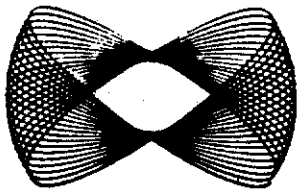


# نظام روابط کار



## واشغال ژاپن

ترجمه: حمید بصیریان

### در اجرا

یک شرکت به نقل و انتقال‌های کارگران، تنها در محدوده فعالیت واحدهای شرکت و واحدهای وابسته و هم گروه آن، این امر صورت می‌گیرد و روابط استخدام خود را با واحد مادر همچنان حفظ می‌کنند.

برخلاف رویه‌های جاری در بسیاری از کشورهای اروپایی و نیز استانداردهای جهانی در زمینه اخراج موجه، طبق قانون کار ژاپن کارفرمایان می‌توانند با یک ماه اخطار کتبی به کار کارگران خود خاتمه دهند. ولی این حق طبق رویه‌های قضایی اتخاذ شده از طرف محاکم و در مورد کارگران مادام‌العمر بسیار محدود شده است. در حقیقت، کارفرما بدون ارائه دلایل موجه، در عمل قادر به اخراج کارگران خود نیست. محاکم در این زمینه به موضوع سوء استفاده از حق اخراج استناد و در هر مورد پس از بررسی و استماع نظرهای طرفین اتخاذ تصمیم می‌نمایند. بنابراین، با توجه به اینکه قانون، اخراج کارگر را موقوف به ارائه یک ماه اخطار از طرف کارفرما نموده است؛ در عمل حقوق جاری ممانع اخراج غیرموجه و غیرعادلانه است و نسبت به سایر قوانین مصوب در این زمینه از اهمیت بیشتری برخوردار است.

نظام استخدام مادام‌العمر موجب همبستگی و وفاداری کارگر به کارگاه گردیده است؛ به نحوی که کارگران تداوم اشتغال خود را منوط به تداوم کار کارگاه دانسته و بدین لحاظ در ارتقاء سطح بهره‌وری و حفظ منافع کارفرما و کارگاه سعی

برای آشنایی با نظام روابط کار و اشتغال ژاپن در اجرا، لازم است ابتدا ویژگیهای نظام مذکور را شناخت. در این راه مطالعه قوانین و مقررات کار ضروریست هر چند که کافی نیست. زیرا شیوه‌های عملی در برخی از موارد با آنچه که در قانون است تفاوت قابل توجهی دارد. در زیر به نکات برجسته نظام روابط کار و اشتغال ژاپن اشاره می‌شود، سپس جنبه‌های عملی نظام یاد شده بررسی می‌گردد.

#### ● ویژگیهای نظام روابط کار و اشتغال

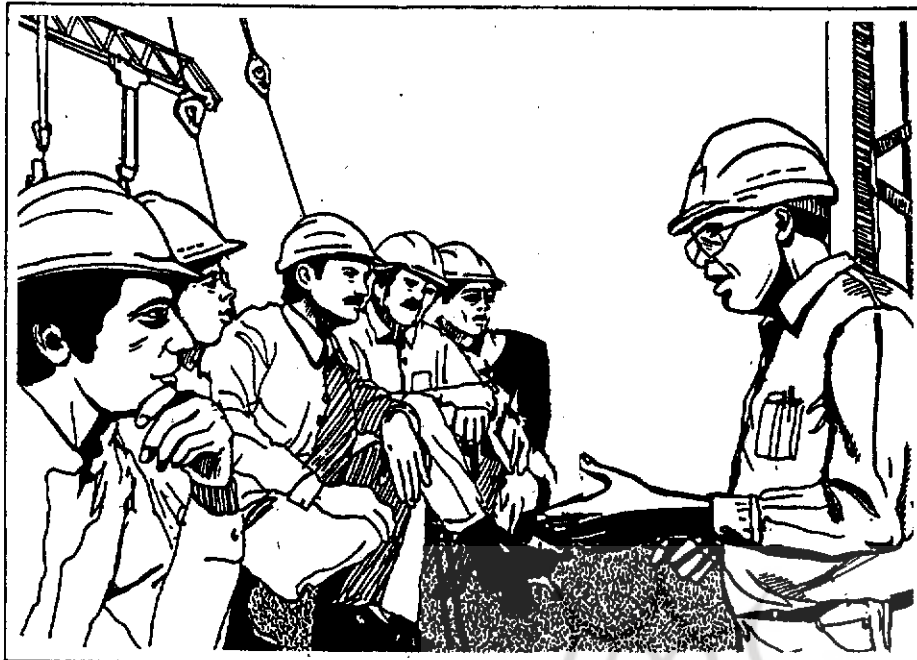
استخدام مادام‌العمر: منظور از استخدام مادام‌العمر استخدام برای عمر خدمتی است. گفتنی است که در این مورد با توجه به شیوه استخدام مادام‌العمر و حمایت دادگاهها از نظریه اخراج موجه و جلوگیری از سوءاستفاده از حق اخراج با ارائه یک ماه اخطار قبلی طبق مقررات قانون کار، کارفرمایان برای حل مسئله تعدیل نیروی انسانی - با توجه به رکود و رونق اقتصادی و کم و یا زیاد نمودن نیروی کار برحسب نیازهای اقتصادی زمان - دو استراتژی را در استخدام نیروی کار به کار می‌برند: اول اینکه قسمت عمده نیروی کار خود را به صورت استخدام مادام‌العمر به کار می‌گیرند و قسمتی که در حدود ۱۰٪ کل نیروی کار مورد نیاز است به صورت غیردائم به استخدام درمی‌آیند؛ مانند استخدام با مدت معین و یا کار معین و بطور کلی استخدام‌های پاره‌وقت.

در واقع، استخدام مادام‌العمر یک شکل سنتی استخدام در ژاپن است. مفهوم دقیق آن این است که قسمت عمده کارگران کارگاهها برای تمام مدت عمر خدمتی در کارگاه و یا شرکتی که استخدام شده‌اند باقی می‌مانند و در صورت نیاز

وافی بعمل می‌آورند. از طرف دیگر، دولت در موارد بروز رکود و بحران اقتصادی یا اعطای یارانه به کارفرمایان سعی می‌نماید اخراج را به حداقل میزان تقلیل دهد.

دوم اینکه به منظور انعطاف‌پذیری در میزان نیروی کار استخدام شده گروهی از کارگران را به صورت کارگران موقت به کار می‌گیرند. این امر موجب می‌گردد که برحسب تغییرات وضع اقتصادی کارگاه و انطباق با بازار، نیروی کار را در موارد لزوم تعدیل نمایند.

اتحادیه‌های کارگاهی: در ژاپن اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌های بزرگ کارگری در صنایع و حرفه‌های گوناگون وجود دارد ولی اتحادیه‌های کارگاهی که حوزه و میدان عمل آنها در سطح کارگاه و شرکت مربوط است در تنظیم روابط و تدوین مقررات داخلی کار نقش مؤثری دارند. بسیاری از معضلات و مشکلات کار، در سطح مذاکره بین کارفرما و این گونه اتحادیه‌ها حل و فصل می‌گردد. در موارد لازم، اتحادیه‌های کارگاهی برای در دست داشتن نمونه و یا خط‌مشی جاری در سایر واحدها از نظرات اتحادیه‌های سراسری استفاده می‌نمایند.



در زمینه افزایش مزد، طبق رویه معمول در هر سال در فصل بهار مذاکرات مزد صورت می‌گیرد. این مذاکرات اکثراً در سطح اتحادیه‌های کارگاهی انجام می‌شود ولی همانگونه که عنوان شد جهت اتخاذ خط‌مشی‌های مشابه، نظرات و عملکردهای سایر اتحادیه‌ها مورد توجه واقع می‌شود.

استخدام بهترین‌ها: دانش‌آموختگان بطور منظم از طرف کارگاهها و شرکتهای با همکاری مؤسسات آموزشی و دانشگاهی استخدام می‌گردند. بنابراین، واحدها در اینگونه استخدام‌ها در پی استخدام افراد با تجربه در کار نیستند؛ بلکه هدف استخدام بهترین‌هاست زیرا فرض بر این است که تجربه و آموزش مهارتهای حرفه‌ای در حین کار و از راه چرخش در مشاغل گوناگون بدست می‌آید.

نظام ارشدیت: سپری شدن سالهای خدمت نقش مؤثری در افزایش مزد و سایر مزایا، کسب مشاغل بالاتر و پیشرفت شغلی دارد، به نحوی که تقریباً چه در بخش خصوصی و چه در بخش

**● در ژاپن، اتحادیه‌های کارگاهی که حوزه و میدان عمل آنها در سطح کارگاه و شرکت مربوط است، در تنظیم روابط کار نقش مؤثری دارند.**

عمومی شاغلین بخوبی آگاهند که برای کسب مشاغل بالاتر و مدیریت‌های میانی و عالی چه مدت زمان سابقه کار مورد نیاز است.

بازار کار و اشتغال: بازار کار ژاپن یک بازار کار داخلی است بدین مفهوم که کارگران در واحدهای تابعه یک شرکت خاص در گردش هستند و نه بین شرکتهای مختلف. در موارد نادری که به علل مختلف به شرکت دیگری منتقل شوند همچنان رابطه استخدامی خود را با شرکت مادر حفظ می‌نمایند. از این رو، کارکنانی که در سنین میانی شغلی به استخدام یک شرکت جدید درآیند بسیار کم هستند. اخیراً تبدیل این

### الف - قرارداد کار

کمتر اتفاق می‌افتد که بین کارگر و کارفرما قرارداد کار دقیق و مشخص منعقد گردد. بنابراین، برای فرد تازه استخدام شده دقیقاً مشخص نیست که به چه نوع کاری گمارده خواهد شد. معمولاً کارفرما یک نسخه از مقررات کارگاهی خود را جهت اطلاع کارگر استخدام شده در اختیار وی قرار می‌دهد و تا زمانی که کارگر به آن اعتراضی ننماید به منزله موافقت با شرایط تلقی می‌شود. در نتیجه، مقررات کارگاهی زمینه اصلی شرایط کار است.

### ب - مقررات کارگاهی

مقررات کارگاهی مجموعه مقرراتی است که توسط کارفرما برای یکسان‌سازی شرایط کار در کارگاه تدوین گردیده است. قانون کار ژاپن مقرر نموده که کارگاههایی که بیش از ده کارگر دارند مقررات کارگاهی شامل ساعات کار، اوقات استراحت، تعطیلات، شرایط پرداخت مزد، شرایط بازنشستگی و مقررات انضباطی را تهیه و یک نسخه از آن را به ادارات کار تسلیم نمایند.

بازار به یک بازار کار خارجی و گردش نیروی کار در سنین مختلف خدمت، بین شرکتهای طرفدارانی پیدا نموده است. بویژه شرکتهای خارجی و چندملیتی بیش از شرکتهای ژاپنی در صدد استخدام نیروی کار با تجربه و در سنین میانی خدمت می‌باشند. در گوشه و کنار نیز صحبت از افول نظام استخدام مادام‌العمر است. برخی پیشرفت و توسعه تکنولوژی نوین را علت افول نظام استخدام مادام‌العمر می‌دانند. آنچه که مسلم است نظام مذکور تاکنون موجودیت خود را حفظ نموده و شمار زیادی از صاحب‌بنظران بر ضرورت حفظ آن همچنان تأکید می‌کنند.

### ● رویه‌های جاری روابط کار و اشتغال

#### ۱- شرایط کار و اشتغال

در ژاپن شرایط کار از طریق انعقاد قراردادهای کار فردی، مقررات کارگاهی و پیمانهای دسته‌جمعی تعیین می‌گردد. نیازی به گفتن نیست که حداقل معیارها در قانون کار تعیین شده و می‌باید در هر سه مورد رعایت گردد و چیزی کمتر از آن تعیین نگردد.

هنگام تهیه این مقررات کارفرما می‌باید نظر سندیکای حائز اکثریت و در صورت عدم وجود چنین سندیکایی نظر نماینده اکثریت کارگران را کسب نماید؛ ولی کسب موافقت الزامی نیست در این زمینه کارفرما می‌تواند به تنهایی مقرراتی را وضع و یا اصلاح نماید.

رعایت مقررات کارگاهی در مورد کلیه کارگران الزامی است و قانون کار مقرر می‌دارد در مواردی که قراردادهای فردی کار مزایایی کمتر از مقررات کارگاهی پیش‌بینی نماید چنین مقرراتی باطل و به جای آن مقررات کارگاهی قابل اجراست. به هر حال، قانون در مواردی که مقررات کارگاهی مزایایی کمتر از قراردادهای فردی کار را پیش‌بینی می‌نماید، ساکت است. دادگاه عالی، رویه مهمی را در این زمینه ایجاد نموده و آن معقول بودن مقررات کارگاهی است. بنابراین، در این زمینه دادگاه هر یک از دو مقررات مربوط را با توجه به معیار معقول بودن آن سنجیده و حکم لازم را صادر می‌نماید. از این رو، رویه جاری این است که کارفرمایان با توجه به اوضاع و احوال اقتصادی و محیطی می‌توانند مقررات کارگاهی را اصلاح نمایند و در موارد اعتراض از جانب کارکنان، دادگاه تغییرات انجام شده در مقررات کارگاهی را با توجه به اوضاع و احوال محیط و وضع اقتصادی سنجیده و در صورتی که آن را معقول تشخیص دهد قابل اجرا تلقی می‌نماید. گفته شده که این رویه جهت حفظ اشتغال و جلوگیری از کاهش و یا اخراج، از طرف محاکم اتخاذ شده است و این در واقع نوعی ارتباط بین امنیت شغلی و انعطاف‌پذیری شرایط کار است.

### ج - پیمانهای دسته‌جمعی

سومین ابزار تعیین شرایط کار، پیمانهای دسته‌جمعی است. این پیمانها بین اتحادیه‌های کارگری و کارفرما منعقد می‌گردد. اتحادیه‌ها اغلب در سطح کارگاه فعالیت می‌نمایند و می‌توان گفت که تقریباً تمام پیمانهای دسته‌جمعی منعقد در ژاپن در سطح کارگاه

است. به هر حال، طبق قوانین مربوط همه انواع اتحادیه‌ها از جمله در سطح صنعت و یا منطقه‌ای و مانند آن نیز می‌توانند پیمان دسته‌جمعی منعقد نمایند. در ژاپن برای داشتن صلاحیت، لازم نیست که اتحادیه حائز اکثریت باشد. در سطح یک کارگاه نیز می‌تواند چند اتحادیه وجود داشته باشد، اتحادیه‌ها برای فعالیت‌های صحیح و قانونی دارای مصونیت بوده و به دلایل این نوع فعالیت‌ها نمی‌توانند تحت پیگرد قانونی قرار گیرند.

قانون اتحادیه‌ها سه نوع اقدام کارفرما را به شرح زیر غیرقانونی قلمداد می‌نماید:

۱- رفتار به ضرر کارگر به علت عضویت در اتحادیه.

۲- امتناع از مذاکره بدون ارائه دلیل موجه.

۳- تسلط و مداخله در تشکیل و اداره اتحادیه‌ها.

۹۵ درصد اتحادیه‌ها در ژاپن کارگاهی هستند دلیل آن نیز بهره‌دهی و عملکرد مناسب آنهاست. با توجه به نظام استخدام مادام‌العمر و اصل تعدیل شرایط کار ینفع حفظ اشتغال در کارگاهها این اتحادیه‌ها دارای عملکرد مناسبی در بازار داخلی کار بوده‌اند.

### ● اشتغال به کار کارگران بصورت انعطاف‌پذیر

استخدام مادام‌العمر در کارگاه همچنان حفظ و حمایت شده به دلیل اینکه تحت این نظام کارگران برای کار در یک کارگاه و یا شرکت به استخدام در می‌آیند و نه برای اشتغال در یک شغل خاص، مفهوم این امر آن است که کارگران در طول عمر خدمتی در مشاغل مختلف و گوناگون چرخش پیدا می‌نمایند.

در مورد کارگران این توقع وجود دارد که با گردش در کارهای مختلف بصورت منظم توانایی‌های خود را گسترش دهند. برای اجرای این اهداف کارفرمایان در مقررات کارگاهی حق تغییر و یا انتقال کار را برای خود تأمین می‌نمایند.



● در ژاپن، دولت در موارد بروز رکود و بحران اقتصادی، با اعطای یارانه به کارفرمایان سعی می‌نماید اخراج را به حداقل میزان تقلیل دهد.





در موارد بروز اختلاف، مسئله به محاکم ارجاع می‌گردد. اگر دادگاه انتقال کارگر را ناشی از سوء استفاده کارفرما از این حق بداند، رأی برگشت به کار قبلی را خواهد داد.

به هر حال، روند عمومی رأی محاکم به نفع مدیریت است و دلیل آن نیز همان مسئله امنیت شغلی است. محاکم، حفظ اشتغال را مقدم بر تغییر شرایط و یا محل کار قلمداد می‌نمایند و از مسئله انتقال در درون کارگاه بعنوان وسیله‌ای در جهت حفظ و تداوم اشتغال استفاده می‌شود.

محاکم معتقدند در صورتی که انتقال کارگر به شغل جدید مخالف مقررات قلمداد گردد این امر منجر به اخراج کارگر و از دست رفتن محل شغلی وی خواهد شد.

اخیراً مسئله انتقال از یک شرکت به شرکت دیگر نیز تا حدودی متداول شده است، شرط آن این است که رابطه استخدامی کارگر با واحد مادر همچنان حفظ گردد. این شکل اشتغال بعنوان یک شکل گسترش داده شده از رویه معمول به حساب می‌آید و معمولاً بین یک گروه از شرکت‌های وابسته اعمال می‌گردد.

نظام ارشدیت نیز دچار تحولاتی گردیده است و به علت سرعت در تحولات فن‌آوری و ساختار صنعتی و سالخورده‌گی جامعه، نظام ارشدیت نامناسب به نظر می‌رسد. این نظام تا زمانی مفید است که با گذشت زمان به توانایی‌های کارگر افزوده گردد. این روش به تدریج طرفداران خود را از دست می‌دهد زیرا که افراد جوانتر با توانایی‌ها و ظرفیت‌های بیشتر، از این روش ناراضی هستند و به نظام ارزیابی کارتری معتقد می‌باشند.

## ۲- اخراج موجه

همانگونه که عنوان شد قانون کار ژاپن اخراج با یک ماه اخطار قبلی را پیش‌بینی نموده است و نیازی به ارائه دلایل موجه برای اخراج نیست ولی محاکم در عمل این مقررات را به نحو دیگری اجرا نموده و برای آن محدودیت‌هایی

## ● رعایت مقررات کارگاهی در مورد کلیه کارگران الزامی است و قانون کار ژاپن مقرر می‌دارد در مواردی که قراردادهای فردی کارمزایی کمتر از مقررات کارگاهی پیش‌بینی نمایند، چنین مقرراتی باطل و به جای آن مقررات کارگاهی قابل اجرا است.

قابل شده‌اند. در حقیقت، کارفرما می‌باید دلایل موجه و قابل قبولی را برای اخراج کارگر ارائه دهد و در این زمینه چارچوب زیر ارائه گردیده است.

۱- نیاز اقتصادی برای کاهش تعداد کارگر وجود داشته باشد.

۲- کوشش صمیمانه از جانب کارفرما جهت اجتناب از اخراج به عمل آید، مانند کاهش حقوق‌ها، کسر اضافه‌کار، عدم استخدام جدید و جانشینی نیروی کار، تشویق کارگران به درخواست بازنشستگی زودرس، انتقال و مانند آن.

۳- اتخاذ روش مناسب جهت انتخاب افراد برای اخراج.

۴- مشورت با اتحادیه کارکنان در زمینه نیاز به تعدیل نیروی انسانی شامل زمان‌بندی و جدول و روش آن.

چنانچه کارفرما موفق به رعایت شرایط ذکر شده در بالا نشود تعدیل نیروی انسانی از طرف محاکم بعنوان سوء استفاده از حق اخراج تلقی می‌گردد.

## ۳- مذاکرات مزد سالانه

هر ساله در بهار کلیه اتحادیه‌ها با کارفرمایان خود در مورد افزایش مزد مذاکره می‌نمایند؛ این مذاکرات معمولاً در سطح کارگاه است ولی کارگاهها و یا اتحادیه‌های مربوط جهت ایجاد هماهنگی و یکنواختی در اتخاذ تصمیم‌ها از

نظرات اتحادیه‌های سراسری و کنفدراسیون‌های کارگری نیز استفاده می‌نمایند.

معیار عمده برای تعیین میزان افزایش مزد، وضع اقتصادی کارگاه است. این مذاکرات کمتر با اقدامات جمعی و یا اعتصاب توأم است زیرا همانگونه که عنوان شد بقاء و موجودیت کارگاه یکی از موارد مهمی است که همواره مورد نظر و توجه اتحادیه‌هاست.

## ۴- نظام پرداخت پاداش

بسیاری از کارفرمایان معادل چهارالی پنج ماه پاداش پرداخت می‌نمایند. دلیل این امر آن است که کارآیی نیروی کار را افزایش داده و موجب کاهش هزینه‌های پرسنل می‌گردد. در این زمینه به موارد زیر اشاره می‌شود:

۱- به دلیل اینکه پرداخت پاداش مبتنی بر الزام قانونی نیست بصورت انعطاف‌پذیرتری و مطابق با شرایط کارگاه پرداخت می‌شود. این پاداشها می‌تواند برای بهبود روحیه کارگران بکار گرفته شود. به کارگران برای حسن انجام وظایف برحسب اهداف مانند حجم مناسب کار، فروش، ارزش افزوده و منافع پاداش داده می‌شود.

۲- در مواردی که کارکنان فعالیت‌های برجسته‌ای از خود نشان می‌دهند مانند کاهش هزینه‌ها از طریق ابتکارات و اختراعات، ارائه عقاید و نظریات جدید در زمینه تکنولوژی، یا بهبود شهرت شرکت، از محل صندوق پاداشها به آنان پاداش‌های ویژه پرداخت می‌گردد.



۳- پاداش‌ها موجب می‌گردد که حق بیمه اجباری پرداختی کارفرما کاهش یابد. حق بیمه به پاداش تعلق نمی‌گیرد و یا در مواردی که پاداش مشمول حق بیمه می‌شود نرخ آن از نرخی که به دستمزد تعلق می‌گیرد کمتر است. در این صورت به نفع کارفرما است که قسمتی از مزد را به صورت پاداش پرداخت کند تا حق بیمه مربوطه کاهش یابد.

۴- برای کار بیشتر از ۸ ساعت در روز به صورت اضافه‌کار، کار شب و کار در تعطیلات، می‌باید ۲۵ درصد اضافه پرداخت شود. بنابراین، کارفرما قسمتی از مزد را به صورت پاداش پرداخت می‌نماید تا مبنای محاسبات برای اضافه‌های کار در شب، تعطیلات و اضافه‌کاری کاهش یافته در نتیجه در هزینه‌های نیروی کار صرفه‌جویی شود.

۵- پرداخت‌های جدایی از کار مانند پرداخت‌های مربوط به اخراج کار نیز به این ترتیب کاهش می‌پذیرد.

### ● نتیجه

اهمیت حقوق جاری در ژاپن در چارچوب مقررات می‌باید مورد توجه قرار گیرد. مشاهده گردید در مواردی که محاکم، مقررات قانون کار و یا قوانین دیگر را برای حمایت از کارگر کافی نمی‌دانند با توجه به شرایط طرفین و اوضاع و احوال اقتصادی و محیطی در هر مورد احکام لازم را صادر می‌نمایند.

در صدور این احکام، استناد اصلی حفظ و تداوم اشتغال است. در این راه مقررات کارگاهی تدوین شده از جانب کارفرما را جهت حفظ و تداوم اشتغال قابل تغییر می‌دانند و عنوان

می‌گردد که شرایط کار از جمله مزد و بویژه نوع شغل و محل اشتغال در صورت ضرورت و نیاز اقتصادی کارفرما قابل تغییر است. حد این تغییر معقول بودن آن به تشخیص دادگاه است و هدف نیز حفظ و تداوم اشتغال ذکر شده است. در واقع، این نوع مهمی از انعطاف‌پذیری است. انعطاف‌پذیری در عمل و اجرای قوانین نتیجه این نظام، نرخ بسیار پایین بیکاری است، این نرخ در حال حاضر در ژاپن ۳ درصد می‌باشد.