

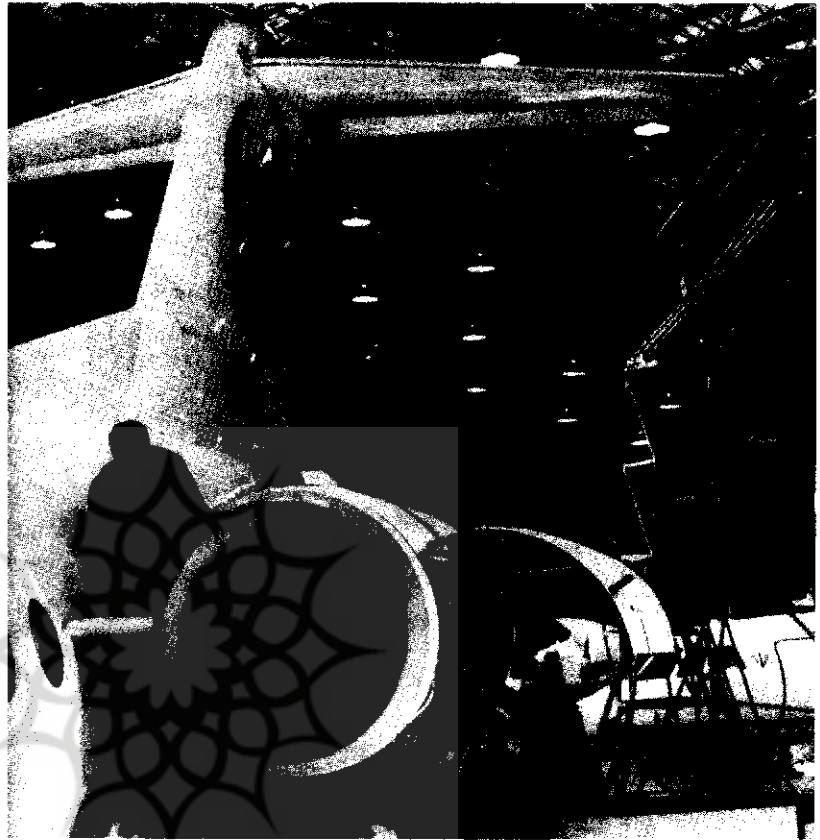
روابط استخدامی بعد از فروپاشی اقتصاد متورم

مترجم: حیدرعلی بلوچی

مقاله از کتاب The Political Economy of Japanese Society

اجتناب‌ناپذیری موقتی است مطرح نمود. دوم، اطلاع دقیق و عمومی از بازار کار ژاپن و روابط کاری این کشور در گذشته مشکل است. ممکن است بعضی بگویند که ویژگیهای خاص نظام استخدامی ژاپن و روابط کاری آن در همان نظام استخدامی کشور که براساس استخدام مادام‌العمر، حق ارشیدیت و اتحادیه‌های کارفرمایی است، یافت می‌شود. درعین حال، در صورت دقت در عبارات استخدام مادام‌العمر، حق ارشیدیت و اتحادیه‌های کارفرمایی می‌بینیم که اغلب فهم معنی دقیق آنها مشکل است. حتی تعریف مثلاً استخدام مادام‌العمر مشکل است. مثلاً چند کارفرما متعهد به استخدام مادام‌العمر می‌شوند به معنی آن است که کتباً تعهد می‌دهند کارگران را برکنار نکنند. این امر در مورد یکسری از قراردادهای مکتوب استخدام کارگر، مقررات استخدامی یا قرارداد با نیروهای کار صادق است. در واقع، پیدا کردن نمونه‌های دیگر بسیار سخت است.

اطلاع دقیق از اینکه آیا کارفرمایان ژاپنی کارگران را از کار برکنار می‌کنند، سخت است. دلیل این امر تعدیل نیروی کار در ژاپن می‌باشد. زمانی که نیاز به کاهش پرسنل فعلی بسیار شدید باشد، از مستخدمین خواسته می‌شود که داوطلبانه به کار خود پایان داده یا بازنشست شوند. این امر بخصوص در مورد شرکت‌های بزرگ صادق است که در مقایسه



می‌پردازد. براساس اطلاعات موجود ما به مطالعه نحوه تغییرات یا عدم تغییر بازار کار ژاپن در اثر نوسانات اقتصادی بعد از فروپاشی اقتصاد به اصطلاح متورم می‌پردازیم.

در طرح این بحث باید به دو مشکل دیگر نیز اشاره کرد: نخست، تغییر اقتصادی کلان هنوز هم اتفاق می‌افتد. در واقع، تا زمانی که بی‌ثباتی بازار ارز خارجی تداوم داشته باشد، معلوم نیست که تغییرات ساختاری که اثرات درازمدت و پیچیده‌ای دارند، از کجا سر برخواهد آورد.^۱ در نتیجه باید توضیحات دیگری در کنار مباحث این بخش که به‌طور

۱. مقدمه

گذار یا واگرایی بازار کار ژاپن موضوع مباحث شدیدی بوده است. با این وجود، تا زمانی که موضوعات اصلی را توضیح ندهیم، نادیده گرفتن این ذهنیت که عباراتی همچون بازار کار متحرک، بدون هیچ غرض‌ورزی مورد بررسی قرار می‌گیرند، مشکل خواهد بود. یک مشکل عبارت از این است که ما این مباحث را بدون توجه به پایه‌ها طرح می‌کنیم: مثلاً (۱) آیا بازار کار واقعاً متحول شده است؟ (۲) آیا تغییر در آینده ممکن است یا نه؟ (۳) آیا تغییر باید صورت گیرد؟ این بخش صرفاً به بحث و بررسی سؤال اول

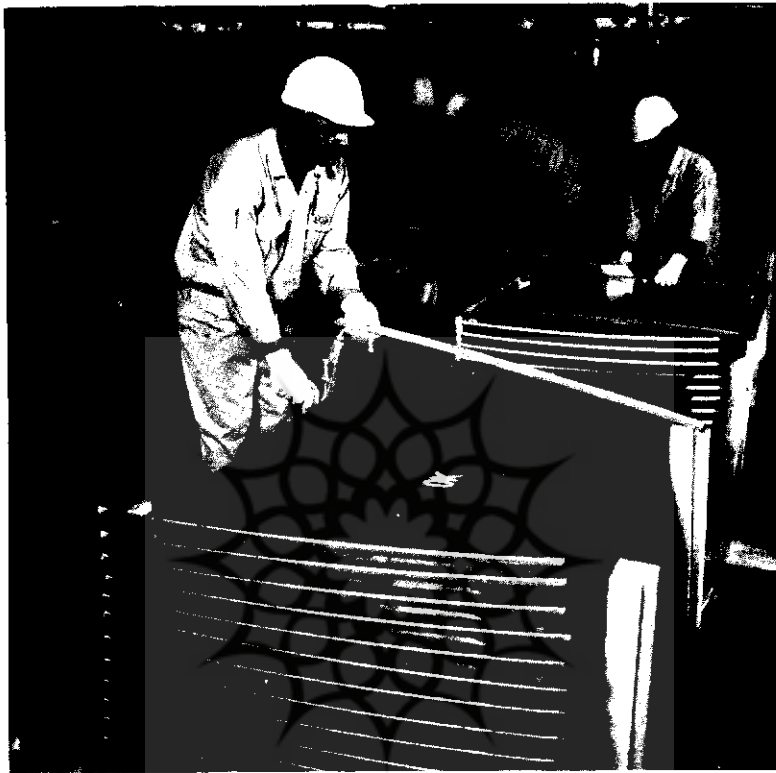
با شرکتهای کوچک و متوسط، در شرکتهای بزرگ تعداد بسیار زیادی از کارگران به سادگی برکنار می‌شوند. اگر ما این ادعا را بپذیریم که آن عده از کارگرانی که به دعوت بازنشستگی و با خرید داوطلبانه در قبال اخذ مبالغ هنگفت به هنگام ترک شرکت پاسخ مثبت می‌دهند، این اقدام آنها در حقیقت اخراج اجباری

نیست، در نتیجه این اقدامات را می‌توان به عنوان استخدام تمام طول عمر قلمداد کرد. در حقیقت افراد با سابقه که حقوق بیشتری دریافت می‌کنند و افرادی که در محیط کاری بد عمل می‌کنند تا از طریق اقدامات فوق به عایدی برسند، در گروه مزبور قرار می‌گیرند؛ گفته می‌شود که این افراد

اغلب به دلیل فشار روانی موجود در محیط کاری مجبور به استعفا می‌شوند. اگر این وضعیت را اخراج توأم با پرداخت خسارت در نظر بگیریم، می‌توان استدلال کرد که در آن صورت هیچ استخدام مادام‌العمری در ژاپن وجود ندارد. بلکه خوب است بگوییم کارگران به استخدام درازمدت درمی‌آیند و احتمالاً کار دیگری پیدا کرده و ادامه می‌دهند.

بالاخره، اگر بر سیاستهای پرسنلی موجود نظری بیفکنیم، یک طیف وسیع عملکردها حتی در شرکتهای بزرگ وجود دارد. از یک طرف، بعضی از شرکتهای به بازنشستگی داوطلبانه یا با خرید روی

می‌آورند و شکافهای موجود را در شرایط بهبود وضعیت اقتصادی پر می‌کنند و با این تحولات اقتصادی خود را وفق می‌دهند. در مقابل بعضی دیگر از شرکتهای تا آخرین لحظات تن به بازنشستگی داوطلبانه یا با خرید نمی‌دهند و حتی بر اجرای سیاست تعدیل پرسنل اصرار می‌ورزند.



در این بخش وارد مسائل انتزاعی استخدام مادام‌العمر نخواهیم شد و بجای آن ابعاد اساسی این نوع استخدام توأم با تمرکز بر تعدیل و استخدام و روابط صنعتی بعد از فروپاشی اقتصاد متورم را مورد بحث قرار می‌دهیم.^(۱) رهیافت به کار گرفته شده در این بخش ویژگیهای خاص رکود فعلی را از طریق مقایسه آن با تحولات مشابه دو رکود جدی ۲۰ سال اخیر نشان می‌دهد. این رکودها بعد از اولین بحران نفتی و افزایش ارزش ین که به قراردادهای Plaza همراه بود، اتفاق افتادند.

۲. وضعیت استخدام در دوره رکود حاکم بر ژاپن به دلیل فروپاشی اقتصادی واهی

۱. اقدامات تعدیلی در خصوص نیروی کاری که به بازار وارد می‌شود. تحقیق در مورد تغییر الگوهای استخدام در شرکتهای ژاپنی با استفاده از مقاله Survey of Labour Economic

Trends امکانپذیر است. اطلاعات مندرج در این مقاله با مطالعه ۵۰۰ شرکت که بیش از ۳۰ کارگر را به طور غیرموقت (دائم) استخدام کرده‌اند به دست آمده است.

نمودارها نشانگر اطلاعات دوره‌های سه‌ماهه از اولین بحران نفتی تا دوره اکتبر لغایت دسامبر ۱۹۹۵ می‌باشند. شرکتهایی که سعی

نمودند نیروهای کار خود را تعدیل نمایند (و دیگر شیوه‌هایی چون محدودیت اضافه‌کار، اعزام به مأموریت پرسنل، با خرید یا بازنشستگی داوطلبانه و اخراج کارگر مازاد) جزو شرکتهای صنعتی طبقه‌بندی شده‌اند.

از این نمودارها برمی‌آید که:

۱. با گسترش رکود فعلی، تعدیل استخدام در مقیاس کلان و بلافاصله بعد از رکود اقتصادی بعد از اولین بحران نفتی که بین ماههای آوریل تا ژوئن و جولای تا سپتامبر ۱۹۷۵ به بیشترین حد خود رسیده بود، صورت گرفت. سطح فعلی تعدیل نیروی کار نسبت به تعدیل زمان

بالاترین رکود بین (اکتبر تا دسامبر ۱۹۸۶ و ژانویه تا فوریه ۱۹۸۷) از نظر میزان تعدیل نیروی کار در کارخانجات صنعتی عمده فروش یا خرده‌فروش بیشتر بوده است.

۲. پایین‌ترین حد رکود اخیر در ماه‌های اکتبر تا دسامبر ۱۹۹۳ بود و تعدیل بیکاری نیز به مدت نسبتاً زیادی تداوم یافت.

پس باید به‌طور مفصل ببینیم که چه عوامل دیگری در تعدیل اشتغال و روابط صنعتی مؤثرند. برای صنایع تولیدی - به‌عنوان بخشی که تأثیر رکود را با شدت بیشتری متحمل می‌شود - محدودیت اضافه‌کاری، نقل و انتقال کارگران، مأموریت، پایین آوردن حقوق، عدم افزایش سالانه پرداختها، افزایش تعطیلات، عدم تجدید قراردادهای و اخراج کارگران موقت، فصلی و پاره‌وقت در این رکود اخیر به کرات اتفاق افتاده است؛ هرچند هم‌اکنون نسبت به اولین بحران نفتی میزان این اقدامات پایین آمده است. با این وجود سطح بازخرید یا بازنشستگی داوطلبانه، تسویه حساب کارگران مازاد و بدترین نوع تعدیل اشتغال (۲ درصد) برابر و یا شاید کمتر از دوره رکود شدیدین (۳ درصد) و قطعاً کمتر از دوره اولین بحران نفتی (۵ درصد) بوده است.

(Source: Labour white paper, p. 300, Table 11)

۲. سطح تعدیل اشتغال

با توجه به اطلاعات مندرج در Survey of Labour Economic Trends می‌توان دامنه شمول تعدیل اشتغال را به‌خوبی فهمید، هرچند این اطلاعات تصویر مناسب و کافی از عمق آن را نشان نمی‌دهند. تأثیر تعدیل اشتغال بر نیروی

کار بستگی به میزان اجرای آن در هر شرکت دارد. اطلاعات مفیدتر در این زمینه را می‌توان در Survey of employment Trends یافت که درحقیقت استخدام بیش از ۵۰۰۰ کارگر دائمی را با تمایز صنعت و میزان شرکت به‌طور نمونه مورد مطالعه قرار داده است. در سال ۱۹۹۲ این نشریه ۱۴۰۰۰ مورد را مطالعه و بررسی نمود.

نمودار دیگری میزان تمایل کارگران جهت ترک کار خود براساس تصمیم مدیران را نشان می‌دهد. این نمودار نشانگر میزان دقیق (بازخرید داوطلبانه) و غیردقیق (اخراج) تسویه حساب کارگران به‌طور کلی است (به‌عنوان مثال شامل بازخرید داوطلبانه و تسویه حسابها).

این نرخ در بدترین زمان رکود بعد از اولین بحران نفتی ۱۹۷۵ حدود ۱/۶۶ درصد و بعد از دومین بحران نفتی در ۱۹۷۸ حدود ۱/۲۵ درصد بود که بعد از تحول اقتصادی بعد از قراردادهای Plaza در ۱۹۸۶ به ۱/۲۸ درصد افزایش یافت. بعد از آن با بهبود شرایط اقتصادی این نرخ به‌طور مداوم پایین آمد. با این وجود بعد از ۱۹۹۲ این ارقام دوباره افزایش یافته و در ۱۹۹۴ به ۱/۰۳ درصد و در ۱۹۹۵ به ۱/۲۵ درصد رسید. با این وجود، این رقم از ارقام گذشته بالاتر نرفت.

از این نظر، نتیجه اصلی که می‌توان از تعدیل اشتغال در رکود اخیر گرفت عبارت است از اینکه این خط‌مشی از طریق شیوه‌هایی همچون بازخرید یا بازنشستگی یا تسویه حساب داوطلبانه انجام نگرفته است. در مقابل شیوه‌های معتدلتری به کار گرفته شده است. باید اضافه کرد که یکی از ضعفهای تجزیه و تحلیل این گونه که Survey of

اگر ما این ادعا را بپذیریم که آن عده از کارگرانی که به دعوت بازنشستگی و بازخرید داوطلبانه در قبایل اخذ مبالغ هنگفت به هنگام ترک شرکت پاسخ مثبت می‌دهند، این اقدام آنها درحقیقت اخراج اجباری نیست، در نتیجه این اقدامات را می‌توان به‌عنوان استخدام تمام طول عمر قلمداد کرد. درحقیقت افراد با سابقه که حقوق بیشتری دریافت می‌کنند و افرادی که در محیط کاری بد عمل می‌کنند تا از طریق اقدامات فوق به عایدی برسند، در گروه مزبور قرار می‌گیرند

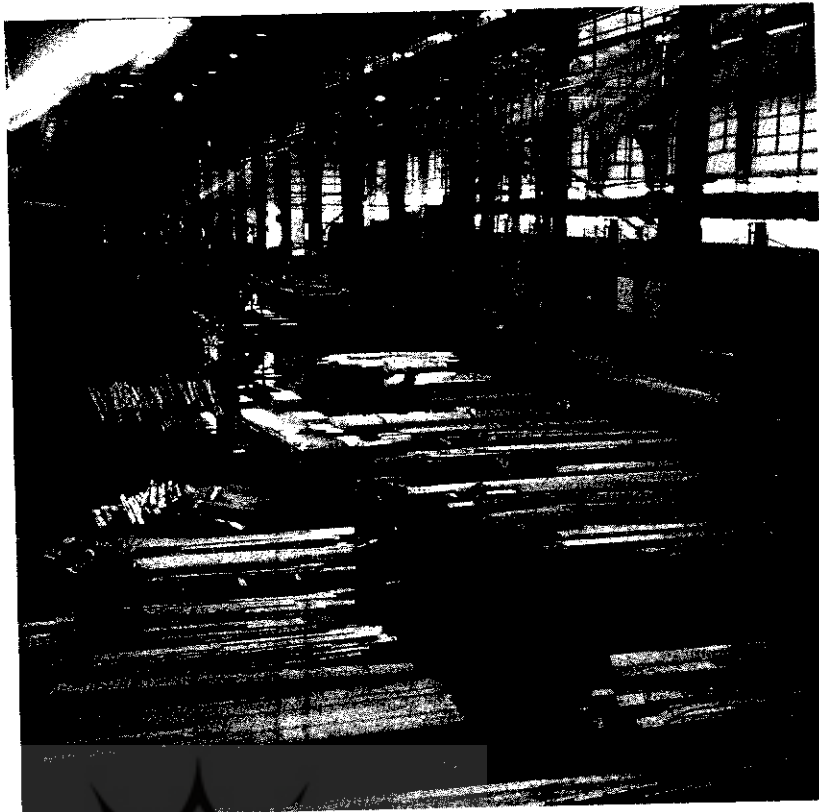
employment Trends استفاده کرده، قبول بی‌چون و چرای اطلاعات برگرفته از شرکت‌های مورد مطالعه است. این امکان وجود دارد که شرکت به گزارش و تفسیر تسویه حساب کارگرانی بپردازد که به دلایل مدیریتی اخراج شده یا استعفا داده‌اند. در این صورت در تجزیه و تحلیل‌های مشابه که همان آمار را مورد استفاده قرار می‌دهند، اگر این استفاده به‌طور مداوم باشد، مشکلی پیش نخواهد آمد.

البته، بهتر است اطلاعات و آمار مربوط به کارگرانی که با تعدیل، کار خود را از دست داده‌اند، داشته باشیم. بهترین راه برای پر کردن این شکاف استفاده از اطلاعات مندرج در Basic Survey of Work Structure می‌باشد. در این تحقیق اطلاعات مربوط به کسانی آمده است که احتمال ارائه اطلاعات غلط در مورد آنها وجود ندارد. در عین حال این تحقیق هر سه سال یکبار انجام می‌شود و استفاده از اطلاعات آن در دوره رکود ممکن نیست. مثلاً می‌توان با استفاده از این تحقیق درصد نیروی کار که شغل خود

نیروی کار مخصوصاً به سهم زنان در نیروی کار توجه نماییم. در رکودهای قبلی، نرخ مشارکت نیروی کار زن با افزایش کنترل نرخ کل بیکاری کاهش یافته است. در بحران جزاری، طبق اطلاعات سال ۱۹۹۳ هیچ کاهشی در نرخ مشارکت نیروی کار زن وجود نداشته است. اما اطلاعات ماهانه بعد از سال ۱۹۹۳ نشان می‌دهد که این رقم در دسامبر ۱۹۹۳، ۵۰ درصد بود که در ژانویه ۱۹۹۴ به ۴۸/۹ درصد و در ماه بعد به ۴۸/۶ درصد کاهش یافته است، هرچند بعداً باز اندکی افزایش به عمل آمد. این امر به دلیل تحرکات تعدیل نیروی کار و نقش کاهش مشارکت زنان در بازار نیروی کار است.^{۳۱} با این حال، حتی این نرخ در مقایسه با نوسانات گسترده آن بعد از اولین بحران نفتی محدودتر بوده است. البته درست است که این کاهش نرخ مشارکت نیروی کار زن هیچ تأثیری در کاهش نرخ واقعی بیکاری نداشته است.

۵. ساعات کار

در این زمینه بحث عبارت است از اینکه در بحران فعلی شرکتها چگونه خود را نجات دادند در حالی که صنایع تولیدی و معادن در دو سال متوالی کمترین سود را داشتند (۶/۱- درصد در سال ۱۹۹۲ و ۴/۵- درصد در ۱۹۹۳)؟ کنترل ساعات کار نقش بسیار مهمی ایفا کرده است. طبق بررسی ماهنامه monthly Labour Statistics که شرکتی‌های دارای ۳۰ کارگر و بیشتر را بررسی کرده است، به مدت ۵ سال از ۹۳-۱۹۸۹ متوسط ساعات کار هر کارگر ماهانه کمتر از ۱۶/۵ ساعت بوده است. این رقم با کاهش میزان ساعت کار منظم به ۱۲ ساعت و اضافه کار به ۴/۶ ساعت حتی



متوسط مورد استفاده بی سابقه بود. شایان ذکر است که این اقدامات تا مدت نسبتاً زیادی ادامه یافتند. می‌توان تصور کرد که حتی تعدیل بسیار متوسط نیروی کار اگر مدت زیادی ادامه داشته باشد، میزان بیکاری را به شدت افزایش می‌دهد. این امر در نمودارهایی که مسیر بیکاری را نشان می‌دهند، کاملاً مشخص است. نرخ بیکاری اخیر ۳/۵ درصد (می ۱۹۹۶) یک رکود بالاست که جدیدت رکود فعلی را نشان می‌دهد. با این وجود، در حالی که نرخ بیکاری بیش از ۳ درصد رقم بالایی به نظر می‌آید، در عملکرد گذشته اقتصاد ژاپن این رکود شکنی‌ها به تنهایی نشانگر تغییرات ساختاری نیستند.^{۳۲}

۴. نرخ مشارکت نیروی کار

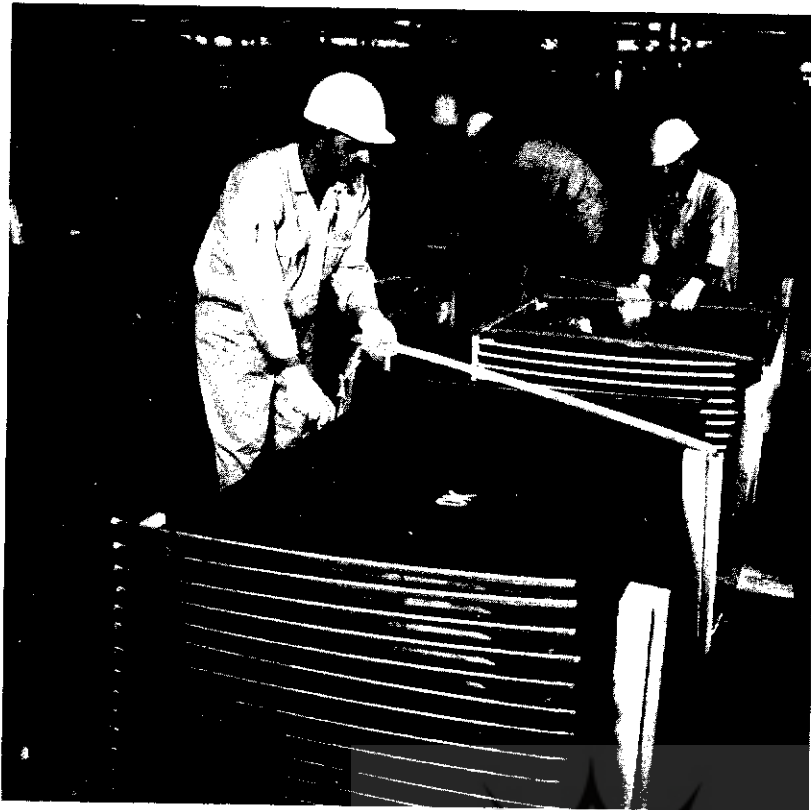
حال مناسب است به نرخ مشارکت نیروی کار یعنی نرخ نیروی کاری نسبت به جمعیت توجه کنیم. برای درک تغییر بازار نیروی کار ژاپن لازم است به نرخ مشارکت

را به دلایل شخصی، تعطیلی یا ورشکستگی شرکتها از دست داده‌اند محاسبه نمود که در سال ۱۹۹۲ حدود ۵/۶ درصد بوده است. (نگاه کنید به Labour white paper, 1994, p.84)

این رقم خیلی با رقم ارائه شده در Survey of employment Trends سال ۱۹۹۲ فاصله ندارد که آنجا سهم کارگرانی که شغل خود را به دلیل تصمیم‌گیری مدیران از دست دادند، البته بدون شمول کسانی که به مأموریت اعزام شده یا از مأموریت برگشته‌اند، ۵/۵ درصد بود.

۳. نرخ بیکاری

همچنانکه اطلاعات مندرج در Survey of economic Trends employment Trends نشان می‌دهند، تعدیل نیروی کار بحران اخیر هم از نظر دامنه شمول گسترده آن و هم شیوه‌های



پایین تر می‌آید. در صنایع تولیدی نقش اضافه‌کار حتی مهم‌تر نیز می‌باشد. این کاهش بیانگر کاهش ۱۰ ساعت کار معین به ۷/۷ ساعت اضافه‌کار است.

اگر اما این شرایط را به‌عنوان پاسخ مستقیم در برابر نوسانات اقتصادی بدانیم، تغییرات سالهای ۱۹۹۲ و ۱۹۹۳ حائز اهمیت بیشتری می‌گردند. در این دوره متوسط کل کاهش ساعات کار هر کارگر به‌طور ماهانه در تمام صنایع ۸/۶ ساعت بوده است که نشانگر کاهش ۵/۱ ساعت از ساعات کار منظم و ۳/۵ ساعت از اضافه‌کاری می‌باشد. (در صنایع تولید ارقام مربوطه عبارت بودند از ۹/۸ ساعت، ۳/۴ ساعت و ۶/۴ ساعت). اهمیت نسبی اضافه‌کاری در تغییرات ساعات کار این دوره کاملاً مشخص است.

در درازمدت نقش کاهش ساعات کار منظم حتی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. اگر ساعات کار منظم - که بعد از اولین بحران نفتی همچنان ثابت بود و حتی افزایش یافته بود - بعد از ۱۹۸۹ به‌سرعت پایین نیامده بود، شکی نیست که تغییرات کنونی تعدیل نیروی کار وضعیت کاملاً دیگرگونه‌ای نشان می‌داد. در این رابطه، می‌توان گفت که تأثیر این حرکت به‌سوی کاهش ساعات کار که از نیمه دوم دهه ۱۹۸۰ آغاز شد و دولت و گروههای کارگری به رقابت پرداختند، نتیجه ناخواسته‌ای به‌بار آورد و آن عبارت بود از تقسیم وظایف.

البته می‌توان از Labour monthly Statistics انتقاد کرد که چرا به‌اندازه کافی به ساعات کار مخفی مثل سرگرمیها یا کمک به همکاران یا دیگر انواع اضافه‌کاری بدون پرداخت حقوق نپرداخته است. البته تا جایی که به این مقاله مربوط می‌شود و حتی اگر انحراف

ارقام مربوطه هم در شرکتها و هم کارهای انفرادی وجود دارد.

تا زمانی که این تغییرات همراه با تسویه‌حساب نباشد، آنها مزد ساعت کار را برای شرکتها حتی افزایش می‌دهند. اگر پرداخت مزد هر ساعت کار را در نظر بگیریم که در جدول راهنمای پرداختها آمده است (این ارقام در monthly Labour Statistics و جدول راهنمای قیمت مصرف‌کننده درج شده و سال ۱۹۹۱ را به‌عنوان سال مبنا برای محاسبه درآمدهای ناشی از پرداخت پاداش یا اضافه‌کار قرار می‌دهد) و نیز با توجه به کل ساعات کار همین منبع، خواهیم دید که این ارقام تا مدتها بعد از اولین بحران نفتی تغییر کرده بود. با این وجود، همانطور که نمودارها هم نشان می‌دهند بعد از بهبود شرایط اقتصادی در ۱۹۸۷ افزایش قابل توجهی در این ارقام پدید آمد. این گرایش حتی در ۱۹۹۳ که پرداختها به‌شدت سقوط کردند ادامه

ناشی از این عوامل همچنان پابرجا باشد. این امر مسأله چندان مهمی نیست که ذهن ما را در اینجا مشغول نماید. لازم به ذکر نیست که خوب است اطلاعات ساعات کار انفرادی هم جمع‌آوری بشود. در این زمینه می‌توان از Labour Force survey استفاده نمود. طبق این مقاله نرخ تغییر ساعات کار متوسط هفتگی مردان شاغل در صنایع بجز کشاورزی و جنگلداری ۸/۳ درصد (۹/۶ درصد در کارخانجات) می‌باشد.^{۴۱} این رقم فاصله اندکی از ۹/۴ درصد کاهش (۹/۸ درصد کارخانجات) دارد. این آمار کل ساعات کار زنان و مردان شاغل در صنایع را نشان می‌دهد. اگر بخواهیم بیشتر مقایسه کنیم، طبق monthly Labour Statistics نرخ کاهش کل ساعات کار ماهانه زنان و مردان از سپتامبر ۱۹۸۸ تا سپتامبر ۱۹۹۳، ۸/۸ درصد در تمام صنایع و ۹/۵ درصد در کارخانجات بوده است. می‌بینیم که تفاوت کیفی اندکی در

داشت. اگر به یاد بیاوریم که افزایش مزد ساعات کار به همراه افزایش سود باشد، در آن صورت این افزایش باید حتی بیشتر بشود. (در دوره اقتصاد متورم، افزایش گسترده سود کارهایی مثل ساختن اماکن مسکونی برای تسهیل استخدام جوانان برنامه ریزی شدند. این وضعیت منجر به ذهنیتی می شود که هزینه نیروی کار افزایش یافته و همین ممکن است دلیلی برای اشباع نیروی کار در شرکتها تلقی بشود.)

۶. استخدام مازاد کارمندان یقه سفید

یکی از ویژگیهای عمده تحولات اخیر در مورد استخدام طی رکورد اخیر شیوه تعدیل در مورد کارمندان یقه سفید بخصوص مدیران بود که بسیاری را تشویق به استعفا نمود. در عین حال کارمندان یقه سفید را تحت پوشش حفاظتی خود قرار داد. بر این اساس می توان فهمید که چه اتفاقاتی در بازار کار کارمندان یقه سفید ژاپن اتفاق افتاده است. این تغییرات ساختار اشتغال نیروی کار در نمودارهای مندرج در Labour Force Survey نشان داده شده است. خلاصه ای از یافته های ما نیز به قرار ذیل است:

۱. بین سالهای ۱۹۸۶ تا ۱۹۹۲ میزان کارمندان به ۸/۳۸ میلیون نفر رسیده است (۱۰ درصد افزایش). سه گروه کارمندان یقه سفید (متخصصین و فنی ها، مدیران و کارمندان دفتری) تعدادشان به ۴/۴۸ میلیون نفر رسیده است (۲۸/۲ درصد). با توجه به همین افزایش تعداد کارمندان یقه سفید، سهم این سه گروه در تعداد کل نیروی کار از ۳۰/۶ درصد در ۱۹۸۶ به ۳۴/۸ درصد در ۱۹۹۲ افزایش یافته است. البته افزایش تعداد این افراد

بی سابقه هم نبوده است. به عنوان مثال بین سالهای ۱۹۷۷ تا ۱۹۸۳ تعداد مستخدمین به طور کلی ۳/۹۱ میلیون (۷/۳ درصد) بود. در همین حال، این سه گروه کارمندان یقه سفید تا ۲/۵۹ میلیون نفر یا ۱۷/۸ درصد افزایش یافته است. با این وجود، نکته قابل توجه در دوره اقتصاد متورم روند افزایش قشر کارمندان یقه سفید بود. در سال ۱۹۹۳ این سه گروه هیچ افزایشی نداشتند و سهم استخدام آنها برای اولین بار در کل استخدام کشور پایین آمد. بیشترین تأثیر این تغییرات مستوجه فارغ التحصیلان جدید دانشگاههای ژاپن بود.

۲. در شش سال بین ۱۹۷۷ و ۱۹۸۳ افزایش مشاغل مدیریتی دقیقاً ۳۰ هزار پست بود، در حالی که در سالهای ۱۹۸۶ تا ۱۹۹۲ این میزان به ۴۶۰۰۰۰ پست افزایش یافت. در سال ۱۹۹۳ این جریان برعکس شده و ۱۳۰۰۰ پست تعدیل گردید و در نتیجه آینده کارمندان یقه سفید مشکوک به نظر می آمد. اکثر نگرانیها در مورد حذف پستهای مدیریتی، تجدید ساختار این مشاغل، امکان برکناری و پایین آوردن پستهای مدیریتی بود. حتی در سال ۱۹۹۴ این روند سیر نزولی نشان نمی دهد. نشانه هایی هست که مشاغل کارمندان یقه سفید در آینده افزایش خواهد یافت، ولی در حال حاضر کاهش تعداد مشاغل مدیریتی هنوز هم فرو نشسته است.

با توجه به این امر، بعد از فروپاشی اقتصاد متورم، این اولین بار نیست که تعداد مدیران کاهش می یابد. طی سالهای ۱۹۷۷ و ۱۹۷۸ و نیز ۵-۱۹۸۲ کاهش عمده ای در این مشاغل به ترتیب ۱۱۰ هزار و ۱۷۰ هزار اتفاق افتاد. آنچه می توان گفت عبارت است از اینکه این کاهشها در

سطح کلان به وجود آمده و دارای فوریت بوده اند.

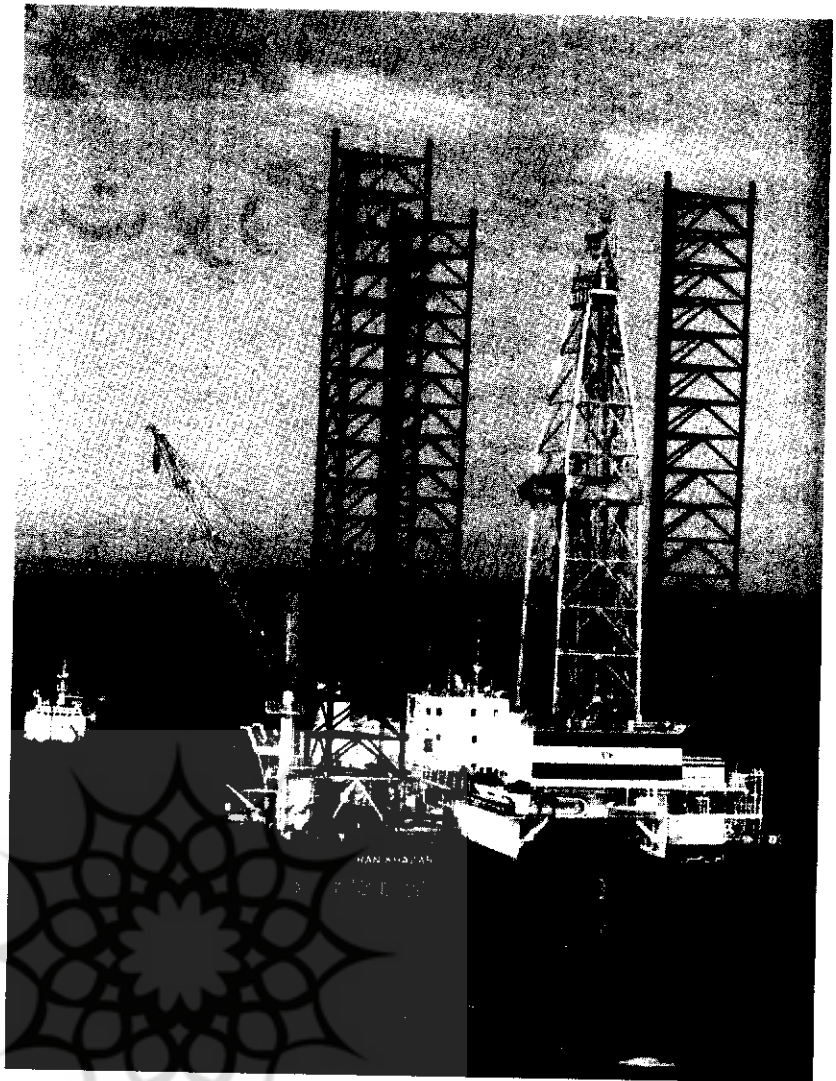
۳. نتیجه گیری

ادعای مطرح در این مقاله عبارت است از اینکه تعدیل نیروی کار زمان رکود در اقتصاد متورم در سطح گسترده ای صورت گرفت و تأثیر شدیدی بر تأمین معاش کارگران برجای گذاشت. با این وجود، اقدامات انجام شده یک فرمول خاص تعدیل نیروی کار در ژاپن به دنبال داشتند که بر منع برکناری تا حد ممکن تأکید داشت و بازخرید یا بازنشستگی داوطلبانه را تشویق می کرد. در تعدیلهای اخیر با کاهش ساعات کار ابزار بسیاری مؤثری در دست مدیران بوده است. با این تغییرات در امر استخدام، کارمندان یقه سفید بیش از همه تأثیر پذیرفته اند، لذا نگرانی در مورد از دست دادن پست مدیریتی یا کاهش میزان ارتقاء مقام افزایش یافته است. این روندها به دلیل استخدام بیش از حد کارمندان یقه سفید و افزایش بیش از حد پستهای مدیریتی در دوره اقتصاد متورم است. اکثر کسانی که مدعی واگرایی حاکم بر بازار کار ژاپن هستند به این دوره ها به عنوان زمانهای حساسیت امر تعدیل استناد می کنند. البته این تصویرسازیها به کل چهره امر استخدام در ژاپن می پردازند. این به منزله نادیده گرفتن اهمیت مشکلات امروزی پیش روی کارمندان یقه سفید نیست، بلکه معلوم است که ادعاهای این چنینی از دامنه شمول زیادی برخوردار نیستند. باز اگر به مشکل مطرح در اول این بخش برگردیم، نتیجه می گیریم که اسناد و مدارک حاکی از آن هستند که بازار کار ژاپن دچار تحولات اساسی نشده است. این مسئله که آیا این نوع تعدیل

زیرا از طریق همین آثار بیمبر اقتصاد متورم است که بحث آینده و اقتصاد ژاپن به‌طور گسترده‌ای بدین شده است.

۲. تنها با فهم روشن ویژگیهای ساختاری بازار کار ژاپن و روابط کاری آن کشور می‌توان در مورد تغییرات و تحولات ممکن این حوزه اظهار نظر کرد. در این مقاله درحالی که ما بحث را صرفاً به واقعیات تعدیل کار در ژاپن محدود کردیم که یکی از ابعاد استخدام مادام‌العمر است، روشن شد که فهم بازار کار ژاپن تا حد زیادی از خدشه‌دار شدن مباحث مربوطه جلوگیری می‌کند.

جوهره این سیستم به‌راحتی تغییر نخواهد کرد. در عین پیش‌بینی تغییرات آتی، فهم صحیح عامل حفظ و بقای این جوهره مهم است. با توجه به این واقعیت باید نحوه تحقق تغییر ساختاری را تجزیه و تحلیل کنیم یا چگونگی موفقیت آن را در آینده بیان کنیم. به‌عنوان مثال، یک مسئله مهم اقتصاد امروز ژاپن عبارت است از اینکه در یک وضعیت بی‌نظمی حاکم بر بازار بورس و بازار کالاهای ژاپن، ساختار نظارت عام که مورد حمایت شرکت‌های سهامی بود، می‌تواند موجب تغییرات سریعی شود. اگر ما این امر را قبول کنیم که عنصر مهمی که ساختار الگوهای روابط کاری ژاپن را تعیین می‌کند همان ساختار نظارت خاص است، می‌توانیم منتظر این آثار درازمدت بر روابط کاری ژاپن باشیم [Aoki (۱۹۸۸)، Mishiya (۱۹۸۳)، Nita (۱۹۹۴)] با این وجود، تاکنون یافتن نشانه‌های یک تغییر عمده در این واقعیت - ندرتاً در ساختار نظام عائم بلکه در دیگر سازمانهایی که بازار کار ژاپن را حمایت می‌کنند مثل شبکه عرضه‌کنندگان - مشکل بوده است.



نوسانات و افزایش ارزش ین نهایتاً چه اثراتی برجای خواهد گذاشت. با تحلیل روندهای آینده، نکات مهم زیر درباره بازار کار ژاپن به‌دست می‌آید:

۱. تمایز بین تغییرات ساختاری درازمدت و چرخه‌های دورانی مهم اقتصادی در حال حاضر، مهم است. ممکن است اولی از طریق تغییر عمده ساختار اقتصاد بین‌المللی و ادغام صنایع بین‌المللی شامل ژاپن اتفاق بیفتد و به‌همراه رشد اقتصادهای آسیا باید باشد. درحالی که دومی شامل عواملی است که در فرایندی اقتصاد متورم نقش ویژه‌ای داشته‌اند. تمایز این نکته بسیار مهم است،

مطلوب است یا نه باید در بحث خط‌مشی‌ها مورد بررسی قرار بگیرد. گفته شده است که تعدیلهای انجام‌شده در حد متوسط و درازمدت انجام گرفتند که موجب تحولات اشکار و پاسخهای مشکل برای شرکت‌های ژاپنی و در نتیجه تأخیر تحول ساختاری صنایع ژاپن شده است. این مسئله موضوع مباحثات زیادی بوده است. علاوه بر این، با توجه به گرایشات موجود در استخدامهای ژاپن و روابط کاری این کشور در درازمدت، ما باید تأثیرات تحولات ساختاری در حال انجام را بر اقتصاد ژاپن مشخص نماییم. هنوز معلوم نیست که تعدیل صنعتی همراه با