

## اقتصاد و فرهنگ: جنبه‌هایی از نوسازی ژاپن

نویسنده: میسبو موریشیما  
مترجم: محسن گودرزی

نویسنده در این بررسی با استناد به عوامل تاریخی ژاپن، به حکومت‌های بعد از سالهای ۱۸۶۷ (میجی، توکوگاوا، سامورایی و...) در ژاپن می‌پردازد که در آن بر مبنای وفاداری به امپراتور، ملت تجزیه شده دوباره احیا شد و بر این اساس خانواده‌های عادی مطابق الگوی خانواده سامورایی در دوران توکوگاوا، مجدداً سازماندهی شده‌اند.

بدین ترتیب «روح ژاپنی» که مبتنی بر روابط خانوادگی و نظام امپراتوری است، به خصوص در دوره حکومت میجی بین عموم مردم ترویج پیدا می‌کند.

وی اشاره می‌کند که به طور سنتی سه نوع رابطه عمده در جامعه توکوگاوا وجود داشته است: رابطه ارباب و سامورایی در کلان، بین مالک و شاگرد در تجارتخانه، و استاد و شاگرد در گروه صنعتگران. این عناصر و نظام اداری به نحوی در شرکتها و کارخانه‌های جدید ژاپنی دوره میجی به کار گرفته شد و ادامه پیدا کرد.

بعد از انقلاب میجی، حکومت، ساختار دوگانه تولید را با کارخانه‌های مدرن غربی و صنایع روستایی تشدید کرد. از نظر فنی این صنایع مدرن و غربی بود؛ اما از نظر نهادی و اصول اخلاقی هنوز فئودالی و شیوه ژاپنی محسوب می‌شد. وفاداری بهترین فضیلت بود و پدرسالاری با شعارهای اهمیت همزایی، اصل همزیستی، مالکیت مشترک، صداقت و سنن برجسته پدرسالاری پذیرفته می‌شود.

نویسنده در پایان از خود سؤال می‌کند: چرا ژاپن در رقابت جمعی تا این حد موفق بوده است. پاسخ به این پرسش، پاسخ به پرسش مخالف نیز هست؛ چرا ژاپن در رقابت فردی ضعیف است؟ که تفسیرها دلیل آن را در اصول اخلاقی سامورایی‌های عصر توکوگاوا می‌دانند. بعد از انقلاب میجی، نظام آموزش عالی با هدف صریح آموزش نظریه‌ها و کاربرد آن موضوعهایی که برای توسعه ملت ضروری است، تأسیس شد. نخبگان جدیدی از نوع سامورایی تربیت یافتند و افرادی فارغ التحصیل شدند که مدیریت شرکت‌های بزرگ را به عهده گرفتند.

### زمینه تاریخی

ژاپن پیش از انقلاب میجی (۸-۱۸۶۷) را نمی‌توان دولت جدید به حساب آورد. کشور حدوداً به ۳۰۰ ناحیه تقسیم شده بود و در هر ناحیه مردم به چهار کاست وسیع - سامورایی‌ها، دهقانان، پیشه‌وران و بازرگانان - تقسیم شده بودند. بر هر ناحیه یک ارباب فئودال - تحت کنترل خانواده توکوگاوا (Tokugawa) حکومت می‌کرد. در آغاز قرن هفدهم، توکوگاوا حکومت مرکزی را در اِدو (Edo - توکیو) تأسیس کرد؛ اما در پایان این دوره، نفوذ دستگاه حکومتی به سرعت روبه کاهش گذاشت. استقلال نواحی از حکومت مرکزی روز به روز بیشتر می‌شد و سرانجام، برخی نواحی، حتی نقشه سرنگونی آنرا کشیدند. در میان مردم نواحی مختلف، حس تعلق به یک ملت واحد ضعیف بود و بین سامورایی‌ها و غیرسامورایی‌های یک ناحیه،

مارکس و انگلس در مقدمه ترجمه روسی مانیفست حزب کمونیست بر نوعی کمونیسم تأکید کرده‌اند که می‌توانست بر پایه نظام مالکیت اجتماعی زمین در روسیه پدید آید، اما در صورتی که انقلاب در روسیه، موجب انقلاب پرولتاریایی در غرب نیز می‌شد، آنگاه این دو انقلاب می‌توانستند مکمل هم باشند. این نشان می‌دهد که مارکس و انگلس بر این باور بودند که زمینه تاریخی بومی می‌تواند نقش اساسی در فرایند تحول جامعه ایفا کند. اکنون بیش از گذشته آشکار شده است که نباید از زمینه تاریخی غفلت کرد؛ زیرا که هیچ کشوری قادر نیست بی‌اعتنا به تاریخ خود، راه پیشرفت را طی کند. در این مقاله با استناد به تجربه ژاپن در دوران جدید، اهمیت عوامل تاریخی نشان داده شده است.



• اکنون بیش از گذشته آشکار شده است که نباید از زمینه تاریخی نفلت کرد، زیرا هیچ کشوری قادر نیست بی اعتنا به تاریخ خود، راه پیشرفت را طی کند.

• نانیمة دوم دوران توکوگاوا، اکثریت سامورایی ها پایگاه خود را به عنوان اربابان فئبر فئودال از دست دادند و بیشتر آنها مقامهای دولتی و السران نظامی را اشغال کردند.

در مزرعه یا بازار با یکدیگر کار می کردند و به دلایل تکنیکی و اقتصادی، بعد مطلوب این خانواده ها بسیار بیشتر از خانواده سامورایی ها بود، با اینکه با معیارهای چینی، این خانواده نیز کوچک محسوب می شد. اگر تعداد اعضای خانواده کمتر از حد مطلوب بود، افرادی که با هم نسبت خونی نداشتند، در یک خانه و یا در خانه های مجاور هم با یکدیگر زندگی می کردند و اعضای یک خانواده به شمار می آمدند. نزد دهقانان و بازرگانان، خانواده بیشتر یک بنگاه اقتصادی کوچک بود تا خانواده به مفهومی که ما امروزه آن را می شناسیم. خانواده برای آنها نوعی انجمن تعاونی برای تولید و همچنین مصرف بود. با آن که دوران توکوگاوا، بخشی از دوران فنودالی ژاپن محسوب می شود؛ اما سامورایی ها تقریباً فاقد زمین بودند. مقرری آنها ثابت و به صورت برنج بود و تنها در صورت بهبود و یا وخیم شدن اوضاع مالی کلان (Clan)، در میزان مقرری آنها تجدید نظر می شد. تا نیمه دوم دوران توکوگاوا، اکثریت سامورایی ها، پایگاه خود را

صنعتگران حمایت می شد. بسیاری از این بیم داشتند که از میان رفتن نظام کاستی به بی نظمی یا خلاء کامل در شیوه تفکر منجر شود. از این رو سیاست حکومت ارائه نمونه و تشویق شهروندان به پیروی از این نمونه آرمانی مورد پسند دولت (State-approved ideal-type) بود. در دوران توکوگاوا، خانواده های سامورایی هم از لحاظ ساختاری و هم از لحاظ مفهومی، تفاوت زیادی با خانواده های عادی داشتند. تعداد کل (اعضا) به دلایل مالی و سیاسی کنترل شده بود، و در هر خانواده تنها یک فرزند حق داشت موقعیت سامورایی پدر را اشغال کند. سایر فرزندان مجبور بودند برای کسب پایگاه اجتماعی، بدون هیچ ارثی با یک خانواده سامورایی ازدواج کنند. به همین دلیل در بین سامورایی ها فرزندخواندگی بسیار متداول بود. رئیس خانواده - پدر سالار - از قدرت بسیار برخوردار بود. از سوی دیگر، عامه مردم معمولاً خانواده های نسبتاً بزرگی داشتند. اعضای خانواده

هیچگونه حس تعلق به یک اجتماع وجود نداشت. حکومت جدید میجی، این نواحی و نظام کاستی را مانعی عمده بر سر راه وحدت ملت دانست و به سرعت آنها را برانداخت. مناطقی (Prefecture) که حاکمان آن از سوی دولت مرکزی منصوب می شدند، جایگزین این نواحی شدند. انحلال نظام کاستی، آزادی ازدواج و انتخاب شغل را به ارمغان آورد. بدین ترتیب بسیاری از موانع از سر راه پیشرفت و توسعه برداشته شد. با این حال، چنین اقداماتی به تنهایی برای ایجاد یک دولت ملی جدید (new nation-state) کافی نبود. قشریندی اجتماعی شهروندان بر پایه وجه نظرها و اخلاقیاتی بود که از کاستی به کاست دیگر فرق می کرد. سامورایی ها بر مبنای آیین کنفوسیوسی تعلیم دیده بودند، در حالی که دهقانان به آیین جودو شینشو (Jodo Shinshu) از فرقه های بودیسم اعتقاد داشتند، و فرقه نیچی رن (Nichiren) عمدتاً از سوی بازرگانان و

• طبقه سامورایی - که در دوران توکوگاوا ۶ تا ۷ درصد جمعیت ژاپن را تشکیل می داد، در دوران میجی، رهبری بسیاری از قلمروهای مهم فعالیت را به دست آورد.



اعطا شده به رئیس خانواده، مدیریت فعالیت اقتصادی خانواده را تسهیل می کرد.

استاندارد شدن خانواده‌ها، موجب دنیوی شدن (سکولاریزاسیون) شیوه زندگی سا. رایی‌ها شد. رئیس خانواده به یک مرجع مقتدر قابل احترام مبدل شد. اطاعت از والدین - به ویژه اطاعت از پدر - مورد تأکید قرار گرفت. حکومت غالباً با صدور فرمانهایی که ملهم از تعابیر کنفوسیوسی بود، پیوسته بر اهمیت خانواده تأکید می کرد. تمثیل رابطه پدر - فرزند به رابطه فتودالی ارباب - سامورایی که از سوی علمای کنفوسیوسی در دوران توکوگاوا به کار می رفت، اکنون به وسیله حکومت میجی به تمثیل بین رابطه خانوادگی و نظام امپراتوری تبدیل شده بود که در آن شهروندان، فرزندان امپراتور به شمار می رفتند. ممکن است این نظر یک فلسفه سیاسی ابتدایی و خطرناک تلقی شود؛ اما همین نظر در ژاپن دوره میجی، در ایجاد یک جامعه کاملاً متفاوت بسیار مؤثر افتاد. بدین ترتیب «روح ژاپنی» بین عموم مردم ترویج پیدا کرد.

طبقه سامورایی - که در دوران توکوگاوا ۶ تا ۷ درصد جمعیت ژاپن را تشکیل می داد - در دوران میجی، رهبری بسیاری از قلمروهای مهم فعالیت را به دست آورد. سامورایی نه تنها، در نیروهای نظامی، پلیس و حکومت، بلکه در آموزش عالی و سازمانهای اقتصادی نیز، نقش مسلط را برعهده داشت. به رغم همه اینها، رفته رفته رسوم مختلف غیرسامورایی در مغازه‌ها، کارخانه‌ها، شرکتها و بانکها و در روابط بین آنها، حاکم شد. این قبیل سنتها در دنیای اقتصادی ژاپن معاصر پابرجا ماند و - همانطور که در سطور بعد خواهد آمد - به نظام منحصر به فرد روابط کار منجر شد که هم اکنون نیز در ژاپن حاکم است.

با توسعه صنایع جدید ریسندگی در دهه

بدین ترتیب رؤسای خانواده، آخرین واحد نظام اداری حکومت شدند؛ به اعضای معمولی خانواده، تسلط و قدرت ویژه‌ای اعطا شد که فاقد آن بودند. همکاری رؤسای خانواده‌ها به حکومت میجی امکان داد که جمع آوری مالیات و طرحهایی چون آموزش اجباری و سربازگیری را به خوبی به اجرا در آورد. قانون مدنی که سرانجام در ۱۸۹۸ تصویب شد، به طور یکسان برای تمام خانواده‌ها (جز خانواده امپراتور) به اجرا گذاشته شد، به طوری که خانواده‌های سامورایی و عادی، یکسان تلقی شدند و تمامی آنها تحت یک قانون درآمدند.

در حالی که آیین‌های کنفوسیوسی، احترام ارشدیت را واجب می دانستند؛ اما گاهی موجب تضاد در خانواده‌های عادی می شدند. قانون مدنی یک نظام ارشدیت (واحد) را بر تمام خانواده‌ها اعمال کرد؛ هر چند که این نظام بیشتر مناسب خانواده‌های سامورایی بود. این امر بویژه در مورد دهقانان مصداق داشت. در این خانواده‌ها، مهمترین معیار برای انتخاب وارث، توانایی اداره با کفایت خانوار دهقانی بود. ارشدیت خودبخودی (Automatic) ضرورتاً همواره مناسب شرایط عملی و رسوم خانواده‌های دهقانی، نبود. با این حال، ارشدیت از تجزیه داری و املاک جلوگیری می کرد، در حالی که قدرت

به عنوان اربابان فقیر فتودال از دست دادند و بیشتر آنها به صورت مقامات دولتی و افسران نظامی درآمدند. اربابان رده بالای فتودال (دای میو Daimyo) با نظر لطف دولت مرکزی، نواحی خود را حفظ کردند؛ اما آنها نیز مطابق دستاوردهای سیاسی شان، نواحی شان کوچک و یا بزرگتر می شد. با این حال این مسأله از نیمه‌های دوره، با تثبیت سهم دای میوها از نواحی مختلف، منتفی شد. اگر اربابی به ناحیه‌ای جدید منتقل می شد، سامورایی‌هایش نیز از او تبعیت می کردند؛ اما دهقانان و بازرگانان در همان منطقه و تحت حکومت حاکم جدید، باقی می ماندند. وفاداری و تبعیت، آن چنانکه برای سامورایی‌ها الزامی بود، برای مردم عادی نبود؛ با آن که مردم عادی، الزامی به وفاداری نداشتند؛ اما باید از حکومت جنگجویان تبعیت می کردند.

حکومت میجی می دانست که تنها بر مبنای وفاداری به امپراتوری می توان این ملت تجزیه شده را وحدت بخشید. برای دستیابی به این هدف، حکومت در صدد برآمد خانواده‌های عادی را مطابق الگوی خانواده‌ی سامورایی در دوران توکوگاوا، مجدداً سازماندهی کند. حکومت یک نظام فراگیر مثبت اطلاعات خانواده را برقرار کرد و رئیس خانواده مسئول صحت و درستی این اطلاعات بود.

در آغاز قرن بیستم، نظام مدرسه‌ای به میزان زیادی گسترش یافت؛ بعضی از شرکت‌های بزرگ نیز مدارس سازمان یافته بازرگانی را به شیوه‌ای مناسب ایجاد کردند تا به تربیت سرکارگران بپردازد، و این امر بعدها خود به تثبیت نیروی کار کمک کرد.

۱۸۷۰، حکومت نخست کارخانه‌های نمونه را تأسیس کرد، که کارگران زن عمدتاً از خانواده‌های سامورایی به استخدام در می‌آمدند. بعد از بیان مراحل اولیه، روستاها منبع عمده تأمین کارگر شدند. بسیاری از روستاییان فقیر، دختران خود را به عنوان کارگر به کارخانه‌ها فرستادند. به موازات آن که صنایع نساجی ژاپن به سرعت در حال گسترش بود، تا مدت‌های مدیدی تقاضای شدیدی برای نیروی کار ادامه داشت. در بیشتر کارخانه‌ها، غالباً زنان کارگر بودند تجاوز و استثمار شدید قرار می‌گرفتند. با این قبیل شیوه‌ها، صنایع نساجی ژاپن بعد از جنگ جهانی دوم، بر بازارهای آسیا مسلط شد و طبیعتاً شرکتها مورد انتقاد سخت و شدید قرار گرفتند و مدیریت نیروی کار به عنوان مشکل مهمی که نیازمند راه حلی فوری است، مورد توجه عموم قرار گرفت.

مدیران ژاپنی علاوه بر جمع‌آوری اطلاعات از خارج، به بررسی گذشته خود پرداختند. به طور سنتی سه نوع رابطه عمده در جامعه نوکوگاوا وجود داشت: رابطه بین ارباب و سامورایی در کلان (Clan)؛ بین مالک و شاگرد در نجارتخانه، و رابطه استاد و شاگرد در گروه صنعتگران. وفاداری در صدر فضایی بود که سامورایی‌ها محترم می‌شمردند و ترویج می‌کردند و اطاعت مطلق از ارباب بر آنها واجب بود. در نجارتخانه، برعکس یک جو خانوادگی حاکم بود که پادو و کلفت را هم در بر می‌گرفت. آنها در خانه مالک زندگی می‌کردند و با فرزندان مالک هم سفره بودند. برای یک مالک غیرمعمول نبود که دخترش با یکی از پادوهایش ازدواج کند. هنگامی که یک پادو بعد از مدت‌ها به موقعیت یک کارمند یا رئیس کارمندان تجارتخانه ارتقا می‌یافت، اجازه پیدا می‌کرد که خانه مستقلی اختیار کند و یا حتی

مغازه‌ای جداگانه - تحت نامی که آشکارا نشان‌دهنده پیوندها باشد - باز کند؛ لذا در تجارتخانه‌ها یک نوع پدرسالاری حاکم بود و روابط هم یک نوع تعهد مادام‌العمر محسوب می‌شد.

هدف عمده شاگردان پیشه‌وری، آموزش فنون از استاد است، لذا تعجب آور نیست که رابطه استاد - شاگردی میان صنعتگران، شباهت بسیار به رابطه استادان دانشگاه و دانشجویان در ژاپن امروز دارد. زمان آموزش انعطاف‌پذیر بود و بسته به توانایی این یا آن شاگرد تغییر می‌کرد. در نتیجه شاگردان به عنوان کارگر مزدبگیر آزاد بودند و می‌توانستند برای مشتریان و یا کارفرمایان کار کنند؛ با آن که میزان تحرک بالا بود؛ اما پیشه‌وران از استقلال کامل برخوردار نبودند. آنهایی که نزدیک استاد معینی، کار آموخته بودند، یک گروه و گاه یک مکتب را تشکیل می‌دادند. اینان برای مشخص کردن این که نزد یک استاد آموزش دیده‌اند، از یک نوع علامت مشابه استفاده می‌کردند و این علامت کیفیت محصول آنها را تضمین می‌کرد. اعضای گروه در فواصل مشخص با هم ملاقات داشتند و در احساس تعلق به یک مکتب، با هم سهیم بودند. نوعی پدرسالاری بر گروه حاکم بود، و البته ضعیف‌تر از آنچه که در تجارتخانه‌ها به چشم می‌خورد.

بسیاری از شرکتها و کارخانه‌های جدید در ژاپن میجی به طور مؤثری این عناصر درون‌زا (indigenous elements) را به کار گرفتند. علاوه بر آن، نظام اداری حکومت بر پایه نظام اداری نوکوگاوا شکل گرفته بود؛ در حالی که حکومت‌های محلی بر نظام اداری کلان مبتنی بودند؛ البته در فرایند نوسازی، تعدیل‌های بسیاری صورت گرفت؛ اما پیوستگی اقتدارهای قدیم و جدید، آشکار بود. سامورایی‌ها که به

عنوان اداره کنندگان، به انواع مختلف - تحت حکومت نوکوگاوا - تربیت یافته بودند، در بنگاه‌های خصوصی بعد از انقلاب نیز پیشرفت کردند. آنها به شرکت وفادار و در شکل‌گیری قانون اخلاقی نیروی کار شرکت مؤثر بودند. نیازی به بیان این نکته نیست که همان باورهای اخلاقی در بنگاه‌های دولتی نیز شدیداً غالب بود.

برخی از تجارتخانه‌های بزرگ در دوره نوکوگاوا تا حد شرکت‌های عظیم (زای باتسو) (Zaibatsu نوعی Konzorn) گسترش یافتند. زای باتسو، شرکت بزرگی است که چندین شرکت جدید را در برمی‌گیرد. روابط پدرسالارانه‌ای که میان مالک از یک سو، و شاگرد پادوها، کارکنان و کارکنان ارشد از سوی دیگر، وجود داشت؛ به شرکت‌های زای باتسو، ارث رسید. این رابطه ابتدا میان رئیس زای باتسو و کارگران (executive) حاکم بود، ولی بعدها حیطة این رابطه گسترش یافت، به صورتی که سایر کارکنان (staff) را نیز در بر گرفت. به طور طبیعی در مراحل اولیه توسعه شرکت‌های زای باتسو، یک نظام اشتغال مادام‌العمر برای کارکنان، به وجود آمد. با این حال، کارگران یقه آبی روحیه صنعتگری دوران نوکوگاوا را حفظ کردند، و غالباً از شرکتی به شرکت دیگر می‌رفتند.

تلاش برای تأمین کارگر شدت گرفت و همانطور که اشاره شد، بعضی شرکتها، کارگران شرکت‌های دیگر را می‌ربودند. البته شرکت‌ها فهمیدند برای آن که نیروی کار ثابت داشته باشند، می‌توانند به جای ربودن، از طریق ارائه تسهیلات رفاهی بهتر برای کارکنان، نیروی مورد نیاز خود را تأمین کنند. خوابگاه‌های چند نفره - برای زنان کارگری که خانه‌شان در مناطق دوردست قرار داشت - شکل مناسب کنترل برای ممانعت از فرار کارگران بود. کیفیت

• وفاداری مهمترین فضیلت بود، و پدر سالاری - بیش از اصل رقابت آزاد بین افراد - پذیرفته شده بود.



بنیانگذار به عنوان فلسفه شرکت انتخاب می شد تا به کارگران تحمیل شود. برخی شرکتها، به چیزی فراتر از سازمانهای انتفاعی مبدل شدند؛ مثل فرقه های مذهبی، هر روز صبح کارگران را وادار به آواز خواندن می کردند تا روح شرکت ارتقا پیدا کند.

در دوره پیش از جنگ شباهت نزدیکی میان این نوع پدرسالاری و نگرش (attitude) ژاپنی به امپراتور، که به سادگی پدر ملت نامید می شد، وجود داشت. اسطوره، به تاریخ بدل شد، و ژاپنی آموخت که نیاکان خانواده امپراتور، خدایانی بوده اند که بهشت و زمین را خلق کرده اند؛ با این حال، در ژاپن قبل از جنگ، این اندیشه که شرکتها نیز، همین ساخت را دارند، می توانست از نقطه نظر ملت بی نهایت خطرناک و نامطلوب باشد، از آن جهت که وقتی تصمیمات ملی و شرکتی به طور مستقل گرفته می شدند، ممکن است وفاداری به کمپانی ضرورتاً با وفاداری به امپراتور سازگار نباشد. دو پهلوئی (dilemma) از این نوع نمی توانست پا بگیرد اگر - و تنها اگر - تمام شرکتها ملت؛ تابع دولت می بودند، به همین دلیل تأکید می شد که کارگران باید به رئیس شرکت وفادار باشند، در حالی که بعدها تأکید بر این قرار می گرفت که کارگران باید به امپراتور وفادار باشند. در دهه ۱۹۳۰، هنگامی که تمام ملت به عقاید راست روی آوردند، بی چون و چرا پذیرفتند که رئیس شرکت وفادار به امپراتور است؛ یعنی پدرسالاری حتی به مرحله خطرناکتری رسید و به ابزار توتالیتریزم تبدیل شد.

دوره توکوگاوا را می توان به دو بخش تقسیم کرد. در نیمه نخست صدها شهر به شکل قلعه ساخته شد و بازرگانان و پیشه وران به سوی آنها روانه شدند. در حدود ۱۷۰۰، ژاپن شهری ترین کشور جهان بود. این شهرنشینی گسترده و سریعی، دوره شهرگریزی (de-urbanization) را به دنبال آورد، که در خلال آن صنایع ساخت خانه های روستایی

خوابگاه ها، همسان نبود؛ اما بی تردید نوعی امکان رفاهی محسوب می شود. از اوایل دوره میجی، در برخی کارخانه ها، برنامه های پاداش به اجرا درآمد. پاداش برای حضور منظم، خدمت مستمر و کار سخت. کارگران مجبور می شدند بخش قابل ملاحظه ای از پاداش و حقوق ثابت خود را در طرحهای پس انداز که توسط کارخانه ها اجرا می شد، به صورت سپرده، پس انداز کنند. یک شرکت می توانست این پس اندازها را مجدداً سرمایه گذاری کند و نرخ بهره ای که به آن تعلق می گرفت - چیزی در حدود نرخ وام بانک و نرخ سپرده را دریافت - اما هدف عمده این نبود. شرکتها امیدوار بودند بدین وسیله کارگران را وادار کنند تا مدت طولانی تری در شرکت بمانند؛ چرا که خودداری احتمالی از باز پس دادن این پس اندازها، به عنوان تهدیدی جدی به حساب می آمد.

علاوه بر این، بعضی شرکتها برای زنان کارگر، آموزشی را علاوه بر آموزش اجباری در زمینه مهارتهای خانگی و خانه داری ارائه دادند. در آغاز قرن بیستم، نظام مدرسه ای به میزان زیادی گسترش یافت؛ بعضی از شرکتها بزرگ نیز، مدارس سازمان یافته بازرگانی را به شیوه ای مناسب ایجاد کردند تا به تربیت سرکارگران بپردازد، و این امر بعدها خود به تثبیت نیروی کار کمک کرد.

### تداوم پدرسالاری

در حالی که تسهیلات رفاهی فراهم شده از

• یکی از شعارهای مورد ستایش دوره میجی، ترکیب تکنولوژی غربی و روشهای ژاپنی بود.

جانب شرکتها، تحت مدیریت پدرسالارانه، بهبود اساسی یافته بود، این قبیل سیاستها (Policy) تقویت برخی نگرشها (attitudes) و فضای اجتماعی را که اهمیت بسیار یافته بود، مدنظر داشت. در وهله نخست، برای کارگران جافتاد که کل شرکت - سرمایه داران، مجریان (executives)، کارگران یقه سفید و یقه آبی - یک خانواده را تشکیل می دهند. این واقعیت تجارخانه های دوره توکوگاوا بوده است؛ اما هنگامی که این مفهوم در ۱۹۰۲ توسط موتوسانجی کانبر (Motu Sanji of Kanebo)، یک شرکت نساجی متعلق به گروه زایباتسو میتسویی) تدوین شد، بیشتر جنبه افسانه ای را داشت که برای کلانتهای فنودالی قدیم به کار می رفت، لذا شرکتها شعارهایی را میان کارگران تبلیغ می کردند تا بر اهمیت همنوایی (harmony)، اصل همزیستی و مالکیت مشترک (Coprosperty)، سنن برجسته پدرسالاری و صداقت، و نظیر آن، تأکید کنند. بیشتر شرکتها همانند تجارخانه های توکوگاوا در قدیم، شعارها (motto) و اصول رفتاری خود را داشتند. در موارد افراطی تر، فلسفه شخصی رئیس، یا (Cottage industry) در روستاهای سراسر کشور رشد کرد؛ با این حال، در دهه های آخر دوره، کلاتهای متعدد و حکومت مرکزی در صدد گسترش صنایع خود بودند (معدن، نساجی، تولید شیشه، کشتی سازی، تسلیحات و...) تا موقعیت مالی و نظامی خود را تقویت کنند؛ به همین دلیل کارخانه های تأسیس شده، از نظر فنی پیشرفته تر از صنایع روستایی بودند؛ آنها بیش از کار آفرینان مناطق روستایی، سرمایه در اختیار داشتند و با علاقه بسیاری تکنولوژی غربی را وارد

صنعت مدرن ژاپن، در ۵۰ سال نخست توسعه خود، وابستگی زیادی به مازاد نیروی کار خانواده کشاورز پیدا کرده بود.

• بعد از انقلاب میجی، نظام آموزش عالی با هدف صریح آموزش نظریه‌ها و کاربرد آن موضوعهایی که برای توسعه ملت ضروری است، تأسیس شد.

• برای کارکنان، شرکت صرفاً منبع در آمد نیست؛ کارگران تمایل شدیدی به موفقیت کمپانی دارند و در این راه، آن را یاری می‌کنند.

می‌کردند.

بعد از انقلاب میجی، حکومت، ساختار ده‌گانه تولید را با کارخانه‌های غربی و منابع سنتی روستایی، تشدید کرد. از کشاورزان مالیات سنگین اخذ شد و بخشی از پول جمع‌آوری شده، به صورت سرمایه برای تأسیس و گسترش صنایع نوین در شهرها به کار گرفته شد. سرمایه‌های داخلی (Indigenous Capital) - ظرف چهل سال - بخش صنعتی مدرن گسترده‌ای را ایجاد کرد که در توکیو، اوساکا، ناگويا، یوکوهاما، کوبه و شهرهای شمال کیوشو متمرکز بودند. از نظر نسی، این صنایع مدرن و غربی محسوب می‌شدند؛ اما از نظر نهادی و اصول اخلاقی، هنوز نودالی و ژاپنی بودند. وفاداری مهمترین فضیلت بود و پدرسالاری - بیش از اصل رقابت آزاد بین افراد - پذیرفته شده بود. کارخانه‌ها و مؤسسه‌ها به‌شبه ژاپنی اداره می‌شدند.

یکی از شعارهای مورد ستایش دوره میجی، ترکیب تکنولوژی غربی و روشهای ژاپنی بود. در حالی که انکار اخلاقیات غربی (W. thos) سرانجام کشور را در سال ۱۹۴۵ دچار فاجعه کرد؛ اما این سیستم، بیش از ۶۰ سال خوبی کار کرد. بررسی‌های عملی، علمی بودن این سیستم را که از نظر تکنولوژیک غربی و از نظر نهادی شرقی بود، نشان داد. علاوه بر آن، در خلال جنگ جهانی - همانطور که بعداً خواهیم دید - ژاپن به پیشرفتهای عمده‌ای که پایه دستاوردهای اقتصادی بعد از جنگ بودند، نائل شد. در هر صورت، یادآوری این نکته مهم است که بعد از جنگ، ژاپن دست به انتخاب مشابهی زد، و نهایتاً در شهرهای ویران شده از جنگ، همان نوع اقتصاد - با تکنولوژی غربی و روشهای

ژاپنی - احیا شد.

همانطور که گفته شد، صنعت مدرن ژاپن در ۵۰ سال نخست توسعه خود، وابستگی زیادی به مازاد نیروی کار خانواده کشاورز داشت. اکثریت این کارگران، دختر بودند و عمدتاً در کارخانه‌های ریسندگی، ابریشم‌بافی، رنگرزی و نساجی کار می‌کردند. کمبود همیشگی نیروی کار، بویژه در بخشهایی بود که کارگران مرد، عمده نیروی کار را تشکیل می‌دادند. هنگامی که ژاپن در ۱۹۳۷ وارد جنگ شدید با چین شد، حکومت، مردان جوان روستا را به صنایع تسلیحاتی و سایر صنایع سنگین - که شدیداً با کمبود نیرو مواجه بودند - روانه کرد، در این مورد نیز با مقاومت کمی از طرف آنها روبرو شد، چرا که رفتن به کارخانه، بر خدمت وظیفه در نیروهای مسلح ترجیح داشت. علاوه بر آن، بی‌نهایت دشوار و خطرناک بود که مخالفت آشکار خود را با حکومتی نشان دهند - بویژه در ژاپن زمان جنگ - که وفاداری به امپراتوری را مقدم بر آزادی فردی می‌دانست. بدین ترتیب صنایع سنگین و شیمیایی را نیروی مورد نیاز در خلال جنگهای Sino-Japanese و جنگهای پاسیفیک - تأمین شد؛ بعدها حتی دختران در مرحله‌هایی به کار گرفته شدند.

بعد از جنگ، کارگران به کار گرفته شده به روستاهایشان برگشتند، اما بسیاری از آنها خیلی زود به شهر باز گشتند؛ برخی از آنها نسبت به زندگی در خانواده‌ای با والدین و برادران بزرگتر، احساس ناخشنودی می‌کردند. آنها، کارگرانی (پرولتاریایی) بودند که نمی‌توانستند - یا نمی‌خواستند به والدینشان تکیه کنند و ترجیح می‌دادند که برنج و سایر کالاها را از روستا به بازارهای سیاه در شهر عرضه کنند.

بسیاری از سربازان ارتش منحل شده که از میدانهای جنگ در چین و سایر کشورهای آسیایی که قبلاً در اشغال ژاپن بود، برگشته بودند، به همین راه روی آوردند و اکثریت آنها نهایتاً به عنوان کارگران کارخانه یا شرکتها، در شهر ساکن شدند. در هر حال به دلیل استخدام اجباری در زمان جنگ، مجرای انتقال نیروی کار مازاد روستا به شهر، بعد از جنگ، گسترش شد. افزایش نیروی کار، اساساً ظرفیتهای رشد صنایع سنگین و شیمیایی را افزایش داد و این رشد به طور کامل در زمان شعله‌ور شدن جنگ کره، تحقق یافت.

اقتصادی که بعد از جنگ پا گرفت، تا حد زیادی تجدید نظام - اقتصادی - قبل از جنگ بود. شرکتهای بزرگ، به شدت واردات تکنولوژی از ایالات متحده روی آوردند. روشهای مدیریت پدرسالارانه این شرکتهای اصلاح (refirne) شد. مجریان جوانی که از بین اعضای کارکنان کمپانی برخاسته بودند، پستهای خالی اعضای خانواده‌گی زای باتسو را که توسط مسئولان کارگزینی برکنار شده بودند، بر عهده گرفتند. در ابتدا در مورد توانایی این عده در ایجاد نظم و مدیریت شرکت تردید وجود داشت. آنها بیش از این که برپاداشهای کلان اصرار داشته باشند، از ارتقا احساس رضایت می‌کردند.

مدیریت ارشد جدید برخوردارمطلوب را با مدیران زیردست گسترش داد و آنها نیز به نوبه خود همین رفتار را با زیردستانشان انجام دادند. دستمزدها و حقوق‌ها، در مقایسه با دوران پیش از جنگ، کاهش اساسی یافت. تسهیلات رفاهی، به میزان زیادی بهبود یافت. نظامهای پاداش و اشتغال دائم به کارگران یقه آبی گسترش یافت و در کنار آن روحیه‌ای که مدیران و کارگران

تشکیل یک خانواده واحد را می دهند، مجدداً رو به رشد نهاد. از آنجایی که ژاپنی ها دریافته اند که کشورشان بعد از تسلیم، در موقعیت بسیار دشواری قرار دارد، تساهل نسبت به زیردستان، هرگز به ورطه هرج و مرج نیافتاد.

## دام اقتصاد دو گانه

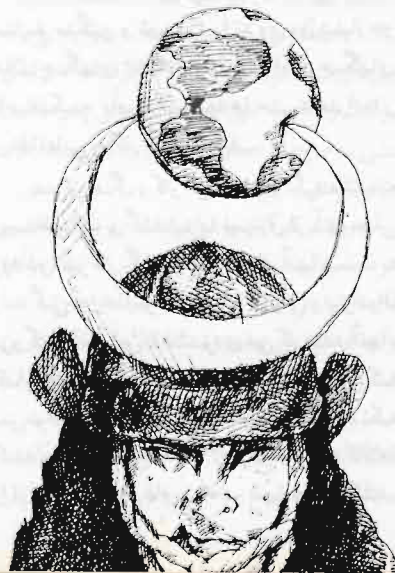
در شرکتهای کوچک، تسهیلات رفاهی وجود نداشت، و شگفت آور نیست که اینها در نگهداشتن کارگران برای مدتی طولانی نظیر کارخانه های بزرگ - شکست خوردند؛ لذا محرک کارگران در شرکتهای کوچک در دوره بعد از جنگ بسیار بالا بود، درست مانند پیشه وران در دوره توکوگاوا؛ به همین دلیل با وجود موفقیتهایی که فعالیتهای اقتصادی بزرگ و کوچک، از اوایل دهه ۱۹۵۰ تاکنون به دست آورده اند، ساختار دو گانه در اقتصاد ژاپن پابرجا ماند.

دستمزدهای پایین و طرحهای کمک به فقرا در بنگاههای کوچک (Small Firms) موجب هجوم به مشاغل محدود در بخش بزرگ اقتصادی شد؛ به صورتی که بنگاههای کوچک تنها توانستند کارگرانی با کیفیت نسبتاً پایین را به کار گیرند. اختلاف دستمزدها موجب اختلاف کیفیت کارگران در دو بخش شد، که به نوبه خود اختلاف دستمزد بیشتری را ایجاد کرد؛ به همین دلیل دوره باطل دستمزد و کیفیت نیروی کار، با گرفت و هنگامی که در دام اقتصاد دو گانه گرفتار آمد، یقیناً رها شدن از آن اگر غیرممکن نباشد، بی نهایت دشوار است. از این رو، به طور قطع شگفت آور نیست که وقتی روباتی کردن میسر شد، تمام بنگاههای کوچک بلند پرواز شدیداً شیفته آن شدند. روباتی کردن به عنوان تنها راه ممکن برای جبران اختلاف مزمن کیفیت نیروی کار محسوب می شد؛ برای اینکه اگر بنگاههای کوچک به همان روباتهای بنگاههای بزرگ مجهز شوند، از خدماتی با کیفیت یکسان بهره مند می شوند.

با این حال، روباتی کردن نیز نمی تواند راه حل نهایی باشد؛ بلکه باز شروع نوع جدیدی از دوگانگی هاست. این امر مجدداً نیروی کار را به دو طبقه تقسیم می کند؛ طبقه نخست شامل کارگرانی که روبات کار آنها را انجام می دهد و جایگزین آنها می شود؛ طبقه دوم شامل آنها می

که روبات را به کار می گیرند و آن را تعمیر می کنند. دوگانگی جدیدی که میان بخش روباتی شده و غیر روباتی ایجاد می شود، ممکن است حتی اختلاف دستمزد بیشتری نسبت به قبل که میان بنگاههای کوچک و بزرگ موجود بود - ایجاد کند؛ در حالی که یک بنگاه کوچک روباتی شده می تواند به اندازه یک بنگاه بزرگ روباتی شده غنی باشد. در صنایع غیر روباتی شده، که افراد از به دست آوردن شغل مأیوس هستند به کارگران تنها دستمزد اندکی پیشنهاد می شود. این امر اجتناب پذیر است، مگر آنکه تمام ژاپنی ها، از روبات استفاده کنند و بیکاری را - همراه با محصولاتشان - به کشورهای همسایه صادر کنند. چشم اندازهای درازمدت، تیره و تارند، با این حال برخی چشم امید به نوآوری و صنایع جدید - نظیر صنایع اطلاعات - دوخته اند.

چرا ژاپن در رقابت جمعی تا این حد موفق بوده است؟ پاسخ به این پرسش، پاسخ به پرسشی مخالف نیز هست. چرا ژاپن در رقابت فردی ضعیف است؟ که تفسیرها دلیل آن را در اصول اخلاقی (moral Code) سامورایی های عصر توکوگاوا می دانند. در حدود ۳۰۰ کلان وجود داشت که تماماً توسط سامورایی ها اداره می شدند که از نظر نظامی، سیاسی و اقتصادی در رقابت با هم بودند. سامورایی ها، مدیران (administrators) مجرب و آموزش دیده ای بودند و از اعتماد به نفس (morale) بالایی برخوردار بودند. بعد از انقلاب میجی، نظام آموزش عالی با هدف صریح آموزش نظریه ها و کاربرد آن مسائلی که برای توسعه ملت ضروری است، تأسیس شد. از دانشگاهها، نخبگان جدیدی از نوع سامورایی ها تربیت یافتند و افرادی فارغ التحصیل شدند که مدیریت



شرکتهای بزرگ را به عهده گرفتند.

برای کارکنان، شرکت صرفاً منبع درآمد نیست؛ کارگران تمایل شدیدی به موفقیت کمپانی دارند و در این راه آن را یاری می کنند؛ و در این میان درآمد صرفاً بازتاب دستاوردها تلقی می شود. اقتصاد ژاپن از آنچه که در متون اقتصادی توصیف شده است، دور می شود. طبق این متون، بنگاه، بازاری است که کارآفرین تا حد ممکن نیروی کار را ارزان می خورد، در حالی که کارگر تا حد ممکن خدمات خود را گران می فروشد. این نوعی از اجتماع (Community) است که تمام اعضای آن محکوم به یک سرنوشت مشترک اند؛ به همین دلیل، کارکنان شرکت ژاپنی نقاط اشتراک زیادی با کارکنان خدمات کشوری و اسانید دانشگاه در کشوری چون بریتانیای کبیر دارند. از آنجایی که رقابت شدیدی بین شرکتهای حاکم است، کارکنان جدی تر و کارآمدتر کار می کنند. آنها هرگز بوروکراتیک عمل نمی کنند، بدین معنا که آهسته، روختناک و عادی کار کنند. اگر این نوع اخلاق بیشتر گسترش یابد، می تواند به اضمحلال کامل فردگرایی منجر شود. این امر ممکن است روحیه تولیداتریسم را تغذیه کند و باعث ناسیونالیسم افراطی (Ultrationalism) و نژادگرایی تقویت شود. بعد از انقلاب میجی، ژاپن کره را تصرف کرد. در دوره ۱۹۴۵-۳۱، به چین و سایر کشورهای آسیایی نیز هجوم آورد و صدها هزارتن از افراد بی گناه این کشور را قتل عام کرد. برخورد رفتار شرم آور سربازان، پیامد طبیعی فقدان یک اخلاق فردگرایانه در میان آنها بود؛ با این حال، چنین سوء رفتار نابخشودنی در این واقعیت تغییری نمی دهد که ژاپن، سرمایه داری غربی مبتنی بر فردگرایی را به ژاپن جدید مبتنی بر شرکتهای، دگرگون کرده است.

این مقاله از نشریه زیر اخذ شده است:

International Social Science  
Journal - No.118 - 1988 - PP  
459 - 467

مشخصات اصلی مقاله:

Economy and culture: aspects of  
the modernization of Japan -  
Michio Morishima

چکیده

این مقاله  
توجه در این  
عمل گرایان  
باشند -  
سیاسی نی

یک

رفتار

درک

کسب

حوادث

همین

می شوند

فرهنگ

نظام

در

می شو

در یک

قلمرو

ارزش

م

صو

تا

مو

سن

تا

و

به

ه

م

د

ش