

نقش روابط کار

در توسعه

صنعتی

ژاپن

● از: واتاشی هانامی

رئیس بخش حقوقی دانشگاه سوفیا - توکیو

● ترجمه: حمید بصیریان

* قسمت اول

* اقتصاد ژاپن ۲ یا ۳ برابر

سریع تر از اقتصاد دیگر

کشورهای صنعتی رشد کرد.

* شکاف وسیعی بین

صنایع بزرگ و کوچک

و متوسط از لحاظ بهره‌وری

سود و نرخ دستمزدها

وجود دارد.



رشد و توسعه صنعتی ژاپن طی دهه‌های اخیر توجه جهانیان را به خود جلب کرده و به عنوان الگویی برای برخی از کشورهای در حال توسعه برگزیده شده است. در جامعه صنعتی ژاپن که با شتاب به پیش می‌رود روابط کار به گونه‌ای تنظیم گردیده که نقش به‌سزایی در توسعه صنعتی این کشور داشته است. در مقاله زیر نقش روابط کار در توسعه صنعتی ژاپن مورد بررسی قرار گرفته است.

اقتصاد و نیروی کار

توسعه صنعتی ژاپن در دهه‌های اخیر با کاهش اهمیت صنایع «کارگری» مانند صنعت نساجی یا صنایع مختلف و افزایش قابل ملاحظه صنایع «سرمایه بر» مانند صنایع شیمیایی، فولاد و مهندسی همراه بوده است.

در اواخر جنگ دوم جهانی ژاپن کلیه مستعمرات خود را در ماوراء بحار از دست داد. تسهیلات تولیدی نیز یک سوم ظرفیت خود را که در پی توسعه صنعتی از سال ۱۸۶۸ کسب کرده بود از دست دادند. کوشش مداوم مردم ژاپن همراه با کمکهای آمریکا در جهت بهبود وضع اقتصادی به ویژه وضع بین‌المللی موجب شد ظرف ده سال ژاپن مجدداً به وضع قبل از جنگ خود باز گردد. پس از آن اقتصاد شروع به رشد مجدد کرد به نحوی که رشد اقتصادی با میانگین استثنائی رشد سالانه فعال ۹ درصد در دهه پنجاه و ۱۱/۲ درصد در دهه ۱۹۶۰ ادامه یافت. در حقیقت اقتصاد ژاپن دو یا سه برابر سریع تر از اقتصاد دیگر کشورهای صنعتی رشد پیدا کرد. در سال ۱۹۷۵ تولید ناخالص ژاپن به ۴۴۶۵۱۵ میلیون دلار رسید. اگر چه این رقم معادل یک سوم تولید ناخالص ملی آمریکا یعنی ۱۳۲۲۰۹۹ میلیون دلار برای همان سال است، ولی ژاپن را در رده دوم در اقتصاد آزاد قرار داد.

یکی از دلایل رشد سریع اقتصادی ژاپن تغییر ساختار تمامی صنعت در دوران پس از جنگ است. درصد نیروی کار استخدام شده در صنایع ابتدائی از ۴۱ درصد در سال ۱۹۵۵ به ۲۴/۷ درصد در سال ۱۹۶۵ و سپس به ۱۹/۳ درصد در سال ۱۹۷۰ کاهش پیدا کرد. برعکس نسبت نیروی کار استخدام شده در صنایع دست دوم و سوم به میزان قابل ملاحظه‌ای افزایش پیدا کرد. در محدوده صنایع دست دوم، افزایش افراد استخدام شده در تولید ماشینی، قابل توجه بوده است. در محدوده زیر بخش صنایع تولید ماشینی، نسبت افراد استخدام شده در صنایع شیمیائی افزایش پیدا کرد در حالیکه در صنایع سبک کاهش پیدا کرده است. نیروی کار در صنایع فلزی، مهندسی و صنایع وابسته از ۳۳/۶ درصد کل اشتغال در صنایع ماشینی در سال ۱۹۵۶ به ۴۴/۸ درصد در سال ۱۹۶۵ افزایش پیدا کرد.

در دوران بهبود اقتصادی پس از جنگ، تولید در معدن و صنایع ماشینی افزایش قابل ملاحظه پیدا کرد با حرکت ژاپن به وضع قبل از جنگ خود در سال ۱۹۵۱ رشد صنایع مذکور به ۳/۵ برابر در سال ۱۹۶۰ و تقریباً ۴ برابر سطح مذکور در اواخر دهه ۱۹۶۰ رسید. ژاپن در حال حاضر در تولید و ساخت کشتی، رادیو و تلویزیون مقام اول و در اتومبیل و تولید لاستیک

مقام دوم و در تولید سیمان و آهن و فولاد مقام سوم را در جهان دارا می‌باشد.

همگام با این رشد سریع، به ویژه در سالهای اخیر، تجارت خارجی ژاپن گسترش قابل ملاحظه‌ای پیدا کرد. صادرات ژاپن در محدوده سالهای ۱۹۶۴ تا ۱۹۷۴ با میانگین نرخ سالانه ۱۲/۳ درصد افزایش پیدا کرد. در سال ۱۹۷۴ صادرات ژاپن به ۵۵۵۳۶ میلیون دلار و سهم آن در کل صادرات دنیای آزاد به ۷/۲ درصد کرد و از ۸۱۶۵ میلیون دلار در سال ۱۹۶۵ به ۶۲۱۰۰ میلیون دلار در سال ۱۹۷۴ یعنی ۸/۱ درصد کل واردات جهان در آن سال بالغ شد. به موازات رشد تجارت، تغییراتی در الگوی آن از تولیدات صنایع سبک به سمت تولیدات صنایع سنگین و شیمیائی رخ داده است. در حالیکه در دهه ۱۹۵۰ تولیدات صنایع سبک بالغ بر نیمی از ارزش صادرات ژاپن میگردید، در سال ۱۹۷۴ صنایع سنگین و شیمیائی ۸۲ درصد تولیدات را تشکیل می‌داد.

از زمان بحران نفت، صنایع ژاپن با دو مشکل مواجه شده است: کند شدن نرخ رشد اقتصادی و مازاد حساب جاری در تراز پرداخت‌ها در سال ۱۹۷۸ دولت ژاپن قادر نبود این دو مسئله را حل بکند. نرخ واقعی رشد اقتصادی به سطح ۷ درصد پیش‌بینی شده برای ژاپن نمی‌رسید و رسید. در همان زمان واردات ۲ برابر افزایش پیدا دولت نیز نمی‌توانست مازاد حساب‌های جاری را به ۶ میلیارد دلار کاهش دهد. در ژاپن الگوی رشد به خودی خود به علت بحران انرژی و مسائل محیطی که در دهه اخیر بروز کرده بود، با مشکلات جدی برخورد کرد در حالیکه رشد سریع ربع قرن گذشته ژاپن آن را به دومین کشور از لحاظ تولید ناخالص ملی در جهان آزاد تبدیل کرده است، در آمد سرانه مالتی در سال ۱۹۷۴ فقط در حد ۳۵۹۴ دلار ماند که ژاپن را در رده هفدهم و یا هیجدهم یعنی پس از تمام کشورهای صنعتی اروپا و آمریکا قرار می‌دهد. افزون بر این، کمبود مسکن، جاده و دیگر تسهیلات محیطی، تاخیر در نوسازی کشاورزی، آسیب‌های محیط (از جمله آلودگی) و اخیراً افزایش فشارهای اجتماعی همگی تلاش بیشتری را برای توسعه آینده ایجاب می‌کند. تضاد فاحش بین موقعیت کارگاههای بزرگ و کارگاههای کوچک و متوسط نیز از جمله این مسائل است.

مقیاس کارگاه‌های موجود در

ژاپن
اقتصاد فعلی ژاپن به عنوان یک اقتصاد دارای «ساختار دوگانه» توصیف گردیده است. بدین مفهوم که همراه با کارگاههای اصلی تعداد زیادی از کارگاههای کوچک و متوسط در

شرایط خیلی متفاوت مشغول فعالیت هستند. اغلب اشاره شده که ژاپن در سه جنبه زیر با کشورهای پیشرفته دیگر تفاوت دارد:

۱- اول اینکه کارگاههای کوچک و متوسط از لحاظ بازده و تعداد کارگر نسبت قابل توجهی از کل فعالیت‌های اقتصادی را تشکیل می‌دهند.

۲- دوم اینکه شکاف وسیعی بین صنایع بزرگ و کوچک و متوسط از لحاظ بهره‌وری، سود و نرخ دستمزدها وجود دارد.

۳- سوم اینکه کارگاههای کوچک و متوسط بیشتر به صورت پیمانکار دسته دوم صنایع بزرگ عمل می‌کنند.

کارگاههای کوچک و متوسط به دو دسته تقسیم می‌شوند: آنهایی که به عنوان پیمانکار دسته دوم کار می‌کنند و آنهایی که به طور مستقل عمل می‌کنند.

● دسته اول روابط خاصی با کارگاههای بزرگ یا گروهی از آنها دارند تا قطعاً برای آنها تولید کرده و بسازند.

● دسته دوم از لحاظ تولید کالاها، مصرفی نظیر مواد غذایی و خانگی مشترکند. در طول دوره رشد سریع اقتصادی، بعضی از گروههای کوچک و متوسط موفق شدند موقعیت خود را از طریق مدرنیزه کردن و تقسیم‌بندی فعالیت‌ها و استفاده از فرصت‌های رشد هماهنگ با اقتصاد، تقویت کنند.

دیگر صنایع به هر حال، از طریق افزایش

وابستگی به گروههای صنایع مادر قادر به ادامه بقاء شدند. این صنایع از زمان بحران نفتی به علت کاهش حجم سفارشات و شرایط نامناسبی که به وسیله صنایع مادر بر آنها اعمال می‌شد مواجه با مشکل بودند. بعضی از این صنایع در واقع به ورشکستگی کشیده شدند و یا به طور فزاینده‌ای نیروی کار خود را به علت رکود کاهش دادند.

نسبت مزد و حقوق بگیران در

نیروی کار

همراه با تغییر در توزیع صنایع به نحوی که شرح داده شد، تغییرات عمده‌ای نیز در ساختار نیروی کار به لحاظ وضعیت استخدامی به وجود آمد. نسبت مزد و حقوق بگیران در میان شاغلین دارای درآمد از ۴۳/۵ درصد در سال ۱۹۵۵ به ۶۱ درصد در سال ۱۹۶۵ و ۶۵ درصد در سال ۱۹۷۰ و حدود ۷۰ درصد در سال ۱۹۷۵ افزایش یافت. در طول بیش از ۲۰ سال از ۱۹۵۵ تا ۱۹۷۵ نسبت شاغلین به شاغلین آزاد (خود اشتغالان)، کارگران خانگی بدون مزد از چهار ششم به هفت سوم تغییر پیدا کرد. دو نکته از لحاظ تعداد و نرخ مشارکت نیروی کار بر حسب سن و جنس قابل توجه است.

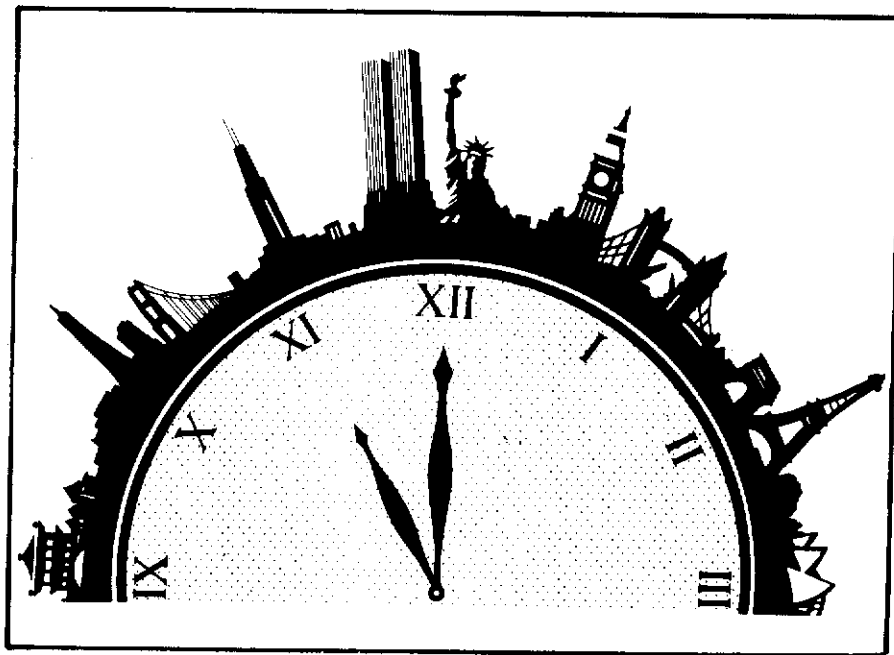
غرب و فرهنگ سنتی بومی پیوند ایجاد کرده است، ارزشهای سنتی - اجتماعی خود مانند احترام به سالخوردگان، سخت کوشی، حساسیت و فروتنی را همچنان حفظ کرده است و آنها را با عقاید دمکراتیک مانند آزادی فردی و همچنین آزادی موسسات، تضمین حقوق

اساسی بشر و اصول دمکراتیک، تقسیم اختیارات دولت بین سه قوه مقننه، مجریه و قضائیه ترکیب کرده است. افزون بر این، قانون اساسی سال ۱۹۴۶ ژاپن، علاوه بر حمایت از حقوق اساسی افراد در برابر قدرت دولت، حقوق اجتماعی شناخته شده بشری مانند حق کار و

حق تشکل کارگران را نیز پذیرفته است. علاوه بر این قانون اساسی پیش بینی می کند که استانداردهائی برای شرایط کار از طریق قانونی وضع شود. بنابراین قانون اساسی ژاپن اصل جامعه رفاهی را اعلام می دارد که به موجب آن دولت باید استانداردهای معینی را برای زندگی

مردم به طور عموم و استانداردهای یکسانی را برای کارگران تضمین کند. بر اساس قانون اساسی در زمینه حق تشکیل و مذاکره و اقدام دسته جمعی، قانون کار ژاپن، نظام روابط صنعتی نوع غربی را پیش بینی می کند.

علیرغم این، روابط صنعتی در ژاپن ویژگیهایی دارد که ناشی از نظام ارزشی سنتی



* تعداد شاغلین زن در دهه های گذشته چندین برابر شده است.
* کارگران موقت آخرین گروهی هستند که استخدام اولین گروهی هستند که اخراج می شوند.



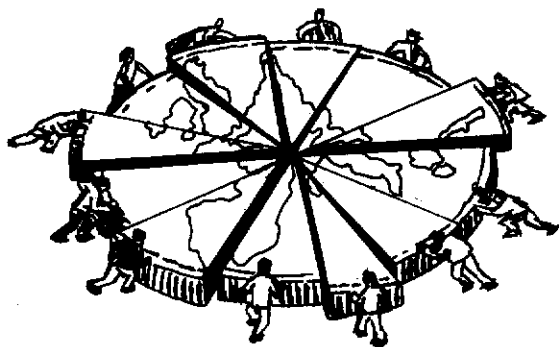
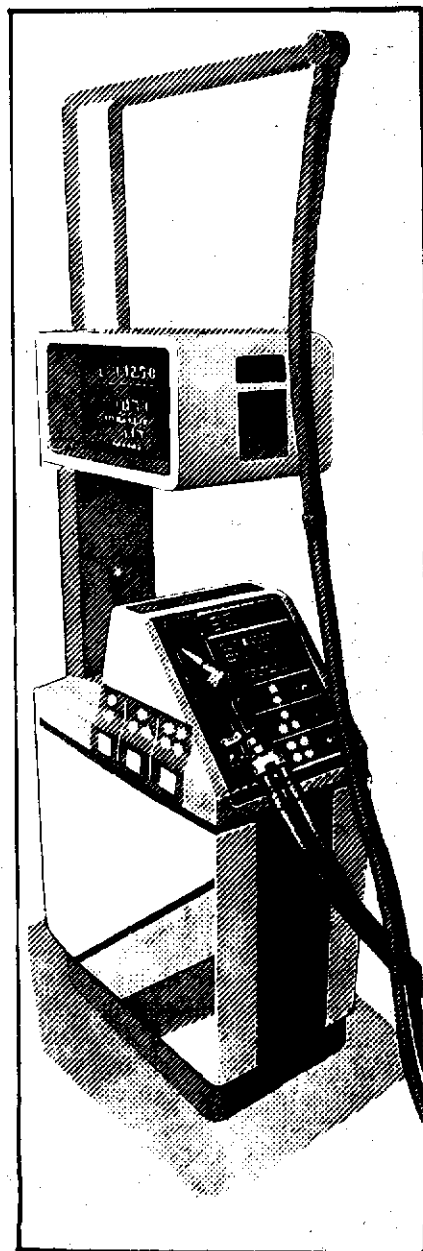
نمی کنند و معمولاً استحقاق استفاده از تسهیلات رفاهی کارگاه را ندارند. بنابراین کارگران موقت جزئی از نظام استخدام مادام العمر می باشند ولی در مقایسه با کارگران دائم، دست دوم به حساب می آیند و آخرین گروهی هستند که استخدام و اولین گروهی هستند که اخراج می شوند. اگرچه در سالهای اخیر تا حدودی به خاطر کمبود نیروی کار و تا حدودی نیز به خاطر تقاضای رفتار مساوی، بعضی از کارفرمایان تعدادی از کارگران موقت خود را به صورت دائم درآورده اند و تمایلی وجود داشته تا افرادی را استخدام کنند که برای شرکت های دیگر به صورت کارگر دائم کار کرده اند، اما هنوز در اغلب شرکتهای بزرگ و بسیاری از کارگاههای کوچک و متوسط، نظام اشتغال دائم بدون تغییر مانده و اختلاف در موقعیت شغلی و شرایط کار در بین شاغلین دائم و موقت همچنان پابرجا است.

* آداب و رسوم فرهنگی

ژاپن به عنوان یک نمونه نادر که بین فرهنگ

اول اینکه کاهش قابل توجهی از لحاظ نرخ مشارکت در نیروی کار در گروه سنی ۱۵ تا ۱۹ سال ایجاد شده است.

این امر به علت روند ایجاد شده به سمت تحصیلات عالی در نسلهای جوان است. اگر چه کاهش اخیر در نرخ زاد و ولد، همچنان کمبود کارگران جوان را در آینده تشدید می کند. در دوره کمبود نیروی کار که از نیمه دهه ۱۹۶۰ آغاز شد، تقاضا برای کارگران جوان تر به غایت بالا بود، در حالیکه برای کارگران سنین میانی یا کارگران سالخورده تر کاملاً در حد پائین قرار داشت. این تمایل، همراه با روندهای افزایشی اخیر در نرخ امید به زندگی، در آینده منجر به مسائلی خواهد شد. بنابراین موقعیت ژاپن با کشورهای اروپایی و آمریکا که در آنها بیشترین نرخ بیکاری در بین جوانان است، کاملاً متفاوت



۳۵۰ هزار نفر

* کارگران دائم و موقت:

به طور کلی امروزه مهمترین وجه تمایز، در ژاپن تمایز بین شاغلین عادی (دائم) و شاغلین موقت است. شاغلین عادی یا دائم اعم از کارگران یدی یا غیر یدی آنهاست هستند که به وسیله کارفرما و به موجب یک قرارداد که مدت آن نامعلوم است و انتظار می رود تا سن بازنشستگی یعنی حدود ۵۵ تا ۶۰ سالگی در کارگاه به فعالیت ادامه دهند استخدام می شوند. این شاغلین بر اساس سهمیه سالیانه از بین فارغ التحصیلان دانشگاهها و مدارس استخدام می شوند. شاغلین موقت، اعم از کارگران یدی و دفتری نیز ممکن است تازه وارد از دانشگاه باشند، ولی معمولاً اینگونه کارگران قبلاً در کارگاههای دیگر نیز کار کرده اند. اینگونه کارگران ممکن است برای مدت معین و یا نامعین استخدام شوند، ولی طرفین می دانند که نوع استخدام دائمی نیست.

کارگران موقت اغلب مدت قابل ملاحظه ای را در کارگاه می مانند و احتمال دارد که بنا به درخواست کارفرما به صورت کارگر دائمی نیز درآیند. این تمایز جنبه قانونی ندارد، زیرا در مورد کارگران موقت هم که بر اساس مدت نامشخص استخدام می شوند کلیه مقررات اخراج قابل اجرا است. با این وجود در عمل، کارگران موقت اولین گروهی هستند که به عنوان کارگران مازاد از کارگاه اخراج می شوند.

اینگونه کارگران به عنوان کارگران «ضربه گیر» در مواجهه با تغییرات تجاری

خدمت می کنند، در حالی که کارگران دائمی مادام العمر قابلیت انعطاف ندارند. کارگران دائم از تأمین شغلی، ارتقاء مداوم از لحاظ درجه و میزان دستمزد، آموزش برای هرگونه ارجاع کار و بالاخره دریافت مبلغ سخاوتمندانه ای هنگام بازنشستگی بهره مند هستند. ولی کارگران موقت معمولاً از چنین مزایایی استفاده

است. در ثانی، کاهش نرخ کلی مشارکت نیروی کار از اواسط دهه ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۵ عمدتاً به علت کاهش قابل ملاحظه نرخ مشارکت نیروی کار زنان بوده است. این کاهش بیشتر به خاطر کاهش حجم اشتغال زنان در کشاورزی است تا به علت تغییر رفتار آنان نسبت به اشتغال. در حقیقت تا آنجا که به شاغلین مربوط است، حجم مشارکت زنان در نیروی کار افزایش قابل ملاحظه ای پیدا کرده است. تعداد شاغلین زن از ۵/۳ میلیون نفر در سال ۱۹۵۵ به بیش از ۱۱ میلیون نفر در سال ۱۹۷۵ افزایش پیدا کرد، یعنی بیش از دو برابر شد. این افزایش اساساً در نتیجه کمبود نیروی کار در طول سالهای قبل از بحران فعلی بود زیرا در حالی که تعداد فارغ التحصیلان دوره اول و دوم متوسطه ناکافی بود، پیوسته برای یافتن منابع دیگر کار جستجو به عمل می آمد. خانه دارها شروع به ورود در نیروی کار کردند و زنان جوانی که قبلاً کار را به علت ازدواج رها کرده بودند، دوباره وارد بازار کار شدند.

سهم زنان بیش از ۳۰ ساله در نیروی کار شاغل زن از ۳۶ درصد در سال ۱۹۶۰ به ۵۷ درصد در سال ۱۹۷۵ رسید و نسبت زنان ازدواج کرده در بین شاغلین زن همچنین از ۳۴/۸ درصد در سال ۱۹۵۵ به ۶۲/۲ درصد در سال ۱۹۷۵ افزایش پیدا کرد.

در سال ۱۹۷۵، تعداد کل شاغلین در همه صنایع ۳۶/۱۲ میلیون نفر بود که ۳۱/۲۸ میلیون نفر آنان در صنایع خصوصی استخدام شده بودند. ۴/۵۸ میلیون نفر بقیه در بخش عمومی استخدام شده بودند که به چهار دسته قابل تقسیم هستند:

- - مستخدمین دولتی ۸۳۰ هزار نفر
- - مستخدمین دولتی محلی ۲/۸۳ میلیون نفر
- - مستخدمین شرکت های عمومی و کارگاههای کشور ۱/۱۵ میلیون نفر
- - مستخدمین کارگاههای دولتی محلی

است که بر جامعه ژاپن حاکم است. به دلیل نظام استخدامی مادام‌العمر، کارکنان کارگاه‌ها خود را به منزله اعضای یک خانواده می‌دانند و همبستگی محکمی با کارگاه خود دارند.

مزایایی که از طرف کارگاه برای کارگران دائم در نظر گرفته شده مانند جوه سخاوتمندانه پرداختی برای بازنشستگی و تسهیلات رفاهی، وفاداری به کارگاه را تشویق می‌کند.

بنابراین قراردادهای استخدامی منحصرأ به منزله مبادله کار و مزد به حساب نمی‌آید. جنبه‌های انسانی روابط بین کارگر و کارفرما و همچنین بین کارگران به خودی خود بسیار مورد تاکید است. در محدوده نظام استخدامی مادام‌العمر کارگران را می‌توان برای تغییر کار آماده کرد تا از نوآوریهای تکنولوژیکی بهره‌مند بشوند. دیگر چهره روابط صنعتی ژاپن اتحادیه‌گرایی است. واحد اساسی سازمان اتحادیه‌های در ژاپن کارخانه و یا کارگاه است، بی‌آنکه وضع و نوع شغل کارگر در نظر گرفته شود. بنابراین اتحادیه‌های کارگاهی برحسب معمول تنها کارگران یدی را سازماندهی نمی‌کنند، بلکه کارگران غیر یدی را که مسئول مدیریت پرسنل نباشند نیز در بر می‌گیرد.

این شکل سازماندهی برای حمایت از منافع کارگرانی که به طور عادی تا سنین بازنشستگی در یک کارگاه می‌مانند و نه فقط نگران حداقل شرایط در یک نوع معین کار و یا یک شاخه خاص صنعت بلکه نگران کلیت شرایط در یک موسسه خاص هستند مناسب می‌باشد. بنابراین اتحادیه‌های صنعتی و حرفه‌ای به منظور حفاظت از منافع کارکنان ژاپن مناسب نیست.

اتحادیه‌های کارگاهی بیشتر علاقمند به تحکیم موفقیت کسب و کار شرکت هستند و آماده‌اند که در سیاست‌گذاری کارگاه مشارکت کنند. به علت وفاداری کارکنان و همکاری اتحادیه، روابط صنعتی ژاپن به نحو مناسبی از تضاد دوران رشد سریع اقتصادی مصون بوده است.

ادامه دارد

- پی‌نوشت‌ها:

- ۱- در ژاپن معیار رسمی برای طبقه‌بندی کارگاهها در گروه کوچک و متوسط در

بخش صنایع، سرمایه کمتر از ۵۰ میلیون ین و یا نیروی کار کمتر از ۳۰۰ نفر و در بخش خدمات و بازرگانی، سرمایه کمتر از ۱۰ میلیون ین و یا نیروی کار کمتر از ۵۰ نفر است. ۲- برای آگاهی بیشتر و

توضیح روابط صنعتی ژاپن و ویژگیهای آن براساس فرهنگ سنتی آن کشور به کتاب روابط کار در ژاپن امروزه نوشته تاواشی هاتامی، از موسسه کودانا شامین ناشنال، توکیو مراجعه شود.