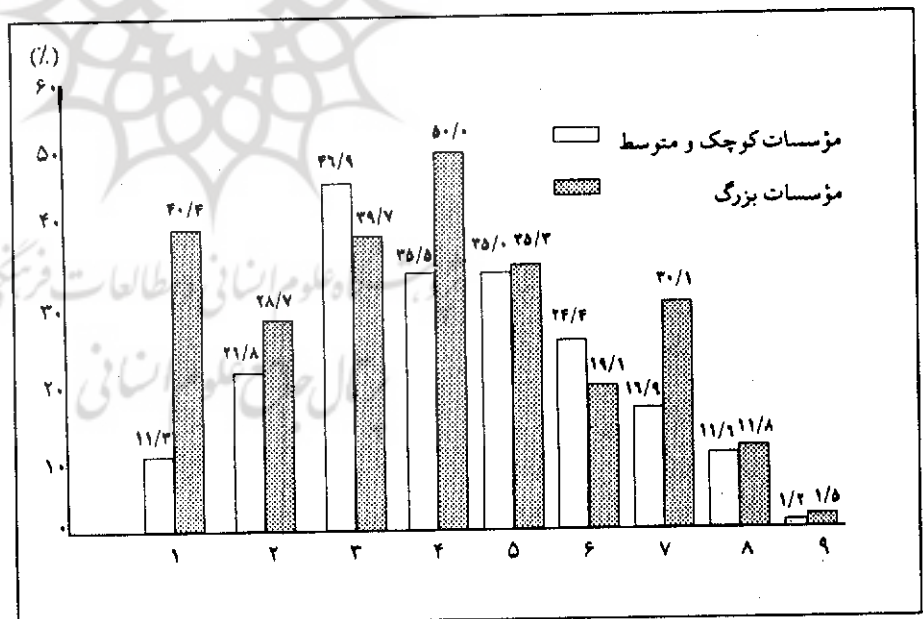
بزرگ به پیمانکاران فرعی خود (مؤسسات کوچک) است.

ج - کمکهای دولت از جمله شامل کمک در زمینه توسعه تکنولوژی، طراحی، اطلاعات و تأمین نیروی کار مورد نیاز خواهد بود.

د - در مواجهه با تغییر دائمی سلیقه مصرف‌کنندگان، ضروری است که شبکه جمع‌آوری اطلاعات لازم و سیکل تولید کوتاه‌تر در مؤسسات کوچک ایجاد گردد، بنحوی که اینگونه مؤسسات، کالا و خدماتی را تولید کنند که منعکس کننده و پاسخگوی نیازهای مصرفی باشد. در این راه ایجاد شبکه مناسب توزیع نیز ضروریست.

برای کمک به این نوع مؤسسات جهت نشان دادن انعطاف‌پذیری و خلاقیت، دولت در نظر دارد اقداماتی برای تشویق و تقویت مدیریت از طریق گسترش منابع انسانی، نظام مبتنی بر

نمودار شماره (۴) - نوع و درصد اقدامات انجام شده در مؤسسات برای جذب نیروی کار زن



منبع: مؤسسه مؤسسات کوچک بررسی میدانی در زمینه مسائل اشتغال کارکنان - دسامبر ۱۹۹۰  
نوعه: جمع از صد بیشتر می‌شود زیرا روش پاسخ متعدد بکار رفته است.

- ۱- مجهز به تسهیلات گوناگون مربوط به مهد کودک.
- ۲- اقدامات اجرایی د مورد استخدام مجدد بازنشستگان و توسعه آن.
- ۳- بکارگیری نظام انعطاف‌پذیر کار، نظیر ساعت کار کمتر و مانند آن.
- ۴- بهبود شرایط کار کارگران پاره‌وقت.
- ۵- بهبود شرایط کار کارگران زن.

زنان، بکارگیری مجدد نیروی کار سالخورده و بازنشسته، تغییر در محیط کار و پر جاذبه نمودن کار برای جلب نیروی جوان، افزایش بهره‌وری و استفاده از تکنولوژی نوین و سرمایه‌بر و مانند آن. کاهش ساعت کار و تقلیل آن به سالانه حدود ۱۸۰۰ ساعت کار و طرح استفاده از دو روز تعطیل هفتگی و کاهش ساعات عرضه خدمات و کالاها در واحدهای خرده‌فروشی نیز از جمله راههای پیشنهادی است.

برخی باز کردن درها را به روی نیروی کار خارجی تنها راه برای جبران کمبود نیروی کار و حیات بخشی به مؤسسات کوچک و متوسط قلمداد نموده‌اند. در این باره برای مثال اینطور استدلال شده که در کشورهای اروپایی تعداد "کارگران مهمان" هنگامی که سهم کارگران سالخورده در کل جمعیت از ده درصد تجاوز نمود، رو به ازدیاد گذاشت. سوئد که امروزه سالخورده‌ترین جمعیت را دارد از سال ۱۹۵۰ شروع به پذیرش کارگران خارجی کرد. در حال حاضر تعداد کارگران خارجی در این کشور بالغ بر ۲۳۴ هزار نفر است، (یعنی،  $\frac{2}{8}$  درصد کل جمعیت) در فرانسه کارگران خارجی  $\frac{2}{7}$  درصد جمعیت را تشکیل می‌دهند. در آلمان سهم کارگران خارجی در کل جمعیت به  $\frac{3}{5}$  درصد رسید. ژاپن هنوز در موضع خود دایر بر ممنوعیت ورود کارگران خارجی قرار دارد. اگر تعداد کارگران خارجی در ژاپن را بین ۳۰۰ تا ۵۰۰ هزار نفر تخمین بزنیم، ملاحظه می‌شود که سهم کارگران خارجی در ژاپن حدود  $\frac{1}{3}$  درصد کل جمعیت است. اخیراً ژاپن به گروه ده درصدیها پیوست (کشورهائی که جمعیت سالخورده آنان از ده درصد کل بیشتر است). طی سه دهه آینده، این نسبت به ۲۰ درصد خواهد رسید که در این صورت این کشور صاحب سالخورده‌ترین جمعیت دنیا خواهد شد. تعداد کارگران خارجی نیز به ناچار باید به همین نسبت افزایش یابد. در غیر اینصورت، اقتصاد این کشور به علت عدم وجود کارگر برای به حرکت در آوردن چرخهای آن متوقف خواهد شد.

#### نتیجه‌گیری:

۱- بطوریکه آمار و ارقام نشان می‌دهد کارگاههای بزرگ حدود ۲۰ درصد از کل اشتغال را ایجاد نموده‌اند و ۸۰ درصد بقیه مربوط است به کارگاههای کوچک و متوسط. سهم اشتغال کارگاههای بزرگ در کشورهای در حال توسعه بر حسب معمول از این میزان نیز کمتر است و به

## در کشورهای در حال

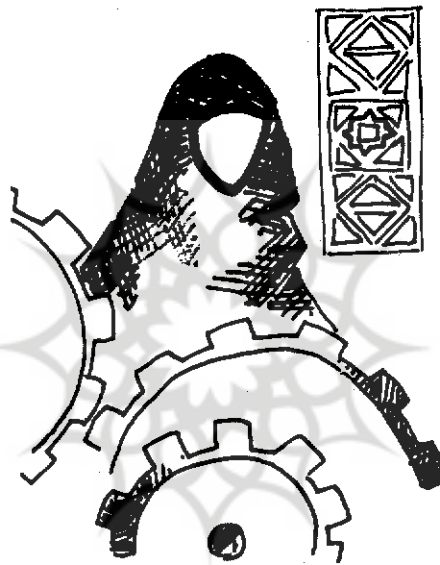
### توسعه‌توان ایجاد اشتغال

#### واحدهای بزرگ

#### اقتصادی بمراتب از

#### کشورهای توسعه یافته

کمتر است.



#### واحدهای کوچک از

#### توانایی ایجاد زمینه برای

#### افرادى که روحیه

#### کارآفرینی دارند، برخوردار

#### می‌باشند. این واحدها

#### قادرند روحیه مبارزه

#### در جامعه و حیات‌بخشی

به جامعه را در افراد ایجاد نمایند.

حدود ده درصد کل اشتغال می‌رسد. بنابراین، ملاحظه می‌شود که کارگاههای کوچک و متوسط سهم قابل توجهی را در ایجاد اشتغال چه در کشورهای در حال توسعه و چه در کشورهای توسعه یافته ایفاء می‌نمایند. واحدهای کوچک هنگامی موفق‌تر خواهند بود که کارگاههای بزرگ هرچه بیشتر از درجه انضمام اقتصادی خود بکاهند و ترتیبی فراهم آورند که واحدهای کوچک به صورت پیمانکاران آنها قسمتی از تولید و یا ارائه خدمات را بعهده بگیرند و بصورت اقمار آنها فعالیت کنند.

هم اکنون کشورها برنامه‌های وسیعی را جهت توسعه و ترویج واحدهای کوچک بویژه بمنظور توسعه اشتغال محلی و اشتغال مناطق دوردست و محروم پی‌گیری می‌نمایند.

برای توسعه اینگونه واحدها کارکنان سابق مؤسسات کوچک سهم بسزائی بعهده دارند. این کارکنان با کسب تجربه و مهارتهای لازم برای تأسیس واحدهای کوچک اقتصادی آمادگی‌های لازم را از لحاظ فنی و همچنین فراگیری شیوه‌های مدیریت واحدهای کوچک، ضمن کار پیدا می‌کنند و بعدها می‌توانند خود بعنوان مؤسسين واحدهای کوچک و متوسط بوسیله کارکنان سابق مؤسسات کوچک عمل نمایند.

بطوریکه ملاحظه شد، طی دو دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ به ترتیب  $\frac{35}{7}$  و  $\frac{36}{3}$  درصد کارگاههای کوچک و متوسط بوسیله کارکنان سابق مؤسسات کوچک تأسیس شده‌اند. علت این امر همانگونه که ذکر شد کامل بودن فرایند خودآموزی در واحدهای کوچک است. در این واحدها به علت کوچکی ابعاد، مشاغل به اجزاء خیلی ریز خرد نشده و کارگر قادر است مجموعه کاملی از فرایند کار را فرا بگیرد. از طرف دیگر، به علت نزدیکی به حوزه مدیریت کارگاه و ارتباط مستقیم با کارفرما، وی با شیوه‌های اداری، بازاریابی، تهیه مواد و ارزیابی محیط و نیازهای آن آشنا می‌گردد.

۲- هرچند که واحدهای کوچک و متوسط اقتصادی ایجادکننده حجم عمده اشتغال در جامعه هستند ولی خود بعلل گوناگون برای جلب و جذب نیروی کار مورد نیاز با مشکلاتی مواجه می‌باشند. علت عمده این است که کارگران بیشتر تمایل به اشتغال در مؤسسات بزرگ را دارند و شرایط و محیط کار در مؤسسات بزرگ مناسبتر است. مزایای جنبی مانند استفاده از مسکن، غذاخوری، پاداش، ورزشگاه، شیرخوارگاه و مهد کودک و مانند آن در

بقیه در صفحه ۴۱



کارگاههای بزرگ بیشتر فراهم است. کار در مؤسسات بزرگ ایمن تر از کارگاههای کوچک است. از این رو کارگاههای کوچک اغلب با کمبود نیروی کار مواجه اند.

۳- از عوامل مهم دیگری که موجب کمبود نیروی کار در کارگاههای کوچک می شود تغییر در اخلاق کار در نسل های جدید است و مسؤولیت این امر را متوجه والدین می دانند که فرزندان خود را هرچه بیشتر تشویق به طی مراحل تحصیل می کنند تا در آینده بتوانند به مشاغل پر درآمدتر، کم زحمت تر و با خطرهای کمتر دست یابند. این پدیده نیز اختصاص به کشورهای پیشرفته ندارد و در کشورهای در حال توسعه نیز به علت ترویج این روحیه در بین والدین و تشویق فرزندان به تحصیل هرچه بیشتر، کم و بیش دیده می شود. در کشور ما نیز ملاحظه می شود که افراد پس از طی مراحل تحصیلی تا دیپلم متوسطه، کمتر حاضر به پذیرش مشاغل در واحدهای کوچک اقتصادی می شوند.

۴- با توجه به تحولات ذکر شده در اخلاق کار و خواسته های نسل های نوه ملاحظه می شود که همواره یک جریان مهاجرت نیروی کار از کشورهای کمتر توسعه یافته به سوی کشورهای توسعه یافته تر برای پرکردن مشاغل ساده در واحدهای کوچک اقتصادی وجود دارد، بویژه اگر سطح دستمزدها در کشورهای پیشرفته در حد بالاتری قرار گرفته باشد. در حقیقت، می توان گفت که در آینده بازار کار جنبه های بین المللی تری نسبت به گذشته پیدا خواهد کرد.

۵- برای جبران کمبود نیروی کار به شیوه های مختلف متوسل شده اند. از جمله بکارگیری هر چه بیشتر زنان و نیروی کار سالخورده و استفاده بیشتر از روشهای سرمایه بر و تکنولوژی بر در فرایند کار و مانند آن و یا افزایش بهره وری. در این زمینه نیز قابل ذکر است که در پاره ای از فعالیتهای مؤسسات کوچک، ظرفیت استفاده از تکنولوژی به علت ماهیت مشاغل موجود محدود است. از طرف دیگر، به همین علت امکان بکارگیری زنان بجای نیروی کار مرد نیز با محدودیتهایی مواجه است. مشاغل گوناگونی وجود دارد که زنان تمایلی به پرداختن آن ندارند و یا انجام آن بعمل گوناگون توسط نیروی کار زنان با دشواریهایی توأم است.

جذب نیروی کار زن و افزایش نرخ مشارکت آن نیز متضمن هزینه های اضافی از جمله تأمین مهد کودک و مانند آن است که برای پاره ای از مؤسسات کوچک و متوسط بسادگی قابل پرداخت نیست.

جدول شماره ۲- توزیع کارگران پاره وقت (زن و مرد) برحسب گروه های سنی در جامعه مشترک اروپا ۱۹۸۹ (درصد مجموع کارگران پاره وقت).

گروه سنی	مردان	زنان
۱۴-۲۴ سال	۵/۳	۹/۸
۲۵-۴۹ سال	۶/۱	۵۳/۰
۵۰-۶۴ سال	۳/۶	۱۷/۸
۶۵ سال و بیشتر	۲/۶	۱/۸
جمع کل	۱۷/۶	۸۲/۴

منبع: سازمان آمار اروپا: بررسی نیروی کار



- در سال ۱۹۹۰، نسبت زنان در کل جمعیت کارگران پاره وقت کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی بین ۹۰ درصد در بلژیک و آلمان و حدود ۶۵ درصد در ایتالیا، یونان و آمریکا متفاوت بود.

اگر این چنین تصور شود که گروه سنی ۲۵-۴۹ ساله به دوره ای از زندگی شغلی تعلق دارد که در این دوره کارگران زیادی جذب بازار کار می شوند، تعداد مردان متعلق به این گروه سنی و شاغل بطور پاره وقت، تقریباً پایین است. ارقام نسبتاً بالای گروه سنی ۲۴-۱۴ سال گواه بر اهمیت کار پاره وقت نزد جوانان است.

در جامعه مشترک اروپا، تنها اختلافات رقمی مرتبط با میانگین توزیع کارگران پاره وقت (زن و مرد) برحسب گروه های سنی در هلند و دانمارک به ثبت رسیده است که به ترتیب ۲۵ و ۳۰ درصد کارگران پاره وقت این دو کشور در گروه سنی ۲۴-۱۴ سال قرار دارند. این ارقام مبین بخشی از سیاست رسمی مبتنی بر عرضه قرارداد کار پاره وقت، بویژه در بخش دولتی، به جوانان است. برعکس، در آلمان، این گروه سنی فقط شامل اندکی کمتر از ۵ درصد کارگران پاره وقت می شوند. اختلاف رقمی دیگر در بلژیک و هلند ملاحظه می شود که در آنجا نسبت کارگران پاره وقت بالای ۵۰ سال، کمتر از حد متوسط است.

برحسب گروه های سنی، نشان دهنده علاقمندی به دانستن تعداد کارگران پاره وقت در بین مردان و زنان است. جدول شماره (۴) توزیع کارگران پاره وقت (زن و مرد) را بنابر گروه های سنی در جامعه مشترک اروپا طی سال ۱۹۸۹، نشان می دهد.

در جدول مزبور بوضوح نشان داده شده است که اکثریت زنانی که بطور پاره وقت کار می کنند جزو گروه سنی ۲۵-۴۹ سال هستند و به دوره ای از زندگی تعلق دارند که مسئولیت خانوادگی در آن بسیار بالاست. این تحلیل مؤید این امر است که دو کشور آلمان و بلژیک از جامعه مشترک اروپا که در آنجا زنان بالاترین درصد را در مجموع جمعیت کارگران پاره وقت دارند، در عین حال دو کشوری هستند که در آنجا این گروه سنی اکثریت کارگران پاره وقت را تشکیل می دهند (به ترتیب ۶۸ درصد در آلمان و ۷۳ درصد در بلژیک). علاوه بر آن، نسبت زنان متأهل متعلق به این گروه سنی و شاغل بطور پاره وقت در این کشورها بسیار بالاست. در مقابل،