

ارتباط آموزش عالی و بازار کار در ژاپن

دکتر محمد رضا سرکار آرانی*

چکیده

نگارنده در این مقاله با بررسی ارتباط نظام آموزش عالی و بازار کار، بر آن است که با رویکردی فرهنگی و اجتماعی، موضوع اشتغال دانش آموختگان آموزش عالی و ارتباط آن با ساختار صنعت و نحوه رقابت در بازار کار را تجزیه و تحلیل کند و تأثیر عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و نظام استخدام مادام‌العمر را بر فرایند انتخاب داوطلبان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نشان دهد. به علاوه، تجربه‌ی سازنده‌ی ژاپن در زمینه‌ی ارتباط اثربخش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و بازار کار را با تأکید بر مبانی فرهنگی و اجتماعی آن‌ها و باهدف بهره‌گیری مدیران، سیاست‌گذاران و پژوهشگران بخش‌های مختلف آموزش عالی و سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی ایران معرفی کند.

مطالعه‌ی تجربه‌ی ژاپن نشان می‌دهد که در برنامه‌ریزی آموزش عالی باید بیش از روش‌های پیش‌بینی نیروی انسانی، رویکرد تحلیل نیروی انسانی را مدنظر قرار داد و با تأکید بر ضرورت تحلیل بازار کار و درنظر داشتن عوامل مؤثر بر رقابت در بازار کار به نحوه‌ی بازخورد آموزش عالی در بازار کار توجه کرد. رویکردهای اقتصادی و اجتماعی اشتغال و راهکارهای ایجاد هماهنگی میان نیازهای واقعی بازار کار و توانایی‌های حرفه‌ای دانش آموختگان آموزش عالی را مورد توجه قرار داد و سیاست‌ها و برنامه‌های آموزش عالی را متنوع، منعطف و همگانی ساخت. به علاوه، همراه با تأکید بر برنامه‌های آموزشی رسمی به گسترش دوره‌های آموزش حین کار برای پرورش حرفه‌ای نیروی انسانی شاغل - که افزایش میزان ماندگاری در شغل را در پی دارد - توجه نمود و

با در نظر داشتن تأثیر نظام استخدامی بر رقابت در بازار کار، بر دانش افراد به عنوان سرمایه‌ی انسانی همراه با مهارت‌های کارگروهی و یادگیری مشارکتی به عنوان سرمایه‌ی روابط انسانی تأکید کرد.

واژگان کلیدی: آموزش عالی، بازار کار، سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی روابط انسانی، استخدام مادام‌العمر، اشتغال دانش‌آموختگان، نیروی کار، ماندگاری در شغل.

مقدمه

توان تولید یک اقتصاد با توجه به میزان و کیفیت منابع طبیعی، منابع انسانی، انباشت سرمایه و فناوری موجود آن معین می‌شود. منابع طبیعی داخلی قابل استفاده در صنایع ژاپن نسبتاً کم است و بیش از ۹۰ درصد انرژی و ۸۰ درصد مواد خام مورد نیاز وارد می‌شود. جبران کمبود منابع طبیعی در ژاپن، مستلزم وجود نیروی کار فعال و با کیفیت بالاست؛ بنابراین، برای بهبود بخشیدن به تولیدی نیروی کار، منابع قابل توجهی در نظر گرفته شده و سرمایه‌گذاری در آموزش پیش و حین کار تداوم یافته است (Furuya and Clark, 1993; Kumon and Rosovsky, 1992). این برنامه‌ها در سطح روبه رشد دستاوردهای آموزش و کارآموزی نیروی کار منعکس شده و امکان تصدی شغل مناسب همگام با گسترش سرمایه‌گذاری‌های مادی شرکت‌ها در تولید را افزایش داده است.

انباشت سرمایه در صنایع ژاپن بسیار سریع افزایش یافته است و تا حدود زیادی تحت تأثیر نرخ بالای پس انداز ملی در ژاپن قرار دارد. انباشت سریع سرمایه موجب رشد سریع فناوری‌های نوین شده و تسهیلات لازم را برای طراحی فرایندهای جدید تولید فراهم ساخته است. انباشت سرمایه در همه‌ی صنایع از سال ۱۹۵۵ تقریباً هر ده سال به بیش از دو برابر رسیده است (Drucker, 1994; Furuya and Clark, 1993). این افزایش به ویژه در بخش صنعت، ساختمان، خدمات و بازرگانی اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد.

تسهیلات لازم برای به کارگیری فناوری‌های نوین با رشد قابل توجه نیروی کار آموزش‌دیده فراهم شد. رشد سریع فناوری‌های جدید و افزایش سرمایه - به نسبت هر کارگر در صنعت - موجب شد تا تقاضا برای نیروی کار تحصیل کرده با آموزش‌های تخصصی به سرعت افزایش یابد؛ بنابراین، توسعه‌ی فناوری تولید را می‌توان بزرگ‌ترین عامل سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی به حساب آورد.

مجموعه‌ی این تغییرات بر توزیع شغلی نیروی کار ژاپن در دهه‌های گذشته تأثیر چشمگیری داشت. درصد کارکنان شاغل با درجه‌ی تخصصی، فنی و مدیریتی ویژه از ۷/۱ درصد در سال ۱۹۶۰ به ۱۲/۹ درصد در سال ۱۹۸۶ افزایش یافته است. هم‌چنین در نیروی کار بخش‌های اداری، فروش و خدمات افزایش محسوسی مشاهده می‌شود. این در حالی است که در نیروی کار بخش کشاورزی، جنگلداری و شیلات کاهش محسوسی صورت گرفته است. تغییرات قابل توجهی که در ساختار نیروی کار براساس شغل افراد مشاهده می‌شود، تا حدود زیادی تحت تأثیر آموزش و توانایی‌های حرفه‌ای آن‌ها و تقاضای بازار کار بوده است.

ویژگی مشترک کشورهای با اقتصاد پیشرو در آسیا و اقیانوسیه کمبود منابع طبیعی است. این کشورها برای روبرو شدن با این محدودیت، در آموزش و پرورش و کارآموزی پیش و حین خدمت نیروی کار سرمایه‌گذارانه‌ی عمده‌ای به عمل آورده و رشد اقتصادی خود را براساس ذخیره‌ی نسبتاً بالا و رو به رشد سرمایه‌ی انسانی برای هر کارگر قرار داده‌اند. در مقابل، کشورهای آسیایی که موفقیت اقتصادی بسیار کم‌تری به دست آورده‌اند، برای بهبود بخشیدن به کیفیت منابع انسانی خود با آهنگ کندتری حرکت کرده‌اند (Ogawa and Tsuya, 1993). ژاپن در بین کشورهای پیشرو آسیایی، در زمینه‌ی رشد اقتصادی طولانی مدت خود موفق بوده و توانسته است میزان سرمایه‌گذاری در منابع انسانی را به خوبی افزایش دهد.

در این مقاله، نگارنده ابتدا به نقش سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی و تأثیر آن بر رشد اقتصادی ژاپن در دهه‌های ۱۹۵۰ تا ۱۹۸۰ می‌پردازد و نقش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را در توسعه‌ی منابع انسانی همراه با سیاست‌های اقتصادی دولت و فعالیت شرکت‌های تولیدی بررسی می‌کند. سپس، ارتباط مؤثر میان نظام آموزش عالی و نظام استخدام مادام‌العمر در ژاپن و تأثیر و تأثر هر یک از این دو را مطالعه و به ویژه تأثیر آموزش عالی بر استانداردکردن نیروی کار، افزایش درآمد و میزان ماندگاری در شغل کارکنان را تجزیه و تحلیل می‌کند. آنگاه به تحلیل بازار کار در ژاپن می‌پردازد و با نشان دادن فرایند رقابت در بازار کار، تأثیر آن را بر برنامه‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی آشکار می‌سازد. در ادامه با تجزیه و تحلیل نحوه‌ی رتبه‌بندی دانشگاه‌ها، تغییر در ساختار صنعت، تأکید بر سرمایه‌ی روابط انسانی در ارتباط با سرمایه‌ی انسانی و مقایسه‌ی ژاپن با کشورهای اروپایی، به تعامل نظام آموزش عالی و بازار کار می‌پردازد و این

مهم را در ارتباط با اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی و راهکارهایی که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در جست‌وجوی آن هستند، بررسی می‌کند. در نهایت نیز چالش‌های دهه‌ی گذشته در نظام استخدام مادام‌العمر ژاپن را بررسی و تأثیر آن‌ها را بر نقش و کارکردهای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و ضرورت جست‌وجوی راهکارهای اثربخش در ارتباط با بازار کار تبیین می‌کند. در بخش پایانی مقاله - نتیجه‌گیری - نگارنده با بهره‌گیری از تجربه‌ی ژاپن و با تأکید بر اهمیت تحلیل بازار کار در ارتباط با سیاست‌های اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی، می‌کوشد راهکارهای مؤثری را برای ایجاد ارتباطی اثربخش میان نظام آموزش عالی و بازار کار در ایران ارائه کند.

سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی

افزایش دستاوردهای آموزش و پرورش نیروی کار، رشد سریع اقتصادی ژاپن را به همراه آورده است. سرمایه‌گذاری عظیم در سرمایه‌ی انسانی هم علت و هم معلول توسعه‌ی اقتصادی است. تا زمانی که افزایش سرمایه‌ی انسانی زمینه‌ی تحرک رشد اقتصادی را فراهم می‌کند، تقاضا برای نیروی کار فوق‌العاده ماهر موجب توجه به دستاوردهای زیاد آموزش و پرورش می‌شود. درصد پسران ژاپنی که پس از تکمیل آموزش اجباری به دوره‌ی دوم دبیرستان راه یافته‌اند، از ۵۷/۷ درصد در ۱۹۶۰ به ۹۳/۸ درصد در سال ۱۹۸۵ و ۹۵/۸ درصد در سال ۱۹۹۹ افزایش یافته است. در طی این فاصله، نسبتی که وارد دانشگاه‌ها شده‌اند، از ۱۰/۳ درصد در سال ۱۹۶۰ به ۳۷/۶ درصد در سال ۱۹۸۵ و ۴۹/۱ درصد در سال ۱۹۹۹ رسیده است. در این دوره، دستاوردهای آموزش و پرورش زنان نیز زیاد بوده است. درصد زنان راه یافته به دوره‌ی دوم دبیرستان از ۵۶ درصد در سال ۱۹۶۰ به ۹۸/۳ درصد در سال ۱۹۹۸ افزایش یافته و درصد ورود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از ۱۴ درصد به ۴۰/۸ درصد رسیده است (Monbusho, 2000 a; Monbusho, 2000 b; The Japan Institute of Labour, 1988)

به علاوه، رشد سریع اقتصادی ژاپن پس از دهه‌ی ۱۹۶۰ موجب آن شده است که دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دست کم تا میانه‌ی دهه‌ی ۱۹۹۰ در زمینه‌ی اشتغال با مشکل ویژه‌ای روبه‌رو نباشند. اگر شمار دانش‌آموختگان استخدام‌شده را به عنوان معیار سنجش میزان اثربخشی نظام آموزش عالی در نظر بگیریم، باید اذعان کنیم که نظام آموزش عالی ژاپن کارایی

ممتازی داشته است. در این دوره، نرخ ثبت نام در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به نحو چشم‌گیری افزایش یافته است. در سال ۱۹۵۵ فقط حدود ۱۰ درصد از گروه سنی ۱۸ تا ۲۱ سال در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مشغول به تحصیل بودند؛ در صورتی که این رقم در سال ۱۹۹۵ به بیش از ۴۵ درصد و در سال ۱۹۹۸ به ۵۱/۴ درصد رسیده است (Monbusho, 2000 b; 2002; Ogasawara, University Council, 2000, Monbusho, 1996).

افزایش ثبت نام در دبیرستان‌ها، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به فراهم شدن نیروی کار آموزش دیده‌ی بهتری منجر شده است. در سال ۱۹۷۰، حدود ۴۷ درصد نیروی کار مذکر تنها آموزش دوره‌ی اول دبیرستان و ۳۹ درصد، آموزش دوره‌ی دوم دبیرستان را به پایان رسانده بودند و فقط حدود ۱۴ درصد از دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مدرک معتبر داشتند. در سال ۱۹۸۸، نسبت نیروی کار مذکر با آموزش دوره‌ی اول دبیرستان به ۲۳ درصد کاهش یافته است؛ در حالی که نسبت نیروی کار با مدرک پایان دوره دوم دبیرستان به ۵۱ درصد رسیده و با مدرک دانشگاهی به ۲۶ درصد افزایش یافته است. در مورد زنان نیز تغییرات محسوسی مشاهده می‌شود. گسترش سرمایه‌گذاری‌های آموزشی در دهه‌های گذشته، سهم زنان را از نیروی کار کشور به طور چشم‌گیری افزایش داده است. نیروی کار زنان در سال ۱۹۵۵ جمعیتی حدود ۵/۳۱ میلیون نفر را تشکیل می‌داد ولی در سال ۲۰۰۰ به بیش از ۲۱/۴۰ میلیون نفر رسید (Watanabe, 2001). در این میان، نسبت زنان با آموزش پایان دوره‌ی اول دبیرستان از ۴۲ درصد در سال ۱۹۷۵ به ۲۲ درصد در سال ۱۹۸۸ کاهش یافته و نسبت زنان با مدرک دانشگاهی از ۶ درصد به ۱۶ درصد افزایش یافته است.

در این دوره، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی موقعیت خویش را به خوبی شناخته بودند و تلاش می‌کردند نقش خود را به نحو مؤثری ایفا کنند. نکته‌ی بسیار مهمی که در زمینه‌ی گسترش آموزش عالی در این دوره نظر پژوهشگران را به خود جلب کرده است، تناسب و هماهنگی مؤثری است که میان انتظارات و نیازهای اجتماعی و اقتصادی با میزان ثبت نام در رشته‌های مختلف علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به وجود آمده است. در دهه‌ی ۱۹۶۰، نرخ ثبت نام در رشته‌های علوم پایه و مهندسی، فوق العاده افزایش یافت و درصد بالایی از دانشجویان در رشته‌های برق، الکترونیک، کامپیوتر و عمران و معماری ثبت نام کردند ولی در دهه‌ی هفتاد، میزان ثبت نام در رشته‌های علوم زیستی بالا رفت و تعداد دانشجویان رشته‌های زمین‌شناسی، زیست‌شناسی،

داروسازی و دامپزشکی افزایش یافت

Maruyama and Miura , (Teichler, 1997; Cumming , 1994 ; Ushioji , 1993 ;1992 , National Science Board , 1991 , Monbusho, 1984).

در این دوره، افزایش سریع در سطح آموزش نیروی کار ژاپن به طور پیوسته و یک نواخت کیفیت کار کارکنان را بهبود بخشیده است. کارکنان آموزش دیده در ارتباط مؤثر با مدیریت و راهبردهای کار آفرین آن، شرکتهای ژاپنی را قادر به انطباق سریع با شرایط، روشها و فنون جدید تولید کرده اند. میزان بهره گیری از رباتها و میکروالکترونیکها در دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ نشان می دهد که ژاپن توانسته است با بهره گیری از نیروی انسانی کارآمد با کیفیت بالا از فناوری نوین به خوبی استفاده کند. جدول شماره ۱ تغییر سطح آموزش نیروی کار مرد و زن ژاپن را به طور مقایسه ای از سال ۱۹۹۱ تا سال ۱۹۹۹ براساس میزان تحصیلات مستخدمین جدید در هر سال نشان می دهد. در سال ۱۹۹۱، ۲۴/۵ درصد از افراد تازه استخدام شده دارای مدرک معتبر دانشگاهی و ۵۱/۷ درصد از آنها دارای مدرک پایان دوره ی دوم دبیرستان بودند. در حالی که این ارقام برای سال ۱۹۹۹، ۳۴/۹ درصد برای دارندگان مدرک معتبر دانشگاهی و ۳۴/۷ درصد برای دارندگان مدرک پایان دوره ی دوم دبیرستان است. مقایسه ی سهم زنان نیز تغییرات محسوسی را نشان می دهد. در سال ۱۹۹۱، فقط ۱۲/۸ درصد از زنان تازه استخدام شده دارای مدرک معتبر دانشگاهی و ۵۲/۳ درصد آنها دارای مدرک پایان دوره ی دوم دبیرستان بودند. در حالی که این ارقام برای سال ۱۹۹۹، ۲۱/۸ درصد برای دارندگان مدرک معتبر دانشگاهی و ۳۵/۷ درصد برای دارندگان مدرک پایان دوره ی دوم دبیرستان است.

جدول شماره ۱ - مقایسه‌ی مستخدمین تازه بر اساس جنس و میزان تحصیلات از سال ۱۹۹۱ تا سال ۱۹۹۹

سال	۱۹۹۱	۱۹۹۲	۱۹۹۳	۱۹۹۴	۱۹۹۵	۱۹۹۶	۱۹۹۷	۱۹۹۸	۱۹۹۹	مستخدمین
کل مردان و زنان تازه استخدام شده (به هزار نفر)	۱/۱۳۲/۶	۱/۲۲۰/۳	۱/۰۹۳/۳	۱/۰۰۳/۹	۱/۰۲۳/۹	۱/۰۷۰/۳	۱/۰۷۸/۱	۹۵۲/۵	۱/۰۳۶	درصد
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	
دوره‌ی اول دبیرستان	۳/۱	۲/۱	۲/۲	۳/۲	۲/۶	۲/۳	۳/۷	۳	۴/۷	دوره‌ی دوم دبیرستان
مدارس حرفه‌آموزی ویژه	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مدارس عالی فنی و حرفه‌ای
مدارس عالی فنی و حرفه‌ای	۱۹/۷	۲۳/۸	۲۲/۸	۲۳/۳	۲۷/۲	۱۴/۷	۱۴/۸	۱۲/۲	۱۲/۹	دانشگاه‌ها
دانشگاه‌ها	۲۴/۵	۲۲/۶	۲۷/۹	۲۶/۳	۳۱/۱	۲۹/۲	۳۱/۶	۳۲/۳	۳۳/۹	تعداد مردان (به هزار نفر)
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد
دوره‌ی اول دبیرستان	۵/۷	۶/۲	۲/۸	۳	۳/۲	۲/۵	۲/۳	۲/۹	۴/۱	دوره‌ی دوم دبیرستان
مدارس حرفه‌آموزی ویژه	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مدارس عالی فنی و حرفه‌ای
مدارس عالی فنی و حرفه‌ای	۶/۸	۱۲/۳	۹/۵	۱۱/۲	۱۶/۲	۳/۲	۵/۹	۳/۸	۲/۸	دانشگاه‌ها
دانشگاه‌ها	۳۶/۵	۳۳/۹	۳۳/۳	۳۸/۱	۳۳/۵	۳۰/۸	۳۲/۲	۳۰/۵	۲۶/۱	تعداد زنان (به هزار نفر)
	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد
دوره‌ی اول دبیرستان	۲/۴	۲/۱	۱/۷	۲/۴	۱/۹	۲/۱	۵/۱	۳	۵/۵	دوره‌ی دوم دبیرستان
مدارس حرفه‌آموزی ویژه	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مدارس عالی فنی و حرفه‌ای
مدارس عالی فنی و حرفه‌ای	۳۲/۳	۳۳/۳	۳۳/۱	۳۶/۱	۳۹/۲	۲۷/۶	۲۳/۳	۲۱/۱	۲۴/۶	دانشگاه‌ها
دانشگاه‌ها	۱۲/۸	۱۱/۲	۱۴	۱۳	۱۶/۵	۱۶/۳	۲۱/۵	۲۳/۹	۲۱/۸	

Source: Ministry of Labour, Survey on Employment Trends, Policy Planning and Research Department Secretariat, 1999.

اثر بخشی آموزش عالی نیز در این دوره بیش تر از آن جهت مورد توجه است که دانش آموختگان دانشگاه‌ها همواره توانایی تطابق سریع با نیازهای بازار کار را داشته‌اند. در عین حال، دولت ژاپن برنامه‌های اصلاحات متعددی را به ویژه در دهه‌ی گذشته در نظام آموزشی خود تجربه کرده است و تلاش می‌کند همگام با تحولات اجتماعی، اقتصادی و صنعتی، نظام آموزش عالی اثربخش‌تری را بنیان گذارد (سرکار آرانی، ۱۳۸۰). از طرفی، به رغم گسترش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی،

امتحانات ورودی سنگینی برای عبور از مقاطع تحصیلی وجود دارد. به نحوی که رقابت فشرده برای ورود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی معتبر و مؤثر در یافتن شغل مناسب، بر نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی تأثیرات شگرفی گذاشته و امتحان ورودی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را به «جهنم امتحان»^۱ مشهور ساخته است (Amano, 1990). این بدان معناست که تغییر ساختار اقتصاد و شتاب رشد آن در چهار دهه‌ی اخیر، علاوه بر ساختارهای فرهنگی و اجتماعی، نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی را تحت تأثیر قرار داده و تحولات اقتصادی و صنعتی تا حدود زیادی توانسته است نظام آموزش عالی را بیش از پیش با نیازهای خود سازگار سازد. در عین حال، انگیزه‌های اقتصادی بر انتخاب داوطلبان ورود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تأثیر قابل توجهی داشته است (Yano, 1997).

داوطلبان ورود به دانشگاه‌ها، دانشجویان و دانش‌آموختگان ژاپنی به اشتغال به عنوان موضوعی تعیین‌کننده در سرتاسر زندگی نگاه می‌کنند؛ بنابراین، تجزیه و تحلیل دقیق ارتباط میان نظام آموزش عالی، صنعت، بازار کار و اشتغال دانش‌آموختگان تا حدود زیادی به درک جامع از نظام استخدامی ژاپن بستگی دارد. در واقع، درک درست نظام استخدامی ژاپن که بر ساختار اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی ویژه‌ی استوار است، تا حدود زیادی ما را به فهم میزان اهمیت موضوع اشتغال در میان دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، ساختار بازار کار و چگونگی رقابت در آن نزدیک می‌کند و ارتباط مؤثر میان نظام آموزش عالی و نظام استخدامی را تبیین می‌نماید.

نظام استخدام مادام‌العمر

درک نظام استخدام مادام‌العمر^۲ در فهم ارتباط اشتغال، بازار کار و نظام آموزشی ژاپن نقش مهمی دارد. در پنجاه سال گذشته، بازار کار ژاپن از نظام استخدام مادام‌العمر برای کارکنان تمام وقت حمایت کرده است (Hashimoto, 1979). این شکل قرارداد استخدامی در طول زمان سیر تکاملی خود را می‌پیماید و با حکم بازنشستگی به پایان می‌رسد. در این نظام، حقوق کارکنان از تأثیرات سوء بحران و نوسان اقتصادی بازار تا حدود زیادی به دور می‌ماند و کارکنان معمولاً از حقوق، پاداش و

1- Examination hell

2- Lifetime employment

بن‌های سالانه برخوردار می‌شوند.

حقوق کارکنان معمولاً متناسب با سنوات خدمت آن‌ها افزایش می‌یابد در زمان‌هایی که به کارکنان به دلایلی دچار بیکاری می‌شوند، شرکت‌ها پرداخت‌های خود را انجام می‌دهند و آن‌ها را با شرایط شغلی جدیدی آماده می‌کنند تا در وضعیت رونق اقتصادی و تحرک شرکت، بتوانند به آسانی با شرایط جدید تولید و مهارت‌های لازم آن هماهنگ شوند. البته تغییر شرایط کاری و نوع شغل در شرایط جدید، در وضع حقوقی کارکنان تغییری ایجاد نمی‌کند. نظام پاداش، اصولاً این امکان را برای کارفرمایان فراهم می‌کند تا در دوره‌های مختلف سوددهی شرکت، میزان پاداش‌ها را متناسب با سود تنظیم کنند و در صورت کاهش سود شرکت پاداش‌ها را کاهش دهند، بنابراین به جای کاهش نیروی کار، پاداش‌ها کاهش می‌یابند. همه‌ی شرکت‌های ژاپنی سن بازنشستگی کارکنان خود را مشخص می‌کنند. در سال ۱۹۸۸، ۸۸ درصد تمامی شرکت‌هایی که ۳۰ کارمند و بیش‌تر دارند، سیاست نظام استخدامی مادام‌العمر را در خصوص بازنشستگی اجرا کرده‌اند. از سال ۱۹۷۳ نسبت شرکت‌های مجری این سیاست افزایش یافته است (Furuya and Clark, 1993). اجرای این سیاست در میان شرکت‌های بزرگ بیش از شرکت‌های کوچک پایداری و تداوم داشته است.

در نظام استخدام مادام‌العمر، سن بازنشستگی ۵۵ سال در نظر گرفته شده که به سرعت روبه افزایش است. در سال ۱۹۶۷ حدود ۶۳ درصد شرکت‌ها حکم بازنشستگی را در ۵۵ سالگی صادر کرده‌اند ولی تا سال ۱۹۸۹ این نسبت به ۲۷ درصد کاهش یافته است. این در حالی است که ۵۷/۶ درصد شرکت‌ها، ۶۰ سالگی را برای اجرای حکم بازنشستگی در نظر گرفته‌اند (Furuya and Clark, 1993).

شرکت‌های بزرگ اغلب سن ۶۰ سال را برای اجرای حکم بازنشستگی انتخاب می‌کنند. دولت در شرایط فعلی در حال تشویق شرکت‌ها به افزایش سن بازنشستگی به عنوان نیاز اجتماعی ناشی از ساختار جمعیت - سالخوردگی جمعیت و نیروی کار - است. از زمانی که دولت قادر نبوده یا به دلایلی نخواست است شرکت‌ها را به افزایش سن بازنشستگی ترغیب کند، سن بازنشستگی به طور محسوس تغییری نکرده است. یکی از دلایل اصلی این امر، نظام سستی حقوق و دستمزد است. افزایش سن بازنشستگی بر صورت حساب‌های سنگین مالی برای پرداخت دستمزدها می‌افزاید و شرکت‌ها را از به کارگیری نیروهای تازه با حقوق و مزایای کم‌تر محروم می‌سازد.

با افزایش سن بازنشستگی، شرکت‌ها بر آن شدند تا در نظام حقوق و دستمزد تجدیدنظر کنند؛ به طوری که حداقل افزایش مزایای کارکنان را براساس سنوات خدمت در سال‌هایی که صدور حکم بازنشستگی آن‌ها به تأخیر می‌افتد، نادیده بگیرند. به علاوه، بیش‌تر شرکت‌ها به ویژه شرکت‌های بزرگ تلاش می‌کنند تا افزایش حقوق و دستمزد را بر اساس توانایی‌های فردی افراد در شرایط تصدی شغل محاسبه کنند و آن را تا حد ممکن از تأثیرات مستقیم افزایش سنوات خدمت دور نگه دارند. مارتین و اوگاوا^۱ و کلارک و اوگاوا^۲ در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که در سیاست جدید شرکت‌ها، افزایش حقوق و دستمزد صرفاً بر اساس سنوات خدمت تغییر یافته و افزایش حقوق و دستمزد بر اساس سنوات خدمت تا حدود زیادی از ساختار سنی نیروی کار و نرخ رشد اقتصادی متأثر بوده است (Martin and Ogawa, 1988; Clark and Ogawa, 1992 a).

۱- کارکنان استاندارد

نظام استخدام مادام‌العمر بر اشتغال کارکنان استاندارد^۳ تأکید می‌کند. یک مستخدم استاندارد عبارت است از کارمندی که بلافاصله پس از فارغ‌التحصیل شدن از دانشگاه، مؤسسات آموزش عالی یا دبیرستان در شرکتی استخدام می‌شود و تا پایان عمر در همان جا به کار خود ادامه می‌دهد (Yano, 1997). جدول شماره ۲ مقایسه‌ی کارکنان استاندارد و کل کارکنان را در سطوح مختلف تحصیلی نشان می‌دهد.

1- Martin and Ogawa

2- Clark and Ogawa

3- Standard workers

جدول شماره ۲ - مقایسه کارکنان استاندارد و کل کارکنان در سطوح مختلف تحصیلی

گروه سنی	دانش آموختگان دبیرستان						دانش آموختگان مؤسسات آموزش عالی					
	کل صنعت			شرکتهای با بیش از ۱۰۰۰ کارمند			کل صنعت			شرکتهای با بیش از ۱۰۰۰ کارمند		
	کل کارکنان	کارکنان استاندارد	درصد	کل کارکنان	کارکنان استاندارد	درصد	کل کارکنان	کارکنان استاندارد	درصد	کل کارکنان	کارکنان استاندارد	درصد
۲۰-۲۴	۱۰۵۸۹۶	۴۱۶۳۷	۳۹/۳	۲۸۶۳۶	۱۵۶۹۴	۵۴/۸	۳۴۱۸۰	۳۰۵۰۳	۸۹/۲	۱۸۴۸۳	۱۶۵۷۲	۸۹/۷
۲۵-۲۹	۱۰۴۹۰۶	۳۲۷۱۳	۳۱/۲	۳۲۲۵۹	۱۶۷۷۴	۵۲	۸۵۷۴۶	۴۹۴۸۶	۵۷/۵	۴۰۳۷۹	۲۴۲۲۵	۶۰
۳۰-۳۴	۹۶۸۶۴	۲۵۱۴۲	۲۶	۲۸۰۶۲	۱۳۰۰۴	۴۶/۳	۷۰۷۲۴	۳۹۱۹۸	۴۹/۲	۳۳۲۹۸	۱۸۸۴۲	۵۶/۶
۳۵-۳۹	۱۰۸۳۱۳	۳۱۸۰۰	۲۹/۴	۴۰۰۰۹	۲۰۸۷۲	۵۲/۲	۶۸۲۲۹	۲۸۳۰۰	۴۱/۵	۲۴۸۴۹	۱۳۰۸۰	۵۲/۶
۴۰-۴۴	۱۳۸۹۴۰	۳۱۴۲۷	۲۲/۶	۲۷۸۷۹	۱۹۱۸۶	۴۰/۱	۶۵۱۶۰	۲۹۶۸۴	۴۵/۶	۲۸۳۶۶	۱۶۵۲۵	۵۸/۳
۴۵-۴۹	۹۹۴۱۲	۲۱۲۳۰	۲۱/۴	۳۷۷۰۸	۱۴۱۹۸	۳۷/۷	۳۹۱۸۲	۱۶۶۰۴	۴۲/۲	۱۷۵۷۵	۹۳۸۰	۵۳/۴
۵۰-۵۴	۸۲۵۳۸	۱۰۱۷۵	۱۲/۳	۲۷۳۶۳	۶۰۷۱	۲۲/۲	۲۷۲۳۹	۱۰۳۲۹	۳۷/۹	۱۳۲۸۸	۶۸۳۳	۵۱/۴
۵۵-۵۹	۵۰۵۳۴	۳۴۶۳	۶/۹	۱۲۴۱۴	۱۹۵۰	۱۵/۷	۱۵۹۱۹	۳۲۱۱	۲۰/۲	۵۶۵۹	۱۸۷۲۰	۳۳/۱

Source: Ministry of Labour, " Wage Census ", 1991.

به رغم استخدام مادام‌العمر، میزان افرادی که تا پس از دهه‌ی پنجاه عمر خود برای یک شرکت کار می‌کنند، در میان دانش آموختگان دبیرستان حدود ۷ درصد و در دانش آموختگان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی حدود ۲۰ درصد است. این رقم برای شرکت‌های با بیش از ۱۰۰۰ کارمند به ترتیب حدود ۱۶ و ۳۳ درصد است. از بررسی اطلاعات جدول شماره ۲ می‌توان نتیجه گرفت که اولاً تعداد کارکنان استاندارد در میان دانش آموختگان دانشگاه نسبت به دبیرستان بیشتر است؛ ثانیاً تعداد کارکنان استاندارد شرکت‌هایی که بیش از هزار کارمند دارند، از شرکت‌های کوچک‌تر بیشتر است و بالاخره این که، سطح دستمزد کارکنان استاندارد از میانگین دستمزد سایر کارکنان در شرایط مساوی بالاتر است. این نتایج مبین آن است که در جامعه‌ی ژاپن میزان تحصیلات عالی پس از دبیرستان، در وفاداری به شرکت برای ادامه‌ی کار تا پایان عمر یا حداقل تا مدت طولانی نقش مؤثری دارد. این نکته‌ای است که تأثیر آموزش عالی را در افزایش میزان ماندگاری در شغل و افزایش درآمد نشان می‌دهد و در تجزیه و تحلیل رابطه‌ی دانشگاه، بازار کار و اشتغال باید مورد توجه قرار گیرد.

۲- افزایش میزان ماندگاری در شغل

در دو دهه‌ی گذشته با افزایش میزان نیروی کار فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، میزان تغییر شغل کارکنان کاهش و میزان ماندگاری در شغل نیروی کار افزایش یافته است. میزان ماندگاری در شغل از ۸/۸ سال در سال ۱۹۷۰ به ۱۲/۸ سال در سال ۱۹۸۸ افزایش یافته است. افزایش میزان ماندگاری در شغل تا اندازه‌ای تابع میزان سالخوردگی نیروی کار است. معمولاً کارکنان مسن‌تر نسبت به کارکنان جوان ماندگاری بیش‌تری در شغل خود دارند. با وجود این، داده‌های موجود نشان می‌دهد که متوسط میزان ماندگاری در شغل در مورد همه‌ی گروه‌های سنی مردان ۳۰ سال و بالاتر افزایش یافته است؛ مثلاً، ماندگاری در شغل در خصوص مردان ۵۹-۵۰ سال از ۱۵/۲ سال در سال ۱۹۷۰ به ۲۰/۳ سال در سال ۱۹۸۸ و در مردان ۴۹-۴۰ سال از ۱۵/۴ سال به ۱۷/۹ سال افزایش یافته است. کاهش میزان ماندگاری در مردان کم‌تر از ۳۰ سال در سال‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۸ معمولاً به دلیل افزایش سال‌های تحصیل است (Furuya and Clark, 1993).

میزان ماندگاری در شغل در زنان از ۴/۵ سال در سال ۱۹۷۰ به ۷/۳ سال در سال ۱۹۸۸ افزایش یافته است. افزایش ماندگاری در شغل در میان زنان در همه‌ی گروه‌های سنی ۲۵ سال و بالاتر مشاهده می‌شود. حتی در میان زنان ۵۰ تا ۵۹ سال، ماندگاری از ۸/۱ سال در سال ۱۹۷۰ به ۱۲/۹ سال در سال ۱۹۸۸ و در میان زنان ۴۹-۴۰ سال از ۷/۴ سال در سال ۱۹۷۰ به ۹/۸ سال در سال ۱۹۸۸ افزایش یافته است.

میزان ماندگاری در شغل در شرکت‌های بزرگ بسیار بیش‌تر از شرکت‌های کوچک است. در سال ۱۹۸۸ میزان ماندگاری در میان کارکنانی که در شرکت‌های با ۱۰۰۰ کارمند یا بیش‌تر کار می‌کردند، ۱۳/۷ سال بوده است. این ارقام در مورد شرکت‌هایی با ۹۹۹-۱۰۰ کارمند ۱۰/۵ سال و برای شرکت‌هایی با ۹۹-۱۰ کارمند ۸/۹ سال است که تفاوت معنی‌داری را در ارتباط با میزان ماندگاری در شغل و اندازه شرکت نشان می‌دهد. در عین حال، میزان ماندگاری در شغل در همه‌ی شرکت‌ها تا حدود ۳ تا ۴ سال افزایش یافته است. به علاوه، میزان ماندگاری در شغل در صنعت و سایر بخش‌های اقتصادی تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد. در سال ۱۹۸۸ میزان ماندگاری در بخش‌های مختلف صنعت بین ۱۱/۵ تا ۱۲/۶ سال بوده است؛ در حالی که این میزان برای بخش‌های خدمات و بازرگانی حدود ۷/۶ تا ۹/۴ سال ذکر شده است.

نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی پیش‌بینی می‌کند که سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی با افزایش میزان ماندگاری در شغل در نیروی انسانی به بازگشت سرمایه منجر می‌شود. شرکت‌ها و کارکنان آن‌ها بیش‌تر مایل به سرمایه‌گذاری در بخش‌های خاصی از نیروی انسانی هستند که به افزایش میزان ماندگاری در شغل منجر می‌شود. در غیر این صورت، سرمایه‌گذاری‌های ویژه در نیروی انسانی ممکن است نرخ پایین بازگشت سرمایه را به همراه داشته باشد.

مینسر و هیگوجی^۱ و هاشیموتو^۲ در مطالعات خود به این نتیجه رسیده‌اند که در ژاپن سرمایه‌گذاری ویژه در نیروی انسانی بسیار بیش از آمریکا است. آن‌ها معتقدند که افزایش درآمدها همراه با افزایش میزان ماندگاری در شغل، در ژاپن با آمریکا قابل مقایسه است (Mincer and Higuchi, 1988; Hashimoto, 1979). فرضیه‌ای در باره‌ی میزان ماندگاری در شغل در ژاپن، استخدام مادام‌العمر کارکنان را در افزایش میزان ماندگاری در شغل مؤثر می‌داند. براساس این فرضیه، بعضی شرکت‌ها در زمینه‌ی بازگشت سرمایه‌گذاری روی نیروی انسانی دچار تردید می‌شوند (Furuya and Clark, 1993). برای رفع این تردید در نظام استخدام مادام‌العمر، معمولاً کارکنان در سال‌های شروع به کار، کم‌تر از میزان کارایی خود و پس از سال‌های طولانی کار، معمولاً بیش از کارایی‌شان حقوق دریافت می‌کنند (Lazear, 1979). در این مدل، نسبت میزان ماندگاری در شغل و افزایش حقوق کارکنان روشن می‌شود و سیاست‌های حاکم بر نظام بازنشستگی و منافع آن در بدو استخدام مشخص می‌گردد. از زمانی که کارکنان بیش از کارایی خود حقوق دریافت می‌کنند، معمولاً زمان رسمی پایان قرارداد استخدامی و آغاز دوره‌ی بازنشستگی تعیین می‌شود.

داده‌های پژوهشی کلارک و اوگاوا در فاصله‌ی سال‌های ۱۹۷۱ تا ۱۹۸۶ نشان می‌دهد که نیمرخ درآمدهای کارکنان با سنین بالا در هنگام بازنشستگی کم‌شیب است (Clark and Ogawa, 1992b). این یافته‌ی پژوهشی با نظام استخدام مادام‌العمر در بازار کار ژاپن همخوانی دارد. وجود نظام بازنشستگی در استخدام مادام‌العمر و امکان استخدام مجدد پس از بازنشستگی‌های اجباری خارج از موعد نیز با سیاست‌های اشتغال در ژاپن هماهنگ است. این‌ها سیاست‌هایی در جهت مقابل پیش‌بینی بازار کار و صرفاً براساس سرمایه‌گذاری‌های ویژه روی سرمایه‌ی انسانی است.

1- Mincer and Higuchi

2- Hashimoto

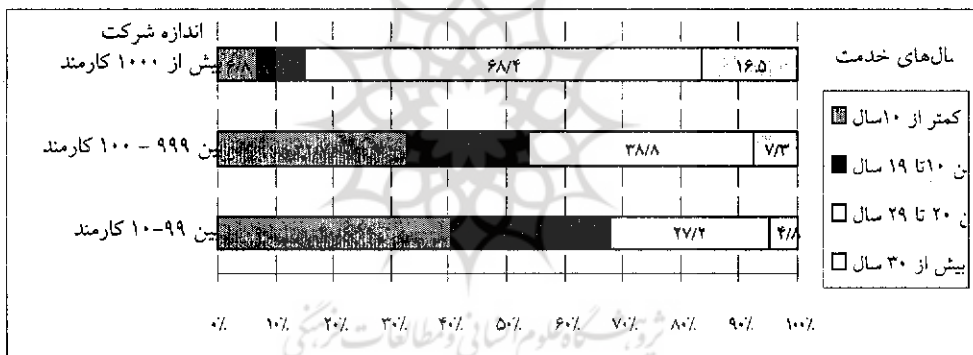
در عین حال، باید توجه داشت که توسعه‌ی فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات در دهه‌ی گذشته این سیاست‌ها در بخش‌های خدماتی، فنی و تولیدی به چالش کشیده است. پژوهش‌های پیمایشی وزارت کار ژاپن در سال ۱۹۹۶ نشان می‌دهد که فناوری‌های نوین بر نوع و کیفیت مسئولیت‌های نیروی کار، تغییر شرایط کاری، بازسازی ساختارهای اشتغال، بهسازی نیروی انسانی، ایجاد فرصت‌های شغلی جدید و نحوه‌ی انجام دادن وظایف شغلی تأثیرات چشم‌گیری گذاشته است. این تغییرات اغلب به عنوان مهم‌ترین عوامل تغییر شغل در دهه‌ی گذشته شناخته شده‌اند (Ministry of Labour, 1996). ولی بیش از آن‌که میزان ماندگاری نیروی کار در شغل را تغییر دهند، سیاست‌ها و راهکارهای شرکت‌های مختلف خدماتی، فنی و تولیدی را در زمینه‌ی توسعه‌ی منابع انسانی، افزایش مهارت‌های تخصصی نیروی کار و بهسازی مدیریت نیروی انسانی بهبود بخشیده‌اند (Ito, 2001 a).

چنان‌چه میزان ماندگاری در شغل در سال ۱۹۹۹ (نمودارهای ۱ و ۲ و ۳) را با داده‌های پیشین در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ مقایسه کنیم، متوجه می‌شویم که در سال ۱۹۹۹ درصد بالایی از نیروی کار ژاپن با میزان ماندگاری بیش از ۲۰ سال در شرکت‌های مختلف خدمت می‌کرده‌اند. نمودارهای شماره‌ی ۱، ۲ و ۳ میزان ماندگاری نیروی کار مردان در شغل خود را در سال ۱۹۹۹ در میان گروه‌های سنی ۴۹-۴۵ سال (نمودار شماره‌ی ۱)، ۵۴-۵۰ سال (نمودار شماره‌ی ۲) و ۵۹-۵۵ سال (نمودار شماره‌ی ۳) در سال ۱۹۹۹ نشان می‌دهد (Ministry of Labour, 1999b). همان‌طور که در نمودار شماره‌ی ۱ ملاحظه می‌کنید، میزان ماندگاری در شغل در ۸۴/۹ درصد از نیروی کار مردان گروه سنی ۴۹-۴۵ سال که در شرکت‌هایی با بیش از ۱۰۰۰ کارمند کار می‌کنند، ۲۰ سال است. این میزان ماندگاری در شغل، برای گروه‌های سنی ۵۴-۵۰ و ۵۹-۵۵ به ترتیب ۸۸/۹ و ۸۵/۸ درصد است. به علاوه، در دهه‌ی ۱۹۹۰ همانند دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ با افزایش گروه سنی نیروی کار، میزان ماندگاری در شغل نیز افزایش می‌یابد. داده‌های نمودارهای ۱ و ۲ و ۳ نشان می‌دهد که فقط ۱۶/۵ درصد از نیروی کار مردان با گروه سنی ۴۹-۴۵ سال دارای میزان ماندگاری بیش از ۳۰ سال در شغل خود بوده‌اند؛ در حالی که میزان ماندگاری در شغل ۵۵/۴ درصد از نیروی کار گروه سنی ۵۴-۵۰ و ۷۰/۳ درصد از نیروی کار گروه سنی ۵۹-۵۵ سال بیش از ۳۰ سال بوده است (Ministry of Labour, 1999 b).

۳- افزایش میزان درآمد

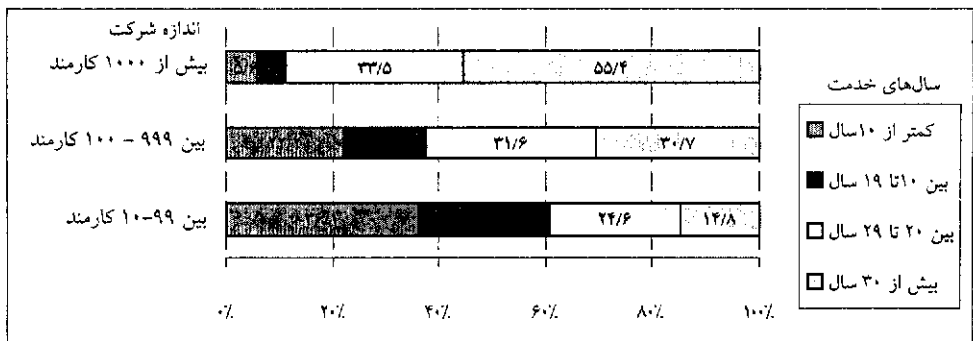
نظام درآمد و میزان افزایش آن تا حدود زیادی با میزان تحصیلات کارکنان ارتباط دارد. آموزش دوره‌ی دبیرستان زمانی می‌تواند در افزایش درآمد تأثیر معنی‌داری داشته باشد که در دانشگاه ادامه پیدا کند. این موضوع را از تفاوت درآمد میان دانش‌آموختگان دوره‌ی دبیرستان و دانشگاه، به ویژه از سال ۱۹۶۷، می‌توان دریافت. به عبارت دیگر، بازدهی سرمایه‌گذاری آموزشی (بازگشت منافع سرمایه‌گذاری آموزشی) در ژاپن با افزایش سنوات حضور در دوره‌ی آموزش و پرورش رسمی بیش‌تر می‌شود (Yano, 1997).

نمودار شماره‌ی ۱- میزان ماندگاری در شغل برای کارکنان مرد گروه سنی ۴۹-۴۵ سال به تفکیک اندازه شرکت در سال ۱۹۹۹



Source: Ministry of Labour, *Statistical Survey Report on the Wage Structure*, 1999.

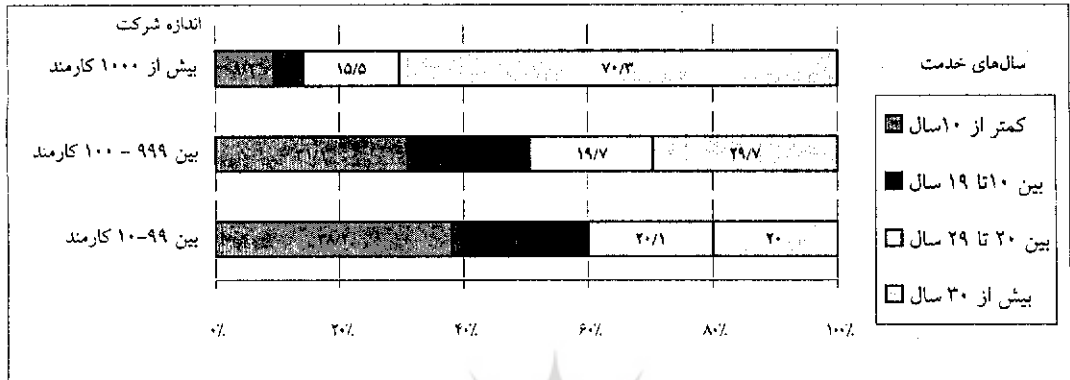
نمودار شماره‌ی ۲- میزان ماندگاری در شغل برای کارکنان مرد گروه سنی ۵۴-۵۰ سال به تفکیک اندازه شرکت در سال ۱۹۹۹



Source: Ministry of Labour, *Statistical Survey Report on the Wage Structure*, 1999.

نمودار شماره ۳- میزان ماندگاری در شغل برای کارکنان مرد گروه سنی ۵۹-۵۵ سال به تفکیک

اندازه شرکت در سال ۱۹۹۹



Source: Ministry of Labour, *Statistical Survey Report on the Wage Structure, 1999*.

رقابت در بازار کار

در ژاپن، رقابت در بازار کار تا حدود زیادی از نظام استخدام مادام‌العمر متأثر است. وقتی نظام استخدام به صورت مادام‌العمر ترسیم شده باشد، محور رقابت در میان جویندگان کار، شرکت و اعتبار، اندازه و حدود فعالیت آن است؛ زیرا این عوامل بر امنیت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارند. شرکت‌ها در استخدام افراد به ترتیب به دانشگاه محل تحصیل، کیفیت دانش پایه افراد و شخصیت فردی آن‌ها توجه ویژه‌ای دارند.

بازار کار نه بر اساس شغل بلکه بر اساس شرکت طبقه‌بندی می‌شود؛ بنابراین، برای دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بسیار مهم است که به جای شغل به شرکت توجه داشته باشند. در شرکت‌ها شغل واقعی افراد پس از دریافت اولین حقوق ماهیانه و کسب برخی آموزش و تجربه‌ها تعیین می‌شود و روش محاسبه‌ی آن، از یک رشته تحصیلی به رشته‌ی دیگر متفاوت است.

شرکت‌های بزرگ معمولاً شرایط محیطی مساعدتری برای کار دارند. البته، همیشه ممکن است تفاوت‌های حقوق و دستمزد روشن و شفاف نباشد ولی به طور میانگین، میان شرکت‌های بزرگ و کوچک تفاوت محسوسی در مزایای کار برای کارکنان وجود دارد (Muta, 1994). جدول شماره ۳ تفاوت درآمد مادام‌العمر کارکنان را بر اساس اندازه‌ی شرکت و میزان تحصیلات آن‌ها نشان

می‌دهد.

جدول شماره ۳- درآمد مادام‌العمر کارکنان براساس اندازه‌ی شرکت

و میزان تحصیلات افراد در سال ۱۹۸۸

(ارقام به ۱۰۰۰٫۰۰۰ رین)

میزان تحصیلات	میانگین	اندازه‌ی شرکت		
		شرکت‌های بزرگ با بیش از ۱۰۰۰ کارمند	شرکت‌های متوسط با ۱۰۰ تا ۹۹۹ کارمند	شرکت‌های کوچک با ۱۰ تا ۹۹ کارمند
پایان دبیرستان	۱۷۸/۵	دوره‌ی ۲۱۸/۵	۱۸۰/۹	۱۵۹
پایان دبیرستان	۲۰۳/۸	دوره‌ی ۲۴۴/۵	۲۰۰/۸	۱۷۲/۲
دوره‌ی کاردانی	۲۲۵/۲	۲۶۸/۳	۲۲۵/۴	۱۹۹/۷
دوره‌ی کارشناسی	۲۷۳/۳	۳۱۹	۲۶۲/۹	۲۱۸/۱

Source : Yano, "The End of Testocracy", 1991.

همان‌طور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌کنید، افرادی که با گواهی‌نامه‌ی پایان دوره‌ی دوم دبیرستان در شرکت‌های بزرگ کار می‌کنند، به‌طور متوسط به اندازه‌ی کسانی که با گواهی‌نامه‌ی دوره‌های کاردانی در شرکت‌های کوچک مشغول به کارند، حقوق دریافت می‌کنند. هم‌چنین حقوق کسانی که با گواهی‌نامه‌ی کاردانی در شرکت‌های بزرگ کار می‌کنند، به‌طور متوسط به اندازه‌ی کسانی است که گواهی‌نامه‌ی کارشناسی دارند و در شرکت‌های کوچک کار می‌کنند. به همین علت تقاضای کار در شرکت‌های بزرگ بیش از شرکت‌ها و مؤسسات کوچک است و داوطلبان مشاغل در تعیین اولویت‌ها از تأکید بر نوع شغل، متوجه نوع شرکت هستند.

شرکت‌های بزرگ و معتبر نیروی کار خود را به ترتیب از میان دانش‌آموختگان بهترین دانشگاه‌ها انتخاب می‌کنند. آن‌ها از این طریق، بر رقابت بازار کار تأثیر قابل توجهی دارند و آن را به سوی تأکید بر شرکت و نه شغل سوق می‌دهند؛ بنابراین، دانش‌آموزان موفق می‌دانند که تلاش برای ورود به دانشگاه معتبر در واقع تلاش برای تسهیل شرایط استخدام در شرکتی بزرگ و معتبر است و این یعنی تضمین شغل و زندگی آینده. بنابراین، به رغم گسترش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، رقابت در میان داوطلبان ورود به دانشگاه‌های مشهور بسیار زیاد است؛ زیرا ورود به دانشگاه معتبر امکان

ورود به شرکت‌های بزرگ‌تر را تسهیل می‌کند و در مورد دانشگاه‌هایی چون توکیو^۱ و کیو تو^۲ این مهم برای داوطلبان تضمین شده است (Muta, 1997; 1994).

در دهه‌ی ۱۹۷۰ رشد سریع اقتصادی، نیاز بخش صنعت را به نیروی کار افزایش داد و درکنار آن بخش‌های خدمات، بازرگانی و امور مالی نیز رشد قابل توجهی پیدا کردند. این تحولات موجب تغییر شکل نیازهای بازار کار شد؛ به طوری که بیش‌تر شرکت‌های بزرگ در ردیف اولین استخدام‌کننده‌های دانش‌آموختگان دانشگاه‌های معتبر در شهرهای بزرگ درآمدند و امکانات خوبی را برای آن‌ها فراهم ساختند. در این شرایط، شرکت‌های خدماتی و مالی در شهرهای کوچک که قادر به رقابت با شرکت‌های بزرگ برای جذب دانش‌آموختگان دانشگاه‌های مشهور نبودند، در انتظار استخدام دانش‌آموختگان دانشگاه‌های معتبر می‌ماندند. در واقع رقابت در بازار کار، مهاجرت جوانان علاقه‌مند به پیشرفت و خدمت از روستاها و شهرهای کوچک به سوی شهرهای بزرگ و مراکز صنعتی را به همراه داشته است؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که رقابت در بازار کار و طبقه‌بندی آن براساس شرکت و نه شغل، عامل مؤثری در پدیده‌ی مهاجرت و در نهایت، تغییر در بازار کار بوده است (Yano, 1997).

۱- رتبه‌بندی دانشگاه‌ها

بازار کار بر مبنای اندازه و میزان اعتبار شرکت‌ها طبقه‌بندی می‌شود و رتبه‌بندی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز براساس میزان فرصت‌های شغلی که برای دانش‌آموختگان خود در شرکت‌های بزرگ و معتبر فراهم می‌آورند، صورت می‌گیرد. همان‌طور که قبلاً نیز گفته شد، میزان اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به عنوان معیار اقتصادی سنجش میزان اثربخشی آموزش عالی در نظر گرفته می‌شود (Kaneko, 1997). بنابراین، میزان سازگاری برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با نیازهای بازار کار، یکی از مهم‌ترین معیارهایی است که نظام آموزش عالی ژاپن به آن توجه جدی کرده است. این بیش‌تر بدان علت است که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در ژاپن از طرف داوطلبان، شرکت‌ها و مؤسسات دولتی و

1- Tokyo

2- Kyoto

خصوصی و وزارت آموزش و پرورش، علوم و فرهنگ^۱ براساس معیارهای مشخص و مدونی، ازجمله پرورش نیروی انسانی متناسب با نیازهای اقتصادی، اجتماعی جامعه طبقه‌بندی شده‌اند. همان‌طور که قبلاً نیز گفته شد، داوطلبان دانشگاه‌ها اغلب به دلیل تضمین شغلی برای ورود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مشهور و معتبر رقابت می‌کنند. وزارت آموزش و پرورش، علوم و فرهنگ ژاپن نیز به طور محرمانه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را براساس فعالیت‌های دانشکده‌ها در همه‌ی زمینه‌های آموزشی، پژوهشی و از آن جمله میزان اشتغال دانش‌آموختگان ارزش‌یابی می‌کند. شرکت‌ها و مؤسسات خصوصی و دولتی هم براساس تواناییهای دانش‌آموختگان در روابط انسانی، دانش پایه، ویژگی‌های فردی و... دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را رتبه‌بندی می‌کنند. این رتبه‌بندی حتی به سطح دانشکده در هر دانشگاه هم می‌رسد؛ مثلاً دانشکده‌ی حقوق دانشگاه توکیو، ادبیات و علوم انسانی کیوتو، پزشکی اوساکا^۲، فنی مهندسی توکیو و توهوکو^۳، روان‌شناسی و علوم تربیتی هیروشیما^۴، علوم سیاسی و اقتصاد واسدا^۵، بازرگانی و مدیریت هیتوتسوباشی^۶، علوم اجتماعی کی‌او^۷ و زبان‌های خارجی دانشگاه صوفیا^۸، مرتبه‌های نخست مراکز آموزش عالی ژاپن را در افکار عمومی به خود اختصاص داده‌اند. به دلیل اهمیت مسئله‌ی اشتغال در میان داوطلبان، این نوع رتبه‌بندی در جهت دهی رقابت دانش‌آموزان برای ورود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی معتبر و نحوه‌ی تعیین رشته‌ی تحصیلی تأثیر زیادی دارد. به علاوه، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی را بر آن داشته است که برای فراهم ساختن زمینه‌های لازم جهت جذب بهترین استعدادها، برنامه‌های آموزشی و پژوهشی خود را بیش از پیش ارزیابی کنند، به

۱- وزارت آموزش و پرورش، علوم، ورزش و فرهنگ ژاپن با ادغام سازمان علوم و فناوری زیرنظر نخست‌وزیری از سال ۲۰۰۱ به وزارت آموزش و پرورش، فرهنگ، ورزش و علوم و فناوری *Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology* تغییر نام داد.

2- Osaka

3- Tohoku

4- Hiroshima

5- Waseda

6- Hitotsubashi

7- Keio

8- Sophia

مؤثر بودن دانش توجه داشته باشند و شرایط لازم برای ارتباط اثربخش میان نیروی انسانی و نیازهای بازار کار را فراهم سازند. نظام آموزش عالی به جز در دوره‌های کوتاهی که جامعه‌ی ژاپن تحت تأثیر بحرانهای شدید اقتصادی از جمله شوک نفتی سال ۱۹۷۳ و بحران اقتصادی کشورهای جنوب شرق آسیا در نیمه دوم دهه ۱۹۹۰ بوده است، کارایی ممتازی داشته و امکان سازگاری با بازار کار را در خود حفظ و همراه تحولات زمان تقویت کرده است (Shimizu, 1999).

به علاوه، تغییرات ایجاد شده در وضعیت استخدامی دانش آموختگان در دوره‌های مختلف، تقریباً با تغییر جهت نیازهای نیروی انسانی در بخش‌های مختلف اقتصادی صورت گرفته و در این میان، صنعت نقش مهمی برعهده داشته است. در سال ۱۹۶۰، ۳۷/۵ درصد نیروی کار در بخش کشاورزی، جنگل و شیلات به کار اشتغال داشته‌اند. این رقم برای بخش‌های استخراج معدن و ساختمان ۲۴/۴ درصد بوده است. این درحالی است که ۳۸/۱ درصد نیروی کار در بخش صنعت استخدام شده‌اند. ولی در فاصله دو دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ در وضعیت استخدام و توزیع نیروی کار تغییرات محسوسی رخ داده است. در سال ۱۹۸۶ تنها ۸/۵ درصد نیروی کار در بخش کشاورزی، جنگل و شیلات به کار مشغول بوده‌اند و بخش‌های معدن و ساختمان ۳۳/۹ درصد نیروی کار را به خود اختصاص می‌دادند. این درحالی است که ۵۷/۲ درصد از نیروی کار در استخدام بخش صنعت بوده‌اند (The Japan Institute of Labour, 1988). تحولات اقتصادی دهه‌ی ۱۹۹۰ ژاپن، به همراه توسعه‌ی سریع فنآوری اطلاعات و ارتباطات، تغییرات محسوسی را در توزیع نیروی کار ژاپن به وجود آورده است. آمارهای سال ۲۰۰۰ وزارت کار ژاپن نشان می‌دهد که میزان نیروی کار شاغل در بخش خدمات در دهه‌ی ۱۹۹۰ به سرعت رشد کرده و به ۱۷/۱۸ میلیون نفر - یعنی حدود ۲۶/۷ درصد نیروی کار - رسیده است. در حالی که بخش کشاورزی با ۲/۹۷ میلیون نفر شاغل فقط ۴/۶ درصد از بازار اشتغال را به خود اختصاص داده است و همراه با بخش‌های ساختمان و صنعت، روندی رو به کاهش را نشان می‌دهد (Sano, 2001).

۲- تغییر در ساختار صنعت

در دهه‌ی ۱۹۸۰ تغییر در موقعیت اقتصادی شرکت‌های صنعتی موجب دگرگونی ساختار آن‌ها شد. با افزایش توانایی مالی شرکت‌ها، تحولات فنآوری، تغییرات اقتصادی و اجتماعی در سطوح

ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی، ساختار صنعت از محوریت کارخانه و تولید کالا^۱ به محوریت اطلاعات و ارتباطات^۲ و خدمات پردازش آن تغییر کرد. این تحول که به دوره‌ی فراصنعتی یا پس از صنعتی شدن^۳ نیز مشهور است، پیام‌های روشنی را برای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به همراه داشت (Yano, 1997, Abegglen and Stalk, 1985). به طوری که پس از سال‌های ۱۹۸۵، با احساس نیاز شدید به دانش‌آموختگان رشته‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات^۴، بسیاری از دانشکده‌ها و گروه‌های علمی، آموزشی و پژوهشی تازه تأسیس در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بر آن شدند که دوره‌های آموزشی فناوری اطلاعات و ارتباطات را دایر نمایند و حتی در نام‌گذاری خود از واژه‌های کلیدی چون اطلاعات^۵، محیط زیست^۶ و بین‌المللی^۷ استفاده کنند. به علاوه، دانشگاه‌ها با تجدیدنظر و گسترش برنامه‌های آموزشی و درسی خود کوشیدند تا به نیازهای روز جامعه واکنش نشان دهند و در مورد درک مسئولیت‌های خود نسبت به تحولات اقتصادی و اجتماعی حساس باشند. بنابراین، دانشگاه‌های بسیاری در ژاپن در دهه‌ی گذشته مؤسسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی^۸ دایر کرده یا ستادهای مطالعه و بررسی برنامه‌های آموزش عالی تشکیل داده‌اند. این فعالیت‌ها نشان می‌دهد که دانشگاه‌های ژاپن همه‌ی تلاش خود را به کار گرفته‌اند تا نقش خویش را در ایجاد و گسترش ظرفیت‌ها و توانایی‌های لازم برای همگامی با نیازهای جامعه و ارائه‌ی راهبردهای اثربخش در دوران جدید (فراصنعتی) و فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز به خوبی ایفا کنند.

۳- سرمایه‌ی انسانی یا سرمایه‌ی روابط انسانی

در ژاپن رقابت در استخدام به موقعیت و شرایط شرکت بستگی دارد تا شغلی که به فرد پیشنهاد

- 1- Manufacturing - oriented
- 2- Information - oriented
- 3- Post-industrial
- 4- Information Communication Technology (ICT)
- 5- Information
- 6- Environment
- 7- International
- 8- Institute for Research and Planning in Higher Education

می‌شود یا فرد می‌خواهد آن را انجام دهد و از مدل رقابت شرکت^۱ پیروی می‌کند تا مدل رقابت شغل^۲. در مدل رقابتی، بیش از تأکید بر دانش افراد به عنوان سرمایه‌ی انسانی^۳ بر روابط انسانی، مهارت‌های زندگی جمعی، تبادل تجربه، آموختن از دیگران و یادگیری مشارکتی به عنوان سرمایه‌ی اصلی، با عنوان سرمایه‌ی روابط انسانی^۴ تأکید می‌شود (Yano, 1997; Nonaka, 1991).

ژاپنی‌ها بر این باورند که انباشت سرمایه‌ی انسانی با تأکید بر دانش افراد، مهم‌ترین موتور محرکه‌ی اقتصاد جامعه است ولی آن‌ها شکل‌گیری سرمایه‌ی انسانی را فقط حاصل فعالیت مؤسسات آموزشی نمی‌دانند بلکه بر این باورند که سرمایه‌ی انسانی بر پایه‌ی همکاری و تعامل اثربخش میان مؤسسات آموزشی و شرکت‌ها توسعه می‌یابد. شرکت‌های ژاپنی به شدت معتقدند که انباشت دانش، امتیاز انحصاری فرد نیست و صرفاً از استعداد و توانایی‌های فرد ناشی نمی‌شود بلکه دانش در فرایند روابط انسانی میان افراد شرکت و تعامل شرکت و مؤسسات آموزشی و پژوهشی شکل می‌گیرد؛ بنابراین در شرکت‌های ژاپنی، تبادل تجربه، یادگیری مشارکتی و مهارت‌های روابط انسانی مهم‌ترین سرمایه و اثربخش‌ترین ابزار برای انباشت دانش و پیشرفت به حساب می‌آید. در این شرایط، درآمد و موقعیت اجتماعی افراد تنها بر اساس توانایی‌های فردی و میزان دانش پایه‌ی آن‌ها محاسبه نمی‌شود (Yano, 1997; Muta, 1994).

نظام روابط صنعتی در ژاپن بر کارگروهی و موفقیت شرکت تأکید می‌کند. راهبرد توجه به موفقیت شرکت و تأکید بر کارگروهی و تسهیل مناسبات انسانی، شرکت‌ها را از ظرفیت‌های وسیع و قابلیت‌های قابل توجهی در رویارویی با نیازهای زمان، بحران‌های اقتصادی، ضرورت‌های نوآوری و فناوری‌های جدید برخوردار ساخته است. در این مدل، نقش مدیر نه به عنوان مافوق که به عنوان معلم و رهبر مورد توجه است، بر روابط انسانی میان افراد در یک حوزه‌ی کاری، تبادل تجربه‌ها، افزایش دانش و تعیین راهبردهای لازم به صورت مشارکتی تأکید می‌شود و تسهیل مناسبات میان انسان‌ها و سازماندهی آن به عنوان نوعی سرمایه‌گذاری و فعالیتی اثربخش، جزء اساسی‌ترین وظایف

1- Company competition model

2- Job competition model

3- Human capital

4- Human relationship capital

مدیراست (Smith, 1983).

در این شرایط، آموختن از یکدیگر، یادگیری مشارکتی و باور نیاز به اندیشه و تجربه‌ی دیگران نه تنها به موقعیت افراد لطمه نمی‌زند بلکه به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی به حساب می‌آید. کیفیت و بهره‌مندی همگانی از آموزش و پرورش عمومی و متوسطه و گسترش آموزش عالی، ارتباط اثربخشی را میان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و جامعه به وجود آورده است. به طوری که ژاپنی‌ها در جامعه همانند یک شرکت یا کلاس درس، کوشش می‌کنند تا از یکدیگر بیاموزند و از تجربه‌ی دیگران بهره‌مند شوند. این سرمایه‌ی بزرگی است که پژوهشگران آن را سرمایه‌ی اجتماعی^۱ توصیف کرده‌اند (Muta, 1997, Yano, 1997). این سرمایه در واقع بستر اجتماعی گسترده‌ای را برای توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی و سرمایه‌ی مناسبات انسانی ایجاد کرده است و این هر سه در کنار هم قابلیت‌های فرهنگی و اجتماعی لازم برای توسعه‌ی پایدار و نوسازی اجتماعی ژاپن امروز را فراهم ساخته‌اند (Carnoy, 1999; Levine and Kawada, 1980).

شرکت‌های ژاپنی از نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی انتظار ندارند که به عنوان ابزاری برای فراهم ساختن دانش کافی و مهارت‌های لازم حرفه‌ای شدن نیروی انسانی مبتنی بر توانایی‌های فردی نقش ایفا کنند. آن‌ها بر این باورند که نیروی انسانی شرکت، در حین کار و در تعامل با محیط و تبادل تجربه‌ها حرفه‌ای می‌شوند. به اعتقاد آن‌ها مؤسسات آموزشی باید آموزش‌های پایه را ارائه دهند. در ضمن، به دانشجویان بیاموزند که چگونه بیاموزند و باور کنند که انسان‌ها برای حرفه‌ای شدن باید در حین کار بیاموزند و به صورت بالینی در تعاملی سازنده با محیط کار و مبتنی بر عمل و تجربه، آنچه را که لازم است، یاد بگیرند. در شرکت‌ها کار عملی همراه با دانش بیش از آموزش‌های رسمی مورد توجه قرار دارد. شرکت‌ها از مؤسسات آموزشی فقط انتظار دارند که دانش پایه، قواعد اساسی علم، روش‌های تفکر علمی، نقدپذیری، گفت‌وگو، نگرش علمی به امور و پدیده‌ها، پذیرش پیامدهای طبیعی و منطقی رفتارها و مهارت‌های روابط انسانی را در نیروی انسانی گسترش دهند (Muta, 1994; Wozniak, 1987; Duke, 1986; Japan Recruit Center, 1984). این نوع نگاه، در شرکت‌ها زمینه‌ای را فراهم کرده است که هیچ‌کس بدون گذراندن دوره‌های کارآموزی پیش

از خدمت، به کار مشغول نمی‌شود. این رویکرد نیز به نوبه‌ی خود از ویژگی‌های مهم مدل رقابتی شرکت است که دانش آموختگان را در بازار کار به جای شغل به شرکت متوجه می‌سازد؛ یعنی، افراد می‌دانند که بهتر است به جای شغل بر شرکت تأکید کنند. چون به هر حال قبل از شروع کار، دوره‌های آموزشی معینی را در ارتباط با شغل، مهارت‌های تخصصی، شرایط و محیط کار، فرهنگ سازمانی و مسئولیت‌های خود خواهند گذراند. باید توجه داشت که این همه متأثر از نظام استخدام مادام‌العمر است. اگر شرکت‌ها بپذیرند که به نظام استخدام مادام‌العمر تن در دهند، در استخدام افراد بر مهارت‌های روابط انسانی افراد به عنوان سرمایه‌ی اصلی^۱ تأکید خواهند کرد و آموزش‌های پیش و حین کار را کاملاً جدی خواهند گرفت. هم‌چنان که در دهه‌های اخیر، آموزش‌های پیش و حین کار در شرکت‌های ژاپنی بسیار مورد توجه بوده است و آن‌ها برنامه‌های متنوع آموزشی را با هزینه‌های سنگین برای کارکنان خود در سطوح مختلف تدارک دیده‌اند (Muta, 1993) ولی اگر شرکت‌ها به استخدام بدون ویژگی مادام‌العمر توجه داشته باشند، انسان‌ها را فقط به عنوان نیروی کار^۲ مورد توجه قرار خواهند داد. در این شرایط، افراد نیز در بازار کار به جای شرکت به شغل توجه خواهند کرد. این رویکرد بر نقش و کارکرد دانش‌آموختگان و مؤسسات آموزشی تأثیر زیادی خواهد گذاشت و به سوی تأکید بر فرد، استعداد‌های فردی، مهارت‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای متناسب با شغل - همانند کشورهای غربی - پیش خواهد رفت (Henry, Lingard, Rizvi and Taylor, 2001; Yano, 1997; Kaneko, 1992; OECD, 1992).

۴- مقایسه‌ی ژاپن و اروپا

یوشیموتو^۳ و همکارانش از دوازده کشور جهان، در پژوهشی تطبیقی که از سال ۱۹۹۸ تا ۱۹۹۹ درباره‌ی مقایسه‌ی ارتباط نظام آموزش عالی و بازار کار در ژاپن و اروپا انجام شد، به این نتیجه رسیدند که دیدگاه دانش آموختگان ژاپنی و اروپایی (ایتالیا، اسپانیا، فرانسه، اتریش، آلمان، انگلستان، نروژ، فنلاند، سوئد و جمهوری چک) که در سال ۱۹۹۵ از دانشگاه فارغ‌التحصیل شده بودند و

1- Human relationship oriental capital

2- Human oriental capital

3- Yoshimoto

حداقل سه سال سابقه کار داشتند، در لزوم کسب و توسعه‌ی مهارت، دانش و توانایی خود در دوره‌ی پیش از فارغ‌التحصیلی با یک‌دیگر متفاوت بوده است. به علاوه، این قابلیت‌ها در مورد ژاپن از سال ۱۹۹۵ نسبت به سال‌های ۹۰-۱۹۸۸ نیز تغییر کرده است (Yoshimoto, 2000).

یوشیموتو و همکارانش با طرح سؤالی که مشتمل بر ۳۶ موضوع مربوط به توانایی، مهارت و فناوری لازم در شغل‌ها بود، سعی کردند توانایی‌های متنوعی را که در محل کار لازم است، برای دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ژاپن و اروپا تبیین و نظر آن‌ها را نسبت به دانش، توانایی و مهارت‌های لازم برای شغل‌ها بررسی کنند. به علاوه، ارزش‌یابی آن‌ها را از دانش، توانایی و مهارت‌هایی که پس از فارغ‌التحصیلی دارند، جویا شوند. یکی از سؤالات این پرسش‌نامه که با دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ژاپن و اروپا مطرح شده، این است که شما پس از فارغ‌التحصیل شدن از دانشگاه، چه دانش، مهارت یا توانایی‌های لازمی را می‌بایست کسب می‌کردید یا در خود گسترش می‌دادید؟ جدول‌های ۴ و ۵ به تبیین پاسخ‌های به دست آمده از دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ژاپن در سال‌های ۹۰-۱۹۸۸ و ۱۹۹۵ و اروپا در سال ۱۹۹۵ پرداخته است. جدول شماره‌ی ۴ دانش، توانایی و مهارت‌های لازم برای شغل‌ها را از نظر دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ژاپن و اروپا نشان می‌دهد.

جدول شماره‌ی ۴- دانش، توانایی و مهارت‌های لازم برای شغل‌ها

اروپا		ژاپن		
دانش‌آموختگان ۱۹۹۵		دانش‌آموختگان ۱۹۹۵		دانش‌آموختگان سال‌های ۹۰-۱۹۸۸
۴/۳۲	انکابا به خود درکار	۴/۳۵	قابلیت سازگاری	۴/۴۳ توانایی حل مسئله
۴/۳۰	مهارت‌های ارتباط زبانی	۴/۳۱	توانایی حل مسئله	۴/۲۶ مهارت‌های ارتباط زبانی
۴/۲۹	توانایی حل مسئله	۴/۳۰	مهارت‌های ارتباط زبانی	۴/۲۲ کاربرد شرایط فشار و سختی
۳/۲۲	درک پیچیدگی‌های جمله و نظام‌های نسی و سازدانی (نشکیلازی)	۲/۲۱	مهارت‌های دستی (یدی)	۳/۲۷ دانش و تفکر تلقینی ربین‌رشته‌ای
۲/۹۱	مهارت‌های دستی (یدی)	۳/۲۸	دانش و مفاهیم بین رشته‌ای	۳/۱۲ مهارت‌های دستی (یدی)
۲/۸۴	توانایی زبان خارجی	۲/۷۳	توانایی زبان خارجی	۲/۸۴ مهارت زبان خارجی
۲۸۹۵۲		۲۹۲۰		۲۱۱۹ تعداد دانش‌آموختگانی که اظهار نظر کرده‌اند

(پاسخ‌ها در مقیاس پنج‌گانه؛ به طور کامل به دست آوردم: ۵ امتیاز و به طور کامل به دست نیاوردم: ۱ امتیاز محاسبه شده است).

Source : Yoshimoto, "Comparison between Japan and Europe Concerning"

جدول شماره ۵ دانش، توانایی و مهارت‌هایی را که دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها پس از فارغ‌التحصیلی از دانشگاه باید دارا باشند، از نظر دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ژاپن و اروپا نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵- دانش، توانایی و مهارت‌های دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها

اروپا		ژاپن			
دانش‌آموختگان ۱۹۹۵		دانش‌آموختگان ۱۹۹۵		دانش‌آموختگان سال‌های ۱۹۸۸-۹۰	
۴/۱۶	توانایی یادگیری	۳/۹۱	تعهدکاری	۳/۹۱	تعهدکاری
۳/۹۵	متکی به خود بودن در کار	۳/۷۱	قدرت تمرکز	۳/۷۰	قدرت تمرکز
۳/۹۴	قدرت تمرکز	۲/۶۸	ظرفیت و گرایش به فدا کردن خود	۳/۶۷	ظرفیت و گرایش به فدا کردن خود
			استدلال	۲/۰۱	مهارت‌های رایانه‌ای
	فنی و سازمانی (تشکیلاتی)	۲/۸	درک پیچیدگی‌های جامعه و نظام‌های ۲/۸	۲/۵۱	تصادی
۲/۷۸	استدلال اقتصادی	۲/۵۱	مهارت‌های مذاکره و معامله	۲/۲۳	استدلال اقتصادی
۲/۶۶	مهارت‌های مذاکره و معامله	۲/۴۹	مهارت‌های رایانه‌ای	۲/۳۳	مهارت زبان خارجی
۳۴۱۴۵		۳۴۲۱		۲۸۵۵	تعداد دانش‌آموختگانی که اظهار نظر کرده‌اند

(پاسخ‌ها در مقیاس پنج‌گانه؛ به طور کامل به دست آوردم: ۵ امتیاز و به طور کامل به دست نیاوردم: ۱ امتیاز محاسبه شده است)

Source : Yoshimoto, "Comparison between Japan and Europe Concerning"

Transition from Higher Education to Work , 2000.

بر اساس داده‌های جدول شماره ۴، دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ژاپن بر ۲۱ موضوع شامل مهارت‌های شغلی و به کارگیری ماهرانه اندام و دست، سازگاری با شغل و درک پدیده‌ها از منظر منطق اقتصادی^۱ به عنوان توانایی‌های ضروری شغل تأکید داشتند. در حالی که دانش‌آموختگان دانشگاه‌های اروپا بر ۱۵ موضوع شامل اتکا به خود در کار، توانایی تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری فردی و دانش و مفاهیم بین‌رشته‌ای به عنوان توانایی‌های لازم شغل تأکید داشتند.

از طرف دیگر، بر اساس داده‌های جدول شماره ۵، دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ژاپن از تعهدکاری، قدرت تمرکز و توانایی تصدی و انجام دادن برخی امور و اهمیت دادن به دانش به عنوان مهم‌ترین توانایی و مهارتی که دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها پس از فارغ‌التحصیلی از دانشگاه باید دارا باشند، یاد کرده‌اند. آن‌ها از مهارت‌های به کارگیری رایانه، توانایی استدلال اقتصادی و برآورد نسبت میزان کالا و هزینه‌های تولید آن و مهارت‌های زبان خارجی را توانایی‌های کم‌اهمیت‌تر دانسته‌اند. از

این نظر میان دانش آموختگان دانشگاه‌های ژاپن در سال‌های ۹۰-۱۹۸۸ و ۱۹۹۵ تفاوت محسوسی وجود ندارد.

در اروپا فراگیری توانایی خودارزیابی^۱ از طرف دانش آموختگان دانشگاه‌ها به عنوان مهمترین موضوعی است که بیش از ژاپن مورد توجه قرار دارد و این تفاوت عمده‌ای است که تحت تأثیر ساختار بازار کار میان دیدگاه‌های دانش آموختگان دانشگاه‌های ژاپن و اروپا می‌توان مشاهده کرد. از نظر دانش آموختگان دانشگاه‌های اروپا، توانایی اتکا به خود در کار رتبه‌ی دوم را دارد و میانگین امتیاز آن ۳/۹۵ است؛ در حالی که این رقم برای دانش آموختگان دانشگاه‌های ژاپن ۲/۹۸ برای سال ۱۹۹۵ است و در میان سایر موارد، رتبه‌ی قابل توجهی را به خود اختصاص نمی‌دهد.

در عین حال، وقتی ضرورت‌های لازم احراز شغل را از نظر دانش آموختگان دانشگاه‌ها در ژاپن و اروپا مقایسه می‌کنیم، به بسیاری موارد مشترک برمی‌خوریم. امور لازم برای کار که از نظر دانش آموختگان دانشگاه‌های ژاپن و اروپا به آن‌ها چندان توجه نشده است، عبارت‌اند از: مهارت‌های مذاکره و معامله، توانایی برنامه‌ریزی، هماهنگی و سازماندهی و مهارت‌های به کارگیری رایانه. از طرف دیگر، مهارت‌هایی که از نظر دانش آموختگان دانشگاه‌های ژاپن و اروپا بسیار مورد توجه قرار گرفته است ولی عملاً اهمیت کم‌تری دارد، مهارت‌های کاریدی، به کارگیری ماهرانه اندام و دست‌ها، دانش نظری و مهارت زبان خارجی هستند.

اشتغال دانش آموختگان و راهکارهای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ژاپن همراه با تأکید بر برنامه‌های آموزشی و پژوهشی به مسئله‌ی اشتغال دانش آموختگان خود نیز توجه ویژه‌ای دارند؛ زیرا بیکاری دانش آموختگان یکی دانشگاه می‌تواند موقعیت اجتماعی و درجه‌ی اعتبار آن را تا حدود زیادی پایین بیاورد. بنابراین، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تلاش می‌کنند تا برنامه‌های آموزشی و پژوهشی خود را هرچه مؤثرتر با نیازهای جامعه، دستگاه‌های دولتی و صنعت پیوند دهند و به روش‌های گوناگون، دانشجویان را با فرصت‌های شغلی و ساختار بازار کار در بخش‌های مختلف دولتی و خصوصی آشنا

سازند و برای انجام دادن کار آماده کنند. مهم ترین این روش ها عبارت اند از:

۱- **پرورش توانایی های حرفه ای ویژه**: برخی از مؤسسات آموزش عالی برای تسهیل اشتغال دانش آموختگان خود در دوران تحصیل صرف نظر از رشته ی تحصیلی دانشجویان، برنامه های آموزشی ویژه ی مهارت آموزی را ارائه می کنند (مثلاً آموزش استفاده از رایانه، توانایی حل مسئله، زبان خارجی و مهارت های حرفه ای برای بهره گیری و توسعه ی فناوری) و تلاش می کنند تا مهارت ها و توانایی های معینی را که با نیازهای روز جامعه و بنگاه های اقتصادی سازگار باشد، در دانشجویان خود گسترش دهند. بعضی از دانشگاه ها این دوره ها را با کمک شرکت های تولیدی و بنگاه های اقتصادی برگزار می کنند (برگرفته از مصاحبه با دکتر ساکورایی^۱، استاد کالج زنان گاکوشواین^۲، در شهر توکیو، ۲۰ جولای ۱۹۹۹).

۲- **برگزاری سمینارهایی در زمینه ی با شناخت و تحلیل بازار کار**: معمولاً دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی با کمک شرکت های تولیدی، صنعتی، خدماتی، بازرگانی و ... سمینارهای مطالعاتی و کاربردی را برای آشنایی دانشجویان با بازار کار، توانایی های لازم برای رقابت در آن، وضع شرکت ها و مؤسسات دولتی و خصوصی و شرایط کاری آنها و ... برگزار می کنند و امکان ایجاد ارتباطی اثربخش میان مؤسسات آموزش عالی و بازار کار را فراهم می آورند. این نشست ها قابلیت های حرفه ای دانشجویان و انتظارات بنگاه های اقتصادی را مورد بررسی قرار می دهد و دانشجویان را با نیازهای واقعی بازار کار آشنا می سازد.

۳- **فراهم ساختن تسهیلات لازم برای اشتغال پاره وقت و ضمن تحصیل دانشجویان**: دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی با فراهم ساختن شرایط لازم برای اشتغال پاره وقت دانشجویان، عملاً امکان تعامل اثربخش آنها با بازار کار و درک ویژگی ها و دشواری های آن را فراهم می سازند و حتی برخی مؤسسات آموزش عالی دانشجویان را برای این امر تشویق می کنند. تجربه ی دانشجویان در این زمینه و انتقال مؤثر این تجربیات به دوستان آنها در بهره گیری از فرصت های آموزشی در دانشگاه برای کسب آمادگی های لازم جهت یافتن شغل مناسب تأثیر سازنده ای دارد. براساس آمار وزارت آموزش و پرورش، علوم و فرهنگ ژاپن در سال ۱۹۹۲، ۸۷/۳ درصد دانشجویان

1- Sakurai, K.

2- Gakushuin Women's College

دانشگاه‌ها و ۸۲/۳ درصد دانشجویان سایر مؤسسات آموزش عالی دارای شغل پاره وقت بوده‌اند. جالب‌تر این که در همین سال، ۷۴/۹ درصد از دانشجویان دوره‌های کارشناسی ارشد و ۷۳ درصد از دانشجویان دوره‌های دکتری نیز شغل پاره وقت داشته‌اند. براساس آمار موجود، بیش از ۵۴ درصد از دانشجویان دوره‌ی لیسانس و ۴۵ درصد از دانشجویان دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری شغل پاره وقت خود را نه تنها در ایام تعطیلات دانشگاهی که در طول سال تحصیلی نیز حفظ کرده‌اند (Monbusho, 1995).

۴- نقش استاد راهنما؛ یکی از معیارهایی که به طور رسمی و غیر رسمی در میزان اعتبار و موقعیت استاد راهنما در میان دانشجویان و مدیریت دانشگاه تعیین کننده است، میزان نفوذ، نقش و عملکرد استاد راهنما در برقراری ارتباط اثربخش میان توانایی‌های حرفه‌ای دانشجویان و نیازهای بازار کار است. استاد راهنما با شناختی که از دانشجویان خود دارد، آن‌ها را در انتخاب شغل مناسب راهنمایی می‌کند. به علاوه، با برقراری ارتباط که با مؤسسات دولتی و خصوصی، می‌کوشد شرکت‌هایی را برای استخدام برخی از دانشجویانش پیدا کند. برخی از استادان راهنما برای انجام دادن این مهم در طول سال تحصیلی با مؤسسات بسیاری تماس می‌گیرند و حتی در آن‌ها حضور می‌یابند و با توصیف موقعیت دانشجویان خود تلاش می‌کنند فرصت‌های شغلی مناسبی را برای برخی از آن‌ها فراهم سازند. بعضی از استادان حتی از برخی مؤسسات خواهش می‌کنند تا تعدادی از بهترین دانشجویانشان را بپذیرند و این یکی از مهم‌ترین نقش‌های استاد راهنماست. دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به این توانایی و مهارت استادان راهنما در ارزش‌یابی‌های آموزشی بسیار بها می‌دهند (برگرفته از مصاحبه با دکتر اوماکوشی^۱، رئیس وقت مرکز مطالعات آموزش عالی^۲، دانشگاه ناگويا^۳، ۲۲ مارس ۱۹۹۹).

به علاوه، بسیاری از دانش‌آموختگان رشته‌های علوم پایه و مهندسی - به ویژه در دوره‌ی کارشناسی ارشد - پس از این که دانشگاه را ترک می‌کنند و به محل خدمت می‌روند، با استادان خود در ارتباط‌اند (Kodama and Nishigata, 1991). آن‌ها وقتی پروژه‌ای تحقیقاتی را در محل کار

1- Umakoshi, T.

2- Center for the Studies of Higher Education

3- Nagoya University

خود تهیه می‌کنند، می‌توانند با همکاری و راهنمایی استاد خود روی آن کار کنند و پس از تکمیل و ارائه‌ی آن به دانشگاه، موفق به اخذ مدارج تحصیلی شوند. این نوع مدرک تحصیلی در دوره‌ی دکترای با عنوان رون بون ها کاسه^۱ شناخته شده است و به دکترای براساس دفاع از پایان‌نامه‌ی تحصیلی اطلاق می‌شود. بنابر آمار موجود، در سال ۱۹۸۴ شصت درصد از مدارج دکترای رشته‌های علوم پایه و مهندسی از این طریق به دانشجویان اعطا شده است (Cumplings, 1994). این برنامه نیز تا حدود زیادی موجب ارتباط استادان راهنما و دانشکده‌ها با بازار کار می‌شود.

۵- ایجاد شبکه‌های اطلاع‌رسانی^۲ از بازار کار؛ در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی

نظام‌های اطلاع‌رسانی رسمی و غیررسمی فعالی از بازار کار وجود دارد. شبکه‌ی اطلاع‌رسانی رسمی از طریق اداره‌ی امور دانشجویی آخرین اطلاعات بازار کار را در اختیار استادان راهنما، مدیران دانشکده‌ها و دانشجویان قرار می‌دهد. شبکه‌ی اطلاع‌رسانی غیررسمی نیز فعالیت زیادی دارد و از طریق دانش‌آموختگان مشغول به کار عمل می‌کند. آن‌ها معمولاً ارتباط خود را با استاد و دانشگاه محل تحصیل خویش حفظ می‌کنند و اغلب نیازهای شغلی مؤسسه‌ی محل کار خود را به استادان گزارش می‌دهند یا امکان و توانایی خویش را در یافتن فرصت‌های شغلی مناسب برای برخی دانشجویان به اطلاع دانشکده و دوستانشان در دانشگاه می‌رسانند. این ارتباطات و اطلاعات در انجام اثربخش مسئولیت‌های استاد راهنما در یافتن شغل مناسب برای دانشجویان نقش مؤثری دارد.

۶- انعطاف‌پذیری ساختن برنامه‌های آموزشی و درسی؛ دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی

براساس مطالعه‌ی همه‌جانبه از نیازهای واقعی بازار کار، تحولات فناوری نوین و تغییر در مهارت‌های حرفه‌ای دانش‌آموختگان آموزش عالی، راهکارهای مشخصی را برای پویایی و انعطاف‌پذیری برنامه‌های آموزشی و درسی خود به کار می‌گیرند. آن‌ها تلاش می‌کنند تا با تغییر برنامه‌های آموزشی، کاهش دوره‌ی تحصیل، تسهیل ارتباط دانشگاه‌ها با بنگاه‌های اقتصادی و جامعه، تأکید بر مهارت‌های بهره‌گیری از اطلاعات، حل مسئله، تصمیم‌گیری و آموختن از دیگران شرایطی را فراهم کنند تا برنامه‌های آموزشی و درسی را از کارایی و اثربخشی بیش‌تری برخوردار سازند.

برای نمونه، دانشگاه هوکایدو^۱ در شمال ژاپن بر اساس توصیه‌های مرکز پژوهش و توسعه‌ی آموزش عالی^۲ خود در برنامه‌ای با عنوان دانشگاه هوکایدو در قرن بیست و یکم^۳ تصمیم گرفته‌است برنامه‌های درسی دوره‌های کارشناسی را با رویکرد تلفیقی^۴ و بین رشته‌ای^۵ و با تأکید بر دانش پایه و به روش برنامه‌ی درسی هسته‌ی اصلی^۶ طراحی کند. بر اساس این برنامه، دوره‌های کارشناسی از دانشکده‌های مختلف جدا می‌شود و در یک دانشکده‌ی مشترک ارائه می‌گردد و به دانشجویان توصیه می‌شود تا در گذراندن واحدهای تخصصی عجله نکنند. در برنامه‌های درسی جدید، به ویژه بر زبان‌های خارجی، ادبیات و هنر، تاریخ و جامعه‌شناسی، موضوعات بین رشته‌ای، دانش پایه و فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان دروس مشترک تأکید شده است. به علاوه، مطالعه برای تأسیس دوره‌های کارشناسی ارشد جدید متناسب با نیازهای جامعه و با تأکید بر پرورش حرفه‌ای نیروی کار جامعه و تسهیل شرایط ادامه‌ی تحصیل افراد بیش‌تر ادامه دارد (*Hokkaido University, 2001; Ogasawara, 2001*).

چالش‌های نظام استخدام مادام‌العمر

پژوهشگران بر اساس تحقیقات خود در دهه‌ی گذشته، پیش‌بینی کرده‌اند که تغییر در نظام استخدام مادام‌العمر در ژاپن و حرکت به سوی روش‌های متنوع‌تر به کارگیری نیروی انسانی اجتناب‌ناپذیر است و شرکت‌های تولیدی و بازرگانی برای یافتن راهکارهای اثربخش‌تر جهت استخدام نیروی انسانی خود تلاش می‌کنند (*Ito, 2001 b; Muta, 1997; Tanaka, 1996, Ministry of Labour, 1995*) به علاوه، برنامه‌های آموزشی پیش‌و حین خدمت کارکنان هزینه‌های سنگینی را برای شرکت‌ها به همراه آورده است؛ بنابراین، شرکت‌ها می‌کوشند تا دست‌اندرکاران آموزش و پرورش دوره‌های عمومی و عالی را متقاعد سازند تا برنامه‌های آموزشی

1- Hokkaido University

2- The Center for Research and Development in Higher Education

3- Hokkaido University in 21st Century

4- Integrated Approach

5- Interdisciplinary Approach

6- Core Curriculum

و درسی خود را بیش از پیش با نیازهای واقعی دنیای کار، سرعت تغییر در فناوری و نیازهای جامعه‌ی اطلاعات هماهنگ کنند و دانشجویان را با دانش، مهارت و توانایی‌های متناسب با نیازهای روز صنعت و بازار کار پرورش دهند.

۱- تأکید بر فرد یا گروه

تغییر در نظام استخدام مادام‌العمر در ژاپن، تغییر در میزان توجه به مهارت‌ها، استعدادهای فردی و توانایی‌های حرفه‌ای متناسب با شغل - راهکار کشورهای غربی - را بیش‌تر می‌کند. در نتیجه، اهمیت مهارت‌های مربوط به سرمایه‌ی روابط انسانی و سرمایه‌ی اجتماعی، در مقابل دانش و مهارت‌های شغلی به تدریج کاهش می‌یابد. در واقع، شرکت‌های ژاپنی می‌پذیرند که انباشت دانش به تعلقات، توانایی‌ها و استعدادهای فردی بستگی دارد و درآمد و موقعیت اجتماعی افراد نیز باید بر اساس این توانایی‌ها تعیین شود. در این شرایط، شرکت‌ها در انتخاب نیروی انسانی خود به جای توجه به مهارت‌های روابط انسانی به عنوان سرمایه‌ای بسیار مهم به توانایی‌های حرفه‌ای افراد به عنوان سرمایه‌ی انسانی توجه می‌کنند (Muta, 1997, Yano, 1997). با تأکید بیش‌تر شرکت‌ها بر نقش استعدادهای فردی و توانایی‌های حرفه‌ای نیروی انسانی و رویکرد جدید آن‌ها در استخدام افراد، دانشگاه‌ها باید در شیوه‌های مدیریت، برنامه‌های آموزشی و فعالیت‌های پژوهشی خود به طور جدی تجدیدنظر کنند. نخست وزیری، دولت و دانشگاه‌های ژاپن از دهه‌ی گذشته مطالعات بسیاری را آغاز کرده و برنامه‌های اصلاحی متنوعی را به اجرا گذاشته‌اند (سرکارآرانی، ۱۳۸۰).

برخی از پژوهشگران به تغییر وسیع در نظام استخدام مادام‌العمر در ژاپن بدین‌اند. در عین حال، همه‌ی آن‌ها بر این نکته تأکید می‌کنند که نمی‌توان به نگرانی‌های صنعت و شرکت‌های مختلف درباره‌ی کارآمدی دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بی‌اعتنا بود (Muta, 1997; Yano, 1997). آن‌ها به خوبی دریافته‌اند که اگرچه خلاقیت، تولید دانش و گسترش فناوری بر پایه‌ی پژوهش با مشارکت، همکاری، تعامل و گسترش تفکر علمی صورت می‌گیرد و این همه از جمله مهارت‌های روابط انسانی است که در نظام استخدام مادام‌العمر بسیار اهمیت دارد، ولی جامعه‌ی ژاپن متقاعد شده است که به دنبال ایجاد شرایط لازم برای درک زندگی فردی با توجه به توانایی‌ها، استعدادها و تفاوت‌های فردی باشد. در آغاز قرن بیست و یکم، جامعه‌ی ژاپن به عنوان

یک راهبرد کلان به دنبال بازسازی نگرش خود نسبت به سه نوع سرمایه‌ی بسیار مهم - یعنی سرمایه‌ی اجتماعی، سرمایه‌ی روابط انسانی و سرمایه‌ی انسانی - به شکلی است که توجه به تفاوت‌ها و توانایی‌های فردی بیش‌تر شود. برای نمونه، وزارت کار در زیر عنوان برنامه‌های شش‌گانه‌ی توسعه‌ی مهارت خود در سال ۱۹۹۵ به صراحت اعلام کرده است که «برای تحقق برنامه‌های توسعه‌ی مهارت در راستای هماهنگی با تغییرات اجتماعی، لازم است به طور همه‌جانبه به سوی تأکید و توجه بر شخصیت، استعداد و تفاوت‌های فردی انسانها حرکت کنیم. برای اجرای این سیاست لازم است در نظام استخدامی کشور تجدیدنظر کنیم و بیش از پیش به کارکنان فرصت بدهیم تا دانش و مهارت‌های خود را براساس ابتکار خویش توسعه دهند» (Ministry of Labour, 1995).

۲- سالخوردگی نیروی کار

سالخوردگی نیروی کار به مثابه‌ی چالشی انکارناپذیر که به نظر می‌رسد در سال ۲۰۲۰ به اوج خود برسد، سیاست‌گذاران را ترغیب می‌کند تا از هم اکنون شرایط لازم برای تجدیدنظر در نظام استخدام مادام‌العمر را فراهم کنند.

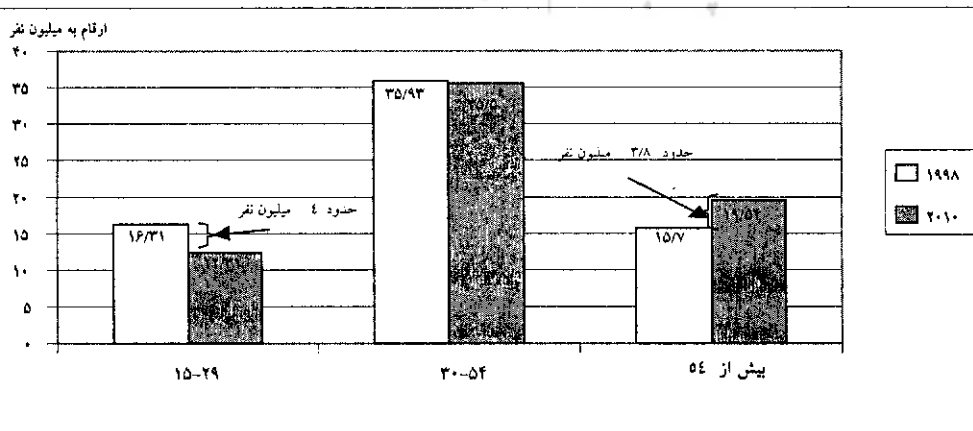
نرخ رشد نیروی کار به شدت تحت تأثیر میزان رشد جمعیت است. در واقع، تغییرات جمعیتی بر روند رشد اقتصادی ژاپن تأثیر قابل توجهی داشته و کاهش زاد و ولد در ساختار جمعیت تغییرات محسوسی ایجاد کرده است. از سال ۱۹۵۵ تا ۱۹۸۵ حدود ۳۰ میلیون نفر به جمعیت ژاپن افزوده شده است؛ یعنی، نرخ رشد جمعیت در این کشور معادل یک درصد، بوده است. به هر حال، جمعیت سنین ۲۵ تا ۲۹ سال از میزان رشد بیش‌تری برخوردار بوده و این ناشی از بالابودن نرخ رشد جمعیت در سال‌های پیش از ۱۹۵۵ است. بین سال‌های ۱۹۵۵ و ۱۹۷۵ جمعیت در سن کار از ۴۲/۵ میلیون نفر به ۶۷/۲ میلیون نفر افزایش یافت. در این دوره، افزایش جمعیت در سن کار ۵۸ درصد بوده و با افزایشی با نرخ سالانه‌ی تقریباً ۲ درصد همراه بوده است (Furuya and Clark, 1993). بعد از سال ۱۹۷۵ نرخ رشد جمعیت نیروی کار سنین ۲۹ - ۲۵ ساله نیز رو به کاهش نهاد. این انعکاس پایان دوره‌ی افزایش جمعیت و کاهش تعداد کودکان در ۲۵ سال قبل از آن بود. همان‌طور که گفته شد، کاهش جمعیت علت اولیه‌ی کاهش نرخ رشد نیروی کار به حساب می‌آید.

کاهش رشد جمعیت و تأثیر آن بر کمبود نیروی کار، موجب سالخوردگی نیروی کار در ژاپن شده

است. در سال ۱۹۶۰ نسبت نیروی کار با سن ۴۰ سال و بالاتر ۳۸ درصد بوده است؛ در حالی که نسبت نیروی کار با سن ۲۴-۱۵ سال ۲۵ درصد از حجم کل نیروی کار را به خود اختصاص داده است. بر اساس داده‌های سال ۱۹۸۵ سالخوردگی نیروی کار وضعیت آشکارتری به خود گرفته است. در این سال، ۵۲/۴ درصد از نیروی کار ۴۰ سال و بالاتر سن داشتند و تنها ۱۲/۵ درصد بین ۱۵ و ۲۴ سال سن بوده‌اند.

ساختار جمعیت و نیروی کار ژاپن در شرایط کنونی بر سالخوردگی بیش‌تر نیروی کار در آینده‌ای نزدیک دلالت می‌کند. به طوری که پیش‌بینی می‌شود نرخ کم باروری و کاهش میزان مرگ و میر در سنین بالا، نسبت جمعیت ۶۵ سال و بالاتر را از ۱۱/۹ درصد در سال ۱۹۹۰ به ۲۴/۶ درصد در سال ۲۰۲۰ افزایش دهد. در عین حال، نسبت جمعیت ۲۴-۲۰ ساله را به جمعیت ۶۴-۲۰ ساله از ۱۱/۸ درصد در سال ۱۹۹۰ به ۹ درصد در سال ۲۰۱۰ کاهش خواهد داد. نمودار شماره ۴ تغییرات نیروی کار را در ژاپن بر اساس سه گروه سنی ۱۵-۲۹ سال، ۳۰-۵۴ سال و بیش از ۵۵ سال در سال‌های ۱۹۹۸ و ۲۰۱۰ نشان می‌دهد. در سال ۱۹۹۸، شمار نیروی کار ۱۵-۲۹ سال ۱۶/۳۱ میلیون نفر بود. این تعداد در سال ۲۰۱۰ به ۱۲/۳۱ میلیون نفر کاهش خواهد یافت. در حالی که نیروی کار بالاتر از ۵۵ سال از ۱۵/۷۰ میلیون نفر در سال ۱۹۹۸ به ۱۹/۵۴ میلیون نفر خواهد رسید. جمعیت نیروی کار گروه سنی ۳۰-۵۴ سال تغییر محسوسی را نشان نمی‌دهد (Ministry of Labour, 2000)

نمودار شماره ۴- تغییرات نیروی کار و گروه‌های مختلف سنی در سال ۱۹۹۸ و سال ۲۰۱۰



رشد سریع اقتصادی ژاپن از دهه‌ی ۵۰ و ۶۰ در دوره‌ای رخ داد که رشد نیروی کار جوان به سرعت در حال افزایش بود. دستمزدهای کم نیروی کار جوان و سرمایه‌ی انسانی آموزش‌دیده‌ی جدید، فرایند رشد اقتصادی را در این دوره تسهیل کرد. در دهه‌ی ۱۹۹۰ نیروی کار به‌کندی رشد کرد و زمینه‌ی سالخوردگی نیروی کار بیش از پیش فراهم آمد. براساس نظام استخدامی ژاپن که افزایش دستمزدها براساس سال‌های خدمت صورت می‌گیرد، سالخوردگی نیروی کار ممکن است بر افزایش هزینه‌های نیروی کار در مؤسسات مختلف اثر بگذارد. این پدیده می‌تواند بر کاهش نرخ رشد اقتصادی این کشور اثر قابل توجهی داشته باشد. برای روبه‌رو شدن با این مشکل، دولت ژاپن در حال تشویق مؤسسات برای بالابردن سن بازنشستگی نیروی کار است و البته اعمال این سیاست، سالخوردگی نیروی کار را تشدید می‌کند. در حال حاضر، مؤسسات مختلفی در ژاپن سرگرم بررسی راهکارهای عملی و سیاست‌های اصولی برای حل مشکل سالخوردگی نیروی کار هستند. به ویژه آن بخش از مشکل سالخوردگی نیروی کار که به افزایش هزینه‌های نیروی کار منجر می‌شود.

افزایش سن بازنشستگی مشکلات سالخوردگی نیروی کار را تا حدودی کاهش می‌دهد ولی شرکت‌ها را با مشکلات جدی روبه‌رو می‌سازد. آن‌ها از یک سو به وضعیت شرکت در شرایطی که حجم قابل توجهی از نیروی کار آن سالخورده است و از طرف دیگر به هزینه‌های سنگینی که براساس نظام پرداخت مبتنی بر سنوات خدمت باید پردازند، فکر می‌کنند. حساسیت شرکت‌ها زمانی بیش‌تر می‌شود که کوشش‌هایشان برای کاهش هزینه‌های نیروی کار سالخورده با موفقیت همراه نباشد و عملاً بازده مناسبی نداشته باشد. دولت ژاپن از راه‌های مختلف برای تشویق شرکت‌هایی که سن بازنشستگی را تا ۶۵ سالگی افزایش داده‌اند، و به آن‌ها کمک مالی ارائه می‌کند. به علاوه، با ایجاد مراکز اطلاع‌رسانی متعدد جهت بهره‌گیری از تجربه‌ی حرفه‌ای بازنشستگان برای آن‌ها فرصت‌های شغلی پاره‌وقت فراهم کند و مؤسسات تولیدی و خدماتی را به استفاده از تجربه‌ی آن‌ها ترغیب نماید.

موفقیت ژاپن در آینده تا حد زیادی به توانایی این کشور در حل مشکل سالخوردگی نیروی کار بستگی دارد. کارآفرینی و برآورد هزینه‌های نیروی کار به مدیریت مؤثر سالخوردگی نیروی کار و روزهای انتظار یک جوان آموزش‌دیده‌ی متخصص در ورودی‌های شرکت به عنوان نیروی کار فعال بستگی دارد. این موضوعی است که تغییر در نظام استخدام مادام‌العمر را اجتناب‌ناپذیر می‌کند و به نوبه خود بر آموزش عالی نیز تأثیرات محسوسی دارد.

نتیجه گیری

نظام آموزش عالی و ارتباط آن با اشتغال دانش آموختگان سخت تحت تأثیر شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. در واقع، عرضه و تقاضای نیروی انسانی تحصیل کرده به روند تحولات اقتصادی و اجتماعی جامعه بستگی دارد؛ بنابراین، اوضاع اقتصادی و اجتماعی را می توان عامل مهمی در تعیین سیاست های آموزش عالی ذکر کرد. تغییر در هریک از عوامل این حوزه از جمله میزان رشد اقتصادی، نظام استخدام، رقابت در بازار کار، تغییر در ساختار صنعت، توجه به مدل رقابتی شرکت یا شغل، رویکرد توجه به انسان اعم از توجه به مهارت روابط انسانی و فعالیت مشارکتی یا توانایی فردی و حرفه ای، بر ساختار، کارکرد، نقش و جایگاه دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی تأثیر زیادی دارد. سیاست گذاران نظام آموزش عالی و مدیران دانشگاه ها باید از پیامدهای این موضوع به خوبی آگاه باشند.

تجربه ی ژاپن در تهیه ی ساختار کارآمدی برای مدیریت دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی با توجه به نیازهای بازار کار، مسئله ی اشتغال دانش آموختگان، برنامه های توسعه ی اقتصادی و اجتماعی دولت، تغییر نگرش جامعه نسبت به کارکردهای اساسی آن ها و ایجاد شرایط لازم برای جلب مشارکت همه ی عناصر دانشگاه، به ویژه اعضای هیئت علمی در تسهیل ارتباط اثربخش با مراکز صنعتی، شرکت های خدماتی و بازرگانی، مؤسسات دولتی و بنگاه های اقتصادی، می تواند مورد توجه مدیران و سیاست گذاران آموزش عالی ایران قرار گیرد.

به علاوه، با تأکید بر بازمینی و مطالبه ی نظام استخدامی کشور از منظر مشکل اشتغال دانش آموختگان نظام آموزش عالی و توجه بیش از پیش به کارکردها و پیامدهای استخدام مادام العمر، مستخدم استاندارد و توجه به مدل رقابتی شرکت یا شغل می توان زمینه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی لازم برای ارتباط اثربخش تر آموزش عالی و بازار کار را فراهم ساخت و بر سرمایه ی مناسبات انسانی به عنوان نیاز اساسی امروز جامعه همراه با سرمایه ی انسانی تأکید کرد. توجه به سیاست های دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ژاپن در ارتباط با اشتغال دانش آموختگان - که عمدتاً با رویکرد فرهنگی، اجتماعی تهیه و اجرا می شود - می تواند همراه با توجه به نقش اساسی آموزش عالی در پژوهش های علمی و تولید دانش، بر مسئولیت حفظ و گسترش ارتباط اثربخش برنامه های آموزشی و درسی آن ها با نیازهای واقعی بازار کار نیز تأکید کند. مهم ترین راهکارهایی که

از تجربه‌ی ژاپن در ارتباط با آموزش عالی و بازار کار می‌توان به دست آورد و آن‌ها را با توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ایران مورد مطالعه، بررسی و بهره‌گیری قرار داد، عبارت‌اند از:

- ۱- بررسی برنامه‌های درسی و دوره‌های آموزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با توجه به نیازهای بازار کار و لزوم سازگاری آن‌ها با شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه و تحولات فناوری.
- ۲- ایجاد زمینه‌های لازم برای تعامل بیش‌تر دانشگاه‌ها با جامعه و به ویژه، جلب مشارکت بخش‌های مختلف صنعت و خدمات در توسعه‌ی برنامه‌های درسی و انعطاف‌پذیری بیش‌تر دوره‌های آموزش مؤسسات آموزش عالی با توجه به نیازهای حرفه‌ای بازار کار.

- ۳- تأکید بر پرورش حرفه‌ای نیروی انسانی شاغل از طریق دوره‌های آموزشی حین کار به جای آموزش‌های رسمی خارج از محیط کار که اغلب از میزان ماندگاری در شغل می‌کاهد.

- ۴- توجه به دانش، توانایی و مهارت‌های مؤثر لازم برای اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی با رویکرد سرمایه‌مناسبات اجتماعی مانند: گسترش آموزش‌های حرفه‌ای، توانایی حل مسئله، آموزش مداوم، خودآموزی، قابلیت سازگاری و کارگروهي، دانش و مفاهیم بین رشته‌ای و مهارت‌های یادگیری از یک‌دیگر.

- ۵- گسترش فرصت‌های شغلی پاره‌وقت و ترغیب دانشجویان به استفاده از آن‌ها در حین تحصیل و پس از آن برای مواجهه با بحران بیکاری دانش‌آموختگان و افزایش توانایی و مهارت‌های آنان به ویژه کمک به شناخت آن‌ها از رغبت‌ها و توانایی‌های شغلی خود و پیچیدگی‌های بازار کار.

- ۶- تعامل و مشارکت فعال دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با دستگاه‌های دولتی و مؤسسات خصوصی برای سهیم شدن در سیاست‌گذاری و اجرای برنامه‌های مربوط به مدیریت اشتغال و راهکارهای بهبود و توسعه‌ی آن.

تجربه‌ی ژاپن به ما می‌آموزد که با توجه به محدودیت روش‌های پیش‌بینی نیروی انسانی، لازم است در جهت تحلیل نیروی انسانی در برنامه‌ریزی آموزشی و تولید نیروی انسانی در نظام آموزش عالی حرکت کنیم. ما به حرکت به سوی تحلیل نیروی انسانی با توجه به ارزیابی هزینه و فایده، تحلیل بازار کار، روش بهره‌گیری از نیروی کار، بهره‌وری نیروی کار، نحوه‌ی بازخورد نظام آموزش عالی از بازار کار و رقابت در بازار کار و ارزیابی مستمر سیاست‌ها و راهکارهای مختلف برای اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی هستیم. این یافته‌ها را پژوهش‌های ملی و

بین‌المللی دیگری نیز تأیید می‌کنند^۱. در سیاست‌گذاری نظام آموزش عالی، لازم است به تحلیل بازارکار، رویکردهای اقتصادی و اجتماعی اشتغال و راهکارهای ایجاد هماهنگی میان نیازهای واقعی بازار کار و توانایی‌های حرفه‌ای دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها توجه کنیم. به میزانی که از برنامه‌ریزی آموزشی با توجه به پیش‌بینی نیروی انسانی به سمت تحلیل بازار کار و درک واقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی حرکت کنیم، سیاست‌های آموزش عالی انعطاف‌پذیرتر، وسیع‌تر، متنوع‌تر، غیرمتمرکزتر و مشارکتی‌تر خواهند شد و در نهایت، پویایی، کارایی و اثربخشی لازم را به دست خواهند آورد.

نگارنده بر این باور است که تجزیه و تحلیل تجربه‌ی ژاپن در روند سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی، تأثیر و چالش‌های نظام استخدام مادام‌العمر، رقابت و تحلیل بازار کار، سیاست‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در ارتباط با ساختار بازار کار و اشتغال دانش‌آموختگان، چشم‌اندازهای متفاوتی را در ارتباط با نیازهای واقعی بازار کار، ضرورت توجه به تحلیل بازار کار و نیروی انسانی و عوامل پیچیده و مؤثر در نظام آموزش عالی و مسئله‌ی اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، فراسوی سیاست‌گذاران نظام آموزش عالی کشور قرار می‌دهد.*

منابع

چن، اف؛ (۱۳۷۶). پیش‌بینی نیاز به نیروی انسانی متخصص، ترجمه‌ی حسن طائی، گزیده مقالات دایرةالمعارف آموزش عالی، جلد اول، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش

۱- برای کسب اطلاعات بیش‌تر درباره‌ی این پژوهش‌ها به منابع شماره‌ی ۱، ۲، ۳، ۴۸ و ۴۹ مراجعه کنید.

* - سپاسگزاری

نویسنده برخورد لازم می‌داند از همکاری آقای دکتر هیرومیتسو موتا Hiromitsu Muta، استاد دانشگاه صنعتی توکیو و خانم دکتر یوکی هوندا اوکیتسو Yuki Honda-Okitsu، پژوهشگر مؤسسه‌ی کار ژاپن در تهیه‌ی این مقاله قدردانی کند. آن‌ها با دراختیار قراردادن منابع متعدد، ارسال مقاله‌ها و اطلاعات معتبر و به روز و نتایج پژوهش‌های مرتبط با موضوع، بر غنای مقاله‌ی حاضر افزوده‌اند.

عالی، صص ۳۵۲ - ۳۳۲.

سرکار آرانی، محمدرضا؛ (۱۳۸۰). از جستجوی دانش به سوی خلق دانش - چالش دو دهه‌ی اخیر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ژاپن - فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، مؤسسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، شماره ۱، سال هفتم، صص ۱۴۲-۱۱۵.

ضرغامی، مصطفی؛ (۱۳۷۹). چشم انداز اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی: زمینه‌ها، مشکلات و تنگناها، گزارش پژوهشی، جهاد دانشگاهی، پژوهشکده‌ی علوم انسانی - اجتماعی.

Abegglen, J., C. and Stalk, G., Jr. (1985). *Kaisha: The Japanese Corporation*, New York: Basic Books.

Amano, I.(1990). *Education and Examinations in Modern Japan*, Tokyo: University of Tokyo Press.

Carnoy, Martin (1999). The Great Work Dilemma: Education, Employment and Wages in the New Global Economy, in John Ahier and Geoff Esland, *Education Training and the Future of Work I*, London: Routledge.

Clark, R.L. and Ogawa, N. (1992a). "The Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profiles in Japan", *Industrial and Labour Relations Review*, 45(2): 258 - 266.

Clark , R.L. and Ogawa, N. (1992b). "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States", *American Economic Review*, 82(1):336-345.

Cummings, W.K. (1994). "From Knowledge Seeking to Knowledge Creation, *Higher Education* 27, 399-415.

Drucker, P., F. (1994). *Post - Capitalist Society*, New York: Harper Collins.

Duke, B.(1986). *The Japanese School*, New York: Praeger.

Furuya, K. and Clark, R., I. (1993). Labour Force Developments and Emerging Human Resource Policies in Japan, in Naohiro Ogawa, Gavin W.Jones, and Jeffrey G.Williamson, *Human Resources in Development along the Asia-*

Pacific Rim, New York: Oxford University Press, pp. 21-65.

Henry, M.; Lingard, B; Rizvi, F. and Taylor, S. (2001). *The OECD, Globalisation and Education Policy*, London: Pergamon.

Hokkaido University (2001). *Final Report in 2000th of the Working Group for Strategic Planning: The Vision of Hokkaido University in 21st Century*, Sapporo: Hokkaido University.

Ito, Minoru (2001a). The Long-term Employment System, in: *The Labor Situation in Japan 2001/2002* Tokyo: The Japan Institute of Labour, (URL: <http://www.jil.go.jp/eSituation/pdf/Isj2001-1.pdf>).

Ito, Minoru (2001b). Assignments and Transfers, in: *The Labor Situation in Japan 2001/2001*, Tokyo: The Japan Institute of Labor, (URL: <http://www.jil.go.jp/eSituation/pdf/Isj2001-3.pdf>).

Japan Recruit center (1984). *Survey on Company's Opinion about Educational Level of Employee's*, Tokyo: Japan Recruit Center.

Hashimoto, M. (1979). "Bonus Payments, On-the-job Training, and lifetime Employment in Japan", *Journal of Political Economy*, 87 (5/1): 1086-1104 .

Kaneko, M. (1997), Efficiency and Equity in Japanese Higher Education, *High - Education*, 34, 165-182.

Kaneko, M. (1992). *Higher Education and Employment in Japan*, Research Institute of Higher Education, Hiroshima University.

Kodama, F. and Nishigata, C.(1991). "Structural Changes in the Japanese

- Supply Employment Systems of Engineers : Are We Losing or Gaining?" ,
in Zinberg, D.S. (ed.), *The Changing University*, Dordrecht: Kluwer
Academic Publishers.
- Kumon, S., and Rosovsky, H. (1992). *The Political Economy of Japan: Cultural
and Social Dynamics*, Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lazear, "E. (1979). "Why is There Mandatory Retirement?", *Journal of
Political Economy*, 87(6): 1261-84.
- Levine Solomon, B. and Kawada Hisashi, (1980). *Human Resources in
Japanese Industrial Development*, Princeton: Princeton University press.
- Maruyama, F. and Miura, M. (1992). "The Function and Current Issues of
Graduate Schools in Japan", *Daigaku Ronshu* 21, 279-297.
- Martin, Linda G. and Ogawa N. (1988). "The Effect of Cohort Size on
Relative Wages in Japan," in Ronald Lee, Brian Arthur and Gerry Rodgers
(eds.), *Economics of Changing Age Distributions in Developed Countries*,
Oxford: Clarendon Press, PP.59-75.
- Mincer, J. and Higuchi, Y. (1988). "Wage Structure and Labour Turnover in
the United States and Japan", *Journal of the Japanese and International
Economics*, 2(2) June: 97-133.
- Ministry of Labour (1991). *Wage Census*, Tokyo.
- Ministry of Labour (1995). *Present State and Problems on Japanese
Employment System*, Tokyo.
- Ministry of Labour (1996). *Survey of Employment Management*, Tokyo:
Ministry of Labour.
- Ministry of Labour (1999a). *Survey on Employment Trends, Policy Planning
and Research Department Secretariat*, Tokyo: Ministry of Labour.

- Ministry of Labour (1999b). *Statistical Survey Report on the Wage Structure*, Tokyo: Ministry of Labour.
- Ministry of Labour (2000). *9th Basic Employment Measures Plan*, Tokyo: Ministry of Labour, (URL: <http://www.mhlw.go.jp>).
- Monbusho (1984). *Education in Japan, 1982: A Graphic Presentation*, Tokyo: Ministry of Education, Science and Culture.
- Monbusho (1995). *Remaking Universities: Continuing Reform of Higher Education*, Tokyo: Ministry of Education, Science and Culture.
- Monbusho. (1996). *The Current Main Activities of the Monbusho*, Tokyo: Ministry of Education, Science and Culture.
- Monbusho (2000a). *Education in Japan; A Graphic Presentation*, Tokyo: Ministry of Education, Science, Sports and Culture, (URL: <http://www.mext.go.jp>).
- Monbusho. (2000b). *Monbusho*, Tokyo: Ministry of Education, Science, Sports and Culture, (URL: <http://www.mext.go.jp>).
- Muta, H. (1993). *Human Resources Development in Japan in the 1990s*, E.S.T. Research Report, Tokyo: Tokyo Institute of Technology.
- Muta, H. (1994). Transition from School to Work in Japan, *Humanities Review*, (Journal of Tokyo Institute of Technology) No.20, pp.81-94.
- Muta, H. (1997). *Roles of Governments and Corporations on Skill Development in Japan*, Tokyo: Tokyo Institute of Technology.
- National Science Board (1991). *Science and Engineering Indicators*. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- Nonaka, U. (1991). The Knowledge-Creating Company, *Harvard Business Review*. Nov. Dec., 1991. pp. 96-104 .

- OECD.(1992). *From Higher Education to Employment* , Vol. 1~4, Paris.
- Ogasawara, Masaaki. (2002). Strategic Planning of the Graduate and Undergraduate Education in a Research University in Japan, *Higher Education Policy*, 15, 55-60.
- Ogawa, N. and Tsuya, Norika (1993). Demographic Change and Human Resource Development in the Asia-pacific Region: Trends of the 1960s to 1998s and Future Prospects, in Naohiro Ogawa, Gavin W. Jones, and Jeffrey G. Williamson, *Human Resources in Development along the Asia-pacific Rim*, New York: Oxford University Press, pp. 210-225.
- Psacharopoulos, G. (1991). *From Manpower Planning to Labour Market Analysis*, I.L.R., Vol. 130, No. 14, pp. 459-470.
- Richards, P., (1994). Issues in Manpower Analysis, in P.Richards and A. Amjad, *New Approaches to Manpower Planning and Analysis*, ILO, pp. 1-13.
- Sano, Tetsu (2001). Changes in Employment Structures, in: *The Labour Situation in Japan 2001/2001*, Tokyo: The Japan Institute of Labour, (URL:http://www.jil.go.jp/eSituation/pdf/ljsj_2001-2.pdf).
- Shimizu, K. (1999). *Kyoiku Data Rando 1999-2000* (A Databook of Educational Statistics), Tokyo: Jijitsushinsha.
- Smith, R., J. (1983). *Japanese Society: Tradition, Self and the Social Order*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Tanaka, K. (1996). State and Problems of Recent Public Vocational Training, *Monthly Journal of the Japan Institute of Labor*, No.434.
- Teichler, U. (1997). "Higher Education in Japan, A View from outside", *Higher Education* 34, 275-298.

- The Japan Institute of Labour(1988). *Employment and Employment Policy*, Tokyo.
- The Japanese Institute of Labor (1970, 1975, 1980, 1985, 1988). *Basic Survey on Wage Structure*, Tokyo.
- Yano, M. (1997). "Higher Education and Employment", *Higher Education* 34, 199-214.
- Yano, Masakazu (1991). *The End of Testocracy*, Tokyo: Yushindo, (in Japanese).
- Yoshimoto, Keiichi (2000). *Comparison between Japan and Europe Concerning Transition from Higher Education to Work*, Research Report, Japan: Kyushu University.
- University Council. (2000). *Report of University Council on Admission Systems*, Tokyo: University Council.
- Ushigi, M. (1993) . Graduate Education and Research Organization in Japan, in Burton Clark (ed.), *The Research Foundations of Graduate Education in Germany , Britain, France, The United States, and Japan*, Berkeley: University of California Press, pp. 299-325.
- Watanabe, Hiroaki. (2001). Labour Force, in: *The Labour situation in Japan 2001/2002*, Tokyo: The Japan Institute of Labour, (URL:http://www.jil.go.jp/eSituation/pdf/lmj_2001-2.pdf).
- Wozniak , G.D. (1987). Human Capital, Information , and the Early Adoption of New Technology, *The Journal of Human Resources* , 22(1); 101-112.