

اهداف توسعه

برنامه اقتصادی برای نیمه دوم دهه ۱۹۷۰ تحت عنوان "به سوی یک جامعه با ثبات" ضرورت تغییر جهت طرح‌ریزی اقتصادی را از اهداف اولیه رشد سریع به سوی یک توسعه هماهنگ و آرام منعکس می‌کند.

این برنامه چهار هدف اساسی زیر را دنبال می‌نماید.

- * تثبیت قیمت‌ها و اشتغال کامل
- * درآمد مطمئن و ایجاد محیط مطلوب زندگی.
- * همکاری و کمک به توسعه اقتصادی جهان.
- * حفظ سلامت اقتصاد و تشویق استعدادها برای توسعه دراز مدت.
- دولت ژاپن با توجه به مسائلی که این کشور

با آن مواجه بوده مانند تنوع اقتصاد جهان، همبستگی متقابل اقتصادهای ملی و به ویژه تشدید مسائل شمال - جنوب، تأکید دارد. دولت همچنین تأکید دارد که زمان برآورده شدن نیازهای ناشی از دوران رشد سریع اقتصادی مانند تنوع منافع، آگاهی فردی، افزایش آلودگی محیط زیست، کمبود مسکن و سرمایه‌گذاری بخش عمومی فرا رسیده است. پس از دوران افزایش سطح درآمدها، تقاضای عمومی آنقدر که بر توسعه بهبود کیفیت زندگی از طریق توسعه زیربنایی اجتماعی (از جمله مسکن) و مصرف اجتماعی تمرکز یافت، برگسترش مصرف شخصی متوجه نبود. همزمان با چرخش از رشد سریع اقتصادی به سوی یک نرخ کندتر، لازم است که توجه فزاینده‌ای به اشتغال، تثبیت قیمت‌ها، اصلاح درآمدهای مالیاتی و هزینه‌های ملی و بالاخره به حفظ استحکام اقتصاد،

علی‌رغم رشد آهسته‌تر آن معمول داشت. در برنامه مزبور، نرخ رشد واقعی معادل ۶ درصد برای دوران پنج ساله پیش‌بینی شده و همچنین فرض شده بود که در میان مدت در تراز پرداختی حسابهای جاری علیرغم کسری مورد انتظار برای کوتاه مدت، موازنه ایجاد شود.

در سال آخر برنامه مشخص شده که این هدف‌ها تحقق پیدا نکرده است. سازمان برنامه‌ریزی اقتصادی اعلام کرد که رشد اقتصادی در اولین سه ماهه مالی سال ۱۹۸۷ فقط ۴/۵ درصد بوده که این به مفهوم آن است که از اهداف برنامه و همچنین از هدف ۷ درصد که ژاپن خود را از لحاظ بین‌المللی به آن متعهد کرده بود، بسیار فاصله دارد از نظر تجارت بین‌المللی، دولت ملزم بود که هدف اساسی ۶ میلیارد دلار مازاد حسابجاری را رها کرده و هدف جدیدی معادل

نقش روابط کار

در توسعه

صنعتی

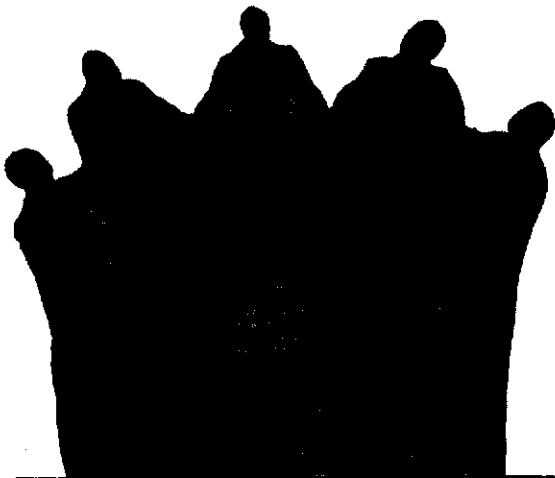
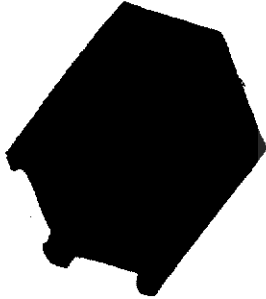
ژاپن

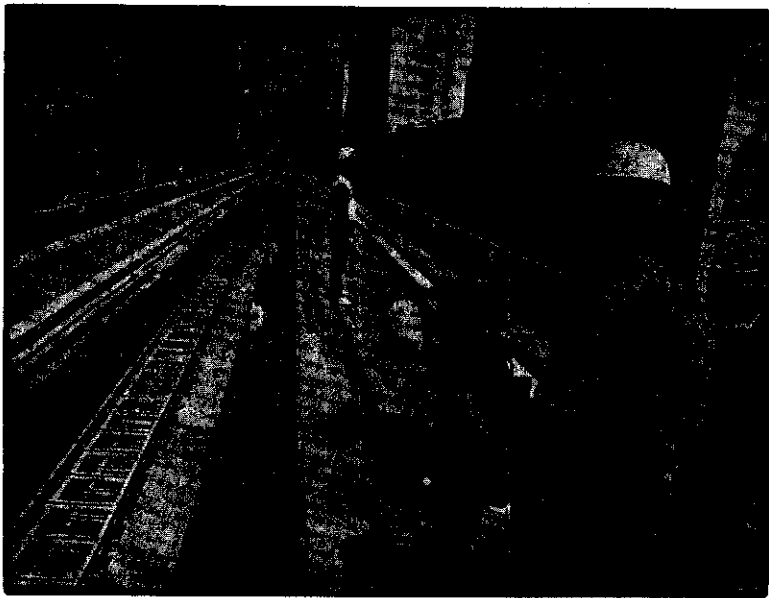
● از: واتاشی هانامی

رئیس بخش حقوقی دانشگاه سوفا - توکیو

● ترجمه: حمید بصیریان

● قسمت دوم





● در ژاپن کمیته‌های مشورتی در زمینه معیارهای کار، مزد، اشتغال معلولین و تأمین شغلی به بحث و تصمیم‌گیری می‌پردازند.

در سال ۱۹۶۰ وزارت کار یک میزگردی در زمینه صنعت و کار با شرکت رهبران اتحادیه‌ها و کارفرماها و افرادی که "معلومات ویژه" داشتند تشکیل داد. هدف کنفرانس، افزایش سطح آگاهی در مورد مسئله سیاست صنعت و کار به طور اعم از طریق تبادل نظر بود. جلسات اصولاً ماهی یک بار تشکیل می‌شد و کماکان تشکیل می‌شود. نمونه موضوعات مورد مباحثه عبارت است از: افزایش سن بازنشستگی، مزد و قیمت‌ها، مزد و بهره‌وری، اشتغال و بیکاری، گسترش آموزش حرفه‌ای، ارز، مسائل کار شرکت‌های چند ملیتی و عملکردهای آنها در فعالیت‌های اقتصادی.

یک هیأت مشابه در سال ۱۹۸۷ برای بخش عمومی تشکیل گردید، عنوان این هیأت کنفرانس در مورد مسائل کار شرکت و مؤسسات عمومی است و شامل رهبران عالی رتبه کار و مدیریت در بخش عمومی و افرادی با معلومات و تجربیات خاص است.

- مذاکرات دسته جمعی و اجرای سیاست‌های توسعه

مذاکرات مزد اساساً در سطح کارگاه و بین اتحادیه کارگاهی و مدیریت کارگاه انجام می‌گیرد. سوهی یو (شورای عمومی اتحادیه‌های کارگری) شیوه تازه‌ای برای مذاکرات به نام شانتو (تهاجم بهاری) به کار گرفت. این تاکتیک به وسیله رهبران "سوهی یو" ابداع گردید تا بتوانند با نقائص مذاکرات کارگاهی مقابله کنند. دلیل این امر آن است که زهبران اتحادیه‌ها اغلب در

است منجر به توافق بین کارگر و کارفرما گردد. اعضاء هر دو طرف توسط وزیر و یا پیشنهاد سازمانهای کارگری و کارفرمایی قانونی منصوب می‌شوند. اعضاء دولتی نه تنها از طریق معلوماتشان بلکه از راه کمک به یافتن راه توافق بین منافع و عقاید گوناگون اعضاء کارگری و کارفرمایی نیز ایفاء نقش می‌کنند. این هیأت‌های سه جانبه درحالت عادی، هیأت‌های سه جانبه مذاکره کننده نیستند. زیرا دولت یک طرف مذاکره نیست. با این وجود اعضاء دولتی که از بین دولت مردان با معلومات و مجرب منصوب می‌شوند، منافع طرف سوم را عرضه می‌دارند. کمیته‌ها با مسائل سیاستگذاری در زمینه روابط صنعتی در سطح ملی سرو کار دارند. هرچند در بعضی از موارد ممکن است که با مسائل سیاستگذاری صنعتی در یک رشته خاص نظیر ایمنی، بهداشت و حداقل دستمزد صنعتی سروکار داشته باشند.

در وزارتخانه‌های دیگر غیر از وزارت کار- و از بعضی جهات وزارت رفاه - تعداد معدودی کمیته متشکل از نماینده کارگران وجود دارد. بنابراین، سیاستگذاری در زمینه درآمد مالیاتی، سرمایه‌گذاری و دیگر سیاست‌های صنعتی از نظارت مستقیم اتحادیه‌ها خارج است. این امر به ویژه در مورد فرآیند سیاستگذاری وزارت دارایی، وزارت صنایع و تجارت بین‌المللی و سازمان طرح‌ریزی اقتصادی مصداق دارد.

۱۳/۵ میلیارد دلار را تعیین کند. با این وجود، بسیاری از مراجع تحقیقاتی اقتصادی پیش‌بینی کردند که این مازاد به بیش از ۲۰ میلیارد دلار خواهد رسید و در نتیجه ارزش ین که از سپتامبر ۱۹۷۸ در حدود ۴۰ درصد بالا رفته بود، همچنان ادامه خواهد یافت.

کمیته مشورتی اقتصادی "که به نخست‌وزیر خدمات مشاوره‌ای می‌دهد طرح هفت ساله توسعه اقتصادی و اجتماعی را در ژانویه ۱۹۷۹ ارائه داد. این طرح نرخ رشدی کمتر از ۶ درصد را در طی دوره پیش‌بینی مینماید و به منظور حفظ نرخ رشد معقول از طریق توسعه تقاضای داخلی، بهبود اشتغال و نیل به تعادل در حساب جاری طراحی شده بود.

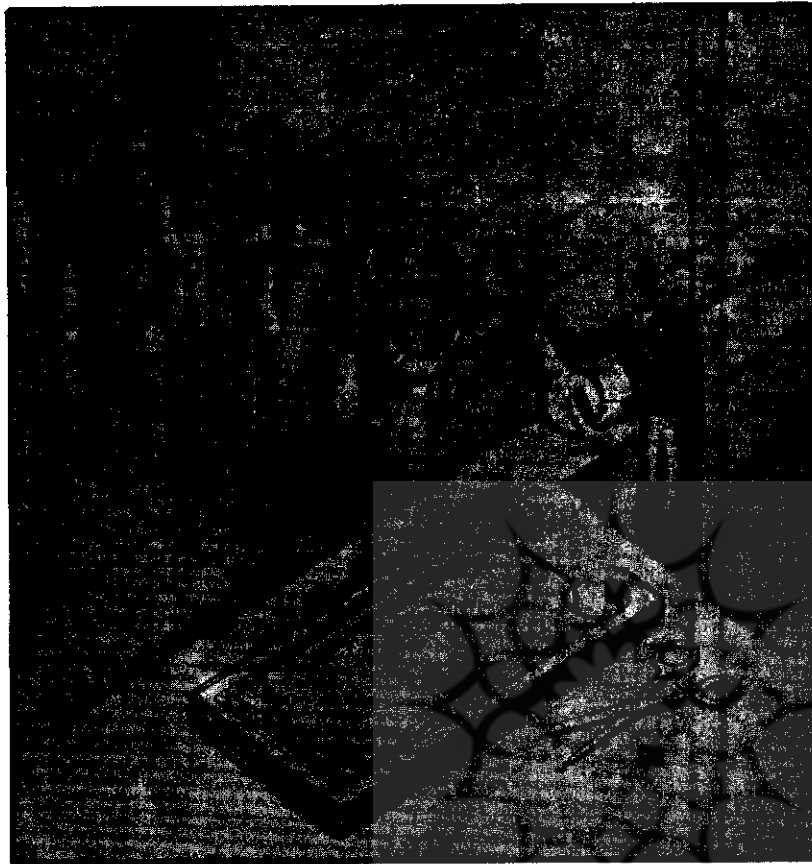
در عین حال قرار شد مالیاتی بر مشروبات الکلی بسته شود و نسبت بار مالیاتی به درآمد ملی از ۱۹/۶ درصد در سال ۱۹۷۸ به ۲۶/۵ درصد در سال ۱۹۸۵ افزایش یابد. افزایش مالیات برای سرمایه‌گذاری عمومی که در این طرح برنامه‌ریزی شده است به منظور بهبود نظام آبیاری، تعلیم و تربیت، تسهیلات رفاهی و فباتق آمدن بر عدم تعادل اضافی در بودجه ملی مورد نیاز بود. دولت برای جلب رضایت جهت افزایش بار مالیاتی و نیل به تعادل حساب جاری که در سالهای اخیر امر بهبودی به نظر رسیده و کاهش نرخ رشد به کمتر از ۶ درصد کار دشواری در پیش دارد. دولت همچنین اجبار دارد که بیکاری را از ۲/۳ درصد در نوامبر ۱۹۷۸ به کمتر از ۱/۷ درصد تقلیل دهد. برای نیل به این مقصود بر روی بهبود پیش‌بینی شده جهت سرمایه‌گذاری خصوصی در نیمه دوم دوره اجرای طرح حساب شده است. برای تحقق این مسأله می‌باید شرایط مطلوبی را در جبهه داخلی و بین‌المللی به ویژه در زمینه عرضه مداوم انرژی نفت فرض کرد.

مذاکرات سه جانبه برای تدوین سیاستهای توسعه

در روابط صنعتی ژاپن مذاکرات سه جانبه آن چنان نقش اساسی بازی نمی‌کند. در اغلب ادارات وزارت کار هیأت‌های مشورتی مرکب از نمایندگان کارگر، کارفرما و دولت وجود دارد. کمیته‌های مشورتی در زمینه معیارهای کار، مزد، اشتغال معلولین و تأمین شغلی و... به بحث و تصمیم‌گیری می‌پردازند. این کمیته‌ها به ادارات در سیاستگذاری نظر مشورتی می‌دهند. کمیته مشورتی می‌تواند حداقل مزد را به وزیر پیشنهاد دهد. در این کمیته‌ها مذاکرات غیررسمی ممکن

● سیاستگذاری در زمینه درآمد مالیاتی، سرمایه‌گذاری و دیگر سیاستهای

صنعتی از نظارت مستقیم اتحادیه‌ها خارج است.



آنهایی که دارای شیوه‌روشن قابل تقلیدی هستند، اغلب از راه آشتی به وسیله کمیسیون روابط کار صورت می‌گیرد. این کمیسیون یک هیأت مستقل است که از نمایندگان کارگر، کارفرما و دولت تشکیل شده است. دولت در روشهای حل و فصل اختلافات توسط کمیسیون مداخله‌ای نمی‌کند. به هر حال، کمیسیون به اهمیت تصمیمات خود و آثار آن بر اقتصاد ملی کاملاً وقوف دارد. سوهی‌یو (شورای عمومی اتحادیه‌های کارگری) و دیگر اتحادیه‌های مرکزی از یک طرف و "تی‌کی‌رن" (فدراسیون کارفرمایان ژاپن) از طرف دیگر، نظریات خود را در مورد افزایش مزد ابراز می‌دارند و اظهار نظرهای عمومی و فعالانه‌ای در مورد موضوع به عمل می‌آورند. بنابراین، کمیسیون نمی‌تواند نوعی توافق جمعی ملی را که در افکار عمومی پدید می‌آید، نادیده بگیرد.

این امر به ویژه در مورد مؤسسات و بخش عمومی نیز مصداق دارد. در این بخش اختلافات به وسیله کمیسیون روابط کار مؤسسات

می‌گیرد. با این وجود، تاکتیک "تهاجم بهاری" به بهبود شرایط کار در کارگاههای کوچک، از جمله آنهایی که در بخش سازمان نایافته قرار دارند کمک نموده است. اتحادیه‌های خاص - معمولاً آنهایی که خوب سازمان داده شده و در صنایع مرفه دارای نفوذ هستند - به عنوان تعیین کننده روش مذاکرات انتخاب می‌شوند. دستمزدهایی که به این طریق افزایش می‌یابد بعداً به عنوان افزایش مورد عمل برای سال مربوط مورد توجه قرار می‌گیرد. کارگاههای کوچکتر و بخش کمتر سازمان یافته در مذاکرات خود نمی‌توانند آنرا نادیده بگیرند. به ویژه در دوران کمبود شدید نیروی کار، کارفرمایان حتی در بخش سازمان نایافته قادر نیستند کارگران را بدون پرداخت نرخ جاری مزد به کار گیرند.

با وجود توتیبات نسبتاً خاص در ژاپن کمتر جایی برای نظارت دولت در مذاکرات دسته‌جمعی مزد باقی می‌ماند. حل و فصل مذاکرات دسته‌جمعی در صنایع مهم، به ویژه

کارگاهها شاغل هستند و تمایل دارند که از مواجهه مستقیم با کارفرما اجتناب نمایند و در ضمن به این حقیقت آگاهی دارند که سرنوشت اتحادیه به سرنوشت کارگاه بستگی دارد.

طرح "شاتو" بر این نظر پایه‌گذاری شده که چند اتحادیه کارگاهی در محدوده یک صنعت که اغلب در اندازه و اهمیت کم و بیش مشابه هستند، خط مشی‌های مذاکرات و تقاضاهای مزد خود را تحت رهبری فدراسیون صنعتی هماهنگ می‌کنند و مذاکرات و اعتصابات خود را در یک زمان (اغلب در بهار) هر سال برنامه‌ریزی می‌نمایند. از طریق این همکاری، سوهی‌یو امیدوار بود که اتحادیه‌ها بر مضار مذاکرات کارگاهی فائق آیند. ضررهای این مذاکرات آن بود که نقطه اتحادیه‌های مربوط به شرکت‌های مرفه، مزدهای بیشتری به دست می‌آوردند در حالیکه اتحادیه‌های مربوط به شرکت‌هایی که کمتر در رفاه بودند، مجبور به پذیرش مزدهای پایین‌تر بودند.

فشار اتحادیه‌گرایی، نقش مذاکرات دسته‌جمعی از طریق تهاجم بهاری را به دو طریق محدود نموده است. اول آنکه این امر مذاکرات "تهاجم بهاری" را به طرز طعنه‌آمیزی اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. برای اتحادیه‌ها و مدیریت، افزایش مزد و بهبود شرایط کار در یک کارگاه، بدون توجه به اینکه رقبا چه می‌کنند به منزله دست زدن به خودکشی است. هر تغییر مهمی ممکن است شرکت را با مشکلات جدی در رابطه با رقبا مواجه سازد.

این امر تحرک اقتصادی مذاکرات "تهاجم بهاری" را محدود می‌نماید و در عمل، مذاکرات مشترک بین کارگاههای خاص دارای سیاست مشترک و در محدوده یک بخش صنعتی کوچک، مثلاً در صنایع الیاف مصنوعی در نساجی صورت می‌گیرد. کارگاههای متوسط و کوچک در این مذاکرات فقط به عنوان شرکاء درجه دوم شرکت می‌کنند و یا خود به موازات مذاکرات شرکت‌های بزرگ به مذاکره می‌پردازند. دوم آنکه چنانچه به ندرت اتحادیه و مدیریت هر دو از مذاکرات صنعتی بر مبنای این اعتقاد که برای مؤسسه آنان مفید است، حمایت کنند. اتحادیه کارگاهی به طور طبیعی تمایل پیدا می‌کند تا جبهه متحد را اگر مذاکرات مشترک برخلاف منافع مؤسسه باشد رها سازد. بایستی به خاطر داشت فدراسیون‌های صنعتی ژاپن تنها فدراسیون‌هایی مرکب از اتحادیه‌های کارگاهی هستند و نظارت بر فعالیت‌ها و اداره امور آنها اغلب به وسیله اتحادیه‌های بزرگتر وابسته انجام

وشرکتهای ملی عمومی حل و فصل می‌شود. در این کمیسیون نیز مداخله مستقیم از طرف دولت به عمل نمی‌آید. تنها شکل نظارت عمومی بر مذاکرات دسته‌جمعی "مزد" در بخش عمومی در این حقیقت نهفته است که پارلمان اختیار نهایی اتخاذ تصمیم در مورد بودجه هر شرکت و یا مؤسسه را به عهده دارد.

● حل اختلاف و نیازهای توسعه

۱- اختلافات ناشی از منافع و اختلافات ناشی از حقوق.

تمایزهای شناخته شده در کشورهای صنعتی بین انواع گوناگون اختلافات کار و رویه‌های حل و فصل مربوطه (فردی در مقابل جمعی، حقوقی در مقابل منافع، اقتصادی در برابر سیاسی و بعضی اوقات، رسمی در مقابل غیر رسمی) از لحاظ نظری در ژاپن نیز شناخته شده است. ولی در وضعیت واقعی روابط صنعتی، چندان عملی نیست. تمایز بین اختلافات فردی و جمعی چندان روشن نیست به دلیل اینکه هر دو چنانچه موجب پیگرد قانونی شوند به وسیله دادگاههای حقوقی عادی رسیدگی می‌شوند. این امر همچنین در مورد اختلافات ناشی از حقوق و دعوی ناشی از منافع نیز به کار برده می‌شود. زیرا تصمیم دادگاه اغلب به شرایط و اوضاع و احوال بستگی دارد. مثلاً، تسهیلات شرکت برای کمک به اتحادیه به منظور اداره یک نظام صحیح، تهیه دفتر کار، تابلوی اعلانات اختصاصی و مرخصی برای پرداختن به امور اتحادیه. دادگاه ممکن است به عنوان یک میانجی نیز عمل نماید. به ویژه در مسائلی نظیر روش مذاکرات و اخراج‌های دسته‌جمعی. این گونه مسائل اساساً در طول مذاکرات بین طرفها حل و فصل می‌شود، ولی چنانچه اتحادیه‌ها ادعا کنند که "در مورد روش مذاکرات" حقوق اساسی آنان در زمینه سازماندهی و مذاکره دسته‌جمعی نقض شده و یا (در مورد اخراج‌های دسته‌جمعی) کارفرما از حقوق خود برای اخراج افراد به خصوصی سوءاستفاده نموده است، موارد بایستی از طرف دادگاه مورد رسیدگی واقع گردد. شکایت فردی مرتبط با اخراج، نقل و انتقال، ارجاع کار، درجه‌بندی افراد در جدول پرداخت و مانند آن می‌تواند مسائل قانونی باشد. دلیل این وضع گیج‌کننده قدری پیچیده است. در جامعه ژاپن به طور کلی، مردم براساس اعتماد دو جانبه به روابط شخصی تکیه می‌کنند، و طرفهای یک قرارداد اسناد مکتوب را چنانچه اعتماد دو طرفه بین آنان از بین برود، غیرمهم تلقی می‌کنند.

است. در سال ۱۹۷۶ از ۶۷۸ مورد عملکرد غیرمنصفانه در کار، ۵۱۶ مورد به مصالحه و یا انصراف ختم شد، درحالی که ۱۶۲ مورد با دستور و یا تصمیم کمیته حل و فصل گردید.

یکی از بارزترین چهره‌های حل و فصل اختلافات صنعتی در ژاپن، نقش ضعیفی است که توسط ساز و کار خصوصی مانند حکمیت و یا میانجیگری خصوصی، در زمینه حل و فصل اختلافات ناشی از نفع و یا حق اجرا است. حکمیت خصوصی در عمل ناشناخته است، و میانجیگری و آشتی در یک دعوی صنعتی برای مثال توسط فردی با نفوذ سیاسی، خیلی نادر است. در نتیجه، حل و فصل اختلافات ناشی از نفع اغلب منحصرأ به وسیله کمیسیون روابط کارانجام می‌گیرد، درحالیکه حل و فصل اختلافات ناشی از حق، سوای عملکردهای غیرمنصفانه در کار که توسط کمیسیون حل و فصل می‌شود در انحصار دادگاه‌هاست. انحصار حل و فصل اختلافات به وسیله دولت، به نظر

هنگامی که مسأله‌ای به وجود می‌آید، کوشش می‌کنند براساس تفاهم شخصی آنرا حل کنند. تصمیمات روشن و قاطع براساس بعضی از معیارهای جهانی در جامعه ژاپن ابدأ مرسوم نیست. در روابط صنعتی همچنین، به نظر می‌رسد که طرفها چنین روشی را پی‌گیری میکنند. عامل دیگر عدم گسترش روشهای خاص طراحی شده برای حل و فصل اختلافات خاص در نظام روابط صنعتی است. روشهای گوناگونی مانند مذاکره، مشاوره و روش دادخواهی وجود دارد که به طور رسمی به وسیله اتحادیه‌ها و مدیریت تدارک دیده شده است، ولی این روشهای رسمی مطابق مدل غربی اغلب در مدارک رسمی (مانند پیمانهای دسته‌جمعی) به کار گرفته شده است، و در روابط صنعتی عملی، روشهای غیررسمی با ماهیت شخصی متداول است. اگر چنین روشهای رسمی کار نکنند، طرفها به سوی مقابله نهایی حرکت کرده و به دادگاهها مراجعه کرده و یا به اعتصاب و دیگر راههای اقدام

حل و فصل اختلافات از طریق مصالحه متداولتر از پیگیری از طریق دادگاه

است.

قانون تنظیم روابط کار در ژاپن آشتی، میانجیگری و دعوی را مورد بحث

و بررسی قرار داده است.

صنعتی متوسل می‌شوند.

● حل اختلاف و قانون

علیرغم فقدان تمایز روشن بین انواع مختلف اختلافات، تضادهای ناشی از منافع بین اتحادیه‌ها و کارفرمایان به طور اساسی به عنوان موضوعات مرتبط با روشهای حل و فصل اختلافات (آشتی، میانجیگری و حکمیت) محسوب می‌شوند، درحالیکه اختلافات مبتنی بر حقوق متعلقه بین کارفرما و کارگر و یا اتحادیه‌ها مسئولیت دادگاه‌ها تلقی می‌شود. متأسفانه، این تمایز اغلب در عمل به علت نقش آشتی دادن و دو نقش مختلفی که به کمیسیون روابط کار محول شده (نقش قضائی و نقش حل و فصل اختلافات) محو شده است. از وظایف کمیسیون اولی یک وظیفه نیمه قضائی برای حل و فصل عملکردهای غیرمنصفانه و دومی حل و فصل اختلافات از طریق آشتی، میانجیگری و حکمیت است. این رویه‌های کار، شرح بیشتری را طلب می‌کند، ولی در اینجا کافی است اشاره شود که از طریق روشهای نیمه قضائی، حل و فصل از طریق مصالحه متداول تراز پیگیری اختلافات در دادگاه

می‌رسد که با روحیه اولویت دادن به آشتی در ژاپن متناقض است. به هر حال علت این امر را میتوان عدم امکان پیدا کردن طرف سوم با اقتدارات و نفوذ کافی روی دو طرف بیان کرد. در جامعه سنتی ژاپن اختلافات اغلب به وسیله مردان با نفوذ حل و فصل می‌شود که بیشتر بر مبنای احساسات دادخواهی است تا هنجارهای جهانی، این نوع دادخواهی سنتی در روابط صنعتی همیشه پاسخگو نیست زیرا احتمال دارد، طرحهای دعوا به رودرروی جدی کشیده شوند.

مسأله قانون گرائی در روابط صنعتی نیز در همین راستا بایستی مورد نظر قرار گیرد، کمیسیون "دری" سازمان بین‌المللی کار، که روابط صنعتی را در بخش عمومی در ژاپن مورد بررسی قرار داد، به "قانون گرائی مفروض" دولت به عنوان یکی از دلایل مشکلات روابط صنعتی در بخش عمومی اشاره کرد. در هر حال تمایل به قانون‌گرایی اغلب نه تنها به دولت بلکه به هر دو طرف در بخش خصوصی نسبت داده می‌شود. کارفرمایان اتحادیه‌ها را به فعالیت‌های غیرقانونی

می‌باشد. نشانه‌هایی وجود دارد که تعداد زیادی از شرکتها پی برده‌اند که نه مدیریت و نه تکنولوژی، هیچکدام به تنهایی، قادر به پاسخ دادن به این چالش نیستند.

حوزه مدیریت تکنولوژی جدید رو به تکامل پیش می‌رود. شاید تعریف دقیق و قابل قبولی از عنوان بحث وجود نداشته باشد و محققان در این که چگونه مفاهیم و عقاید و خصوصیات را دسته‌بندی می‌نمایند به چند دسته تقسیم شده‌اند. اما علیرغم فقدان توافق عمومی روی این که "مدیریت تکنولوژی" چیست؟ ولی این توافق عمومی وجود دارد که ۱- پیشرفت تکنولوژی اجتناب‌ناپذیر است ۲- برای بقای تولید فرآیند تکنولوژی ضرورت دارد ۳- تکنولوژی با خطرات قابل ملاحظه ناشناخته‌ای روبرو می‌باشد ۴- ورود تکنولوژی جدید نیاز بیشتری برای همکاری میان موسسات، دولت، کارگران را ایجاد خواهد کرد و ۵- هزینه‌ها، سودها و ارزشهای تکنولوژی اجباراً و مستمراً توسط موسسات، خصوصاً توسط جامعه، عموماً مورد ارزیابی و آزمایش قرار خواهد گرفت.

یک دلیل عمده برای اشکال در مفهوم بندی و درک اهمیت مدیریت تکنولوژی این است که تکنولوژی مطمئناً دارای خاصیت تداخل و وظیفه و بطور برجسته‌ای مشکل آفرین می‌باشد. تکنولوژی مقررات زاید را احاطه کرده و مبتنی بر سبک مدیریت ترکیبی می‌باشد. مطابق نیروی وظیفه در مدیریت تکنولوژی که از طرف دفتر تحقیقات ملی منتشر گردیده است.

"مدیریت تکنولوژی جدید مهندسی، علم و مقررات مدیریت را بهم ربط می‌دهد، برای مطرح کردن برنامه‌ریزی، توسعه و اجرای قابلیت‌های تکنولوژی، برای شکل دادن و اجرای اهداف عملیاتی و استراتژیک سازمان".

عموماً مدیریت تکنولوژی جدید مبتنی بر روش سیستمی می‌باشد که بین پیش‌بینی نیازهای توسعه تکنولوژی آینده و اجرای آن با سیستم کاملاً جدید ترکیبی اتوماسیون، تمایز قائل می‌باشد. روش سیستمی دورنمای تصمیم استراتژیک را مشابه دیدگاه "مقیاس ذاتا" که توسط ژاپنی‌ها در ارتباط با اتوماسیون اتخاذ گردید را مجاز می‌داند. بعلاوه روش سیستمی،

ذاتاً انعطاف‌پذیر بوده، بطوری که تنظیم اضافی تکنولوژی جدید و فراساختاری را زمانی مجاز می‌داند که در توسعه آینده بحساب آید.

هسته اصلی مدیریت تکنولوژی جدید تغییرات تکنولوژی و وظایف مدیریتی می‌باشد.

آن به اتصال منابع فنی و غیرفنی شرکتهاست که آنها را قادر به رقابت برای بقا و رشد و توسعه زندگی کاری می‌نماید. بطور خلاصه مدیریت تکنولوژی جدید عمدتاً روی مرحله انتشار سیکلهای نوآوری و ابداع تمرکز دارد. البته این موضوع از مدیریت ابداع متمایز می‌باشد.

بنابراین مدیریت تکنولوژی جدید طیف جدیدی از نتایج را مانند توسعه تحصیل و اجرای مهارتهای تکنولوژی را دربرمی‌دارد. تکنولوژی جدید بین حوزه مدیریت و حوزه مهندسی و علوم پل ارتباطی برقرار می‌کند و اعتماد اساسی

نقش روابط کار در توسعه صنعتی ژاپن

بقیه از صفحه ۱۹

متهم می‌کنند، درحالیکه اتحادیه‌ها اغلب کارفرمایان را به نقض حقوق قانونیشان متهم میکنند. علیرغم اینها یک مقایسه بین‌المللی در مورد دعاوی قانونی در زمینه روابط صنعتی نشان می‌دهد که چنین دعاوی در ژاپن نسبت به کشورهای غربی کمتر است. بطوری که این تعداد در آلمان ۳۰ برابر و در آمریکا ۱۵ برابر نسبت به ژاپن در مقایسه با تعداد نیروی کار است. "قانون گرائی مفرط" هنگامی پدید می‌آید که اختلاف بین طرحها آنچنان بزرگ باشد که نتوان با مصالحه سنتی برآن فائق آمد. اگر هر دو طرف مایل باشند از مواجهه رودررو اجتناب نمایند و دعوا را بین خودشان بدون توسل به رویه‌های رسمی حل و فصل کنند. راه سنتی حل و فصل یک اختلاف این است که راه‌حلی بدون توسل به هنجارهای بین‌المللی جستجو کنند. قانون‌گرایی مفرط و مواجهه رادیکالی افراطی که در برخی از دعاوی پر دردسر پدید آمده، نتیجه تمایل به رجحان دادن به مصالحه در شرایط عادی بوده است.

● - آشتی و داوری

"قانون تنظیم روابط کار" سه نوع حل و فصل را مشخص می‌کند: آشتی، میانجیگری، داوری. میانجیگری و داوری به عنوان یک قاعده

کلی منوط است به رضایت دو طرف اختلاف، به استثناء در خدمات ضروری، شرکت‌های عمومی و موسسات ملی. در زمینه آشتی یک یا چند آشتی‌دهنده توسط کمیسیون روابط کار منصوب می‌گردند تا دعاوی دو طرف را بررسی نموده راه‌حل معقولی را بیابند. رویه رسمی ویژه‌ای برای آشتی دهنده وجود ندارد. میانجیگری توسط یک کمیته میانجیگری شامل حداقل یک نفر از هر طرف (دولت، کارگر، کارفرما) که ممکن است راه‌حل پیشنهادی ارائه دهد و در صورت ضرورت آن را (بادلایل) از طریق رسانه‌های گروهی انتشار دهند، انجام می‌پذیرد. به هر حال تحت هیچگونه شرایطی نه می‌توان طرفهای ذیربط را مجبور به پذیرش پیشنهاد ارائه شده کرد. در مورد داوری، کمیسیون روابط کار، کمیته‌ای را برای داوری از بین اعضاء دولتی خود منصوب می‌کند. هر چند که اعضاء کارگری و کارفرمایی در جلسات کمیته شرکت کرده و نظریات خود را بیان می‌کنند، رای داوری کتبی صادره توسط کمیته برای دو طرف الزام‌آور بوده و دارای همان اثر است که پیمانهای دسته‌جمعی دارند. اگر چه قانون سه روش را پیش‌بینی کرده، ولی طرف‌ها هنوز هم

غیررسمی‌ترین روش نسبت به روشهای رسمی و الزام‌آور قانون، یعنی آشتی را ترجیح می‌دهند. زیرا که آشتی به مصالحه سنتی شبیه است.