



مذاکرات بهاره دستمزد در ژاپن

ترجمه و تفسیر: احمد مشیریان

مقدمه

در جوامع امروزی توسعه لفظ شناخته شده‌ای است به نوعی که هم کشورهای صنعتی پیشرفته و هم کشورهای نیمه صنعتی و عقب مانده برنامه‌های کوتاه مدت و بلند مدت خود را بر مبنای رسیدن به توسعه از ابعاد مختلف «سیاسی» اجتماعی و اقتصادی و ... تدوین می‌نمایند. توسعه یافتگی دارای مشخصات خاصی است از این رو است که کشورهای مختلف جهان را در چارچوب درجه توسعه آنان، البته بیشتر از بعد اقتصادی تقسیم‌بندی نموده و آنها را به کشورهای توسعه یافته، در حال توسعه و کمتر توسعه یافته تقسیم نموده‌اند.

کشورهای بزرگ و قطب صنعتی که به کشورهای توسعه یافته مشهور شده‌اند دارای تاریخچه صنعتی تقریباً مشابه و یکسانی

می‌باشند. ژاپن یکی از ۷ کشور بزرگ صنعتی دنیا است که دستیابی به این پیشرفت‌ها را در طول مدت نه چندان طولانی کسب نموده است اما به اذعان کلیه کارشناسانی که به نوعی در خصوص کشور آفتاب تابان تحقیقاتی داشته‌اند، ژاپن پیشرفتهای خود در عرصه جهانی را مدیون و مرهون کار و تلاش مردم این کشور می‌داند.

توسعه صنعتی ژاپن پس از جنگ جهانی دوم آغاز می‌گردد. از آن تاریخ کارگر و کارفرما در کنار یکدیگر به ساختن کشورشان پرداختند در طی این دوران نشستها و مذاکرات فراوانی بین دو طرف انجام گرفت. ظاهر این مذاکرات در هر دور منجر به پیروزی یک طرف می‌گردید لیکن اصل مذاکرات نشان می‌دهد که هر یک از طرفین منافع مشترکی را دنبال می‌نمودند و

در هر لحظه که احتمال خدشه‌ای به منافع مشترک آنان می‌رفت هر دو طرف به منظور حفظ آن، از منافع شخصی خود گذشته و در واقع به منافع مشترکشان که همان منافع ملی کشورشان بود می‌اندیشیدند و در حقیقت منافع شخصی و گروهی خود را فدای منافع ملی کشورشان می‌نمودند زیرا که هدف اصلی آنان سربلندی و افتخار برای مردم و کشورشان بود.

البته این نیز طبیعی است که در شرایط عادی هر گروه از طرفین در راستای احقاق حقوق زیر مجموعه خویش به دفاع از منافع آنان پرداخته و تا حد امکان آن را پیگیری نمایند.

ژاپن امروز یکی از بزرگترین قطبهای صنعتی دنیاست و تشکلهای کارگری و کارفرمایی موجود در این کشور از ارکان تصمیم‌گیرنده در مسائل و موضوعات

● کشورهای بزرگ و قطب صنعتی که به کشورهای توسعه یافته مشهور شده‌اند دارای تاریخچه صنعتی تقریباً مشابه و یکسانی می‌باشند.

کارگری و کارفرمایی در این کشور می‌باشند. کارگران ژاپنی بالاترین دستمزد را در بین کارگران سایر کشورها دریافت می‌نمایند. و به همین دلیل کار در این کشور از این بعد جذابیت خاصی دارد به نحوی که علی‌رغم محدودیتهای عسیده‌ای که برای ورود کارگران خارجی وجود دارد تعداد زیادی کارگر به صورت غیرقانونی در این کشور وارد شده و مشغول به کار می‌باشند.

مقاله حاضر تاریخچه‌ای از منازعات افزایش دستمزد است که به تازگی تحت همین عنوان توسط مؤسسه کار ژاپن منتشر گردیده است.

مذاکرات بهاره دستمزد بخش اول - تاریخچه

دوره شکل‌گیری مذاکرات در بین سالهای ۱۹۴۶ - ۱۹۵۵

در خلال اولین ده سال مذاکرات بهاره دستمزد تعداد شرکاء واجد شرایط از سه میلیون در سال ۱۹۵۶ به ۵/۲ میلیون در سال ۱۹۶۴ افزایش یافت. این افزایش حدوداً شامل یک میلیون نفر هر چهار سال گردیده است.

در خلال این سالها وضعیت اقتصاد ژاپن بسیار مواج بوده لیکن پس از سال ۱۹۶۰ به دلیل ایجاد تسهیلات لازم، تجارت

از سال ۱۹۶۳ تا ۱۹۶۷ هدف این مذاکرات افزایش مزد در سطح کشورهای اروپایی بود. از سوی دیگر کارفرمایان سعی در ثابت نمودن دستمزدها داشتند و روی همین اصل افزایشهای مزد پایه را نمی‌پذیرفتند و به دنبال یک سیستم افزایش سالیانه بودند. کارفرمایان همچنین در جستجوی افزایش محدود مزد بر اساس سازماندهی درخواستهای خود صنایع بودند.

کلید مفهوم در مذاکرات مزد در ژاپن نرخ افزایش بهاره مزد یعنی میانگین افزایش بهبود یافته دستمزد کارگران در شرکت‌های بزرگ در خلال برنامه زمان‌بندی شده منازعات بود که برای کارگران بخش خصوصی راه آهن و معادن ذغال سنگ در سال ۱۹۵۷ شروع شده بود در طی این سالها الگوی اصلی افزایش دستمزد متعلق به کارگران راه آهن بود و در طی دهه ۱۹۶۰ افزایش دستمزد کارگران شرکت‌های فولاد در مذاکرات بهاره مزد به عنوان الگو مد نظر قرار گرفت در آن زمان تعداد کارگران بخش دولتی زیاد بود و با توجه به توسعه سریع این مذاکرات کارگران بخش خدمات دولتی نیز شروع به ارائه درخواستهای خود برای مشارکت در این زمینه را نمودند. بنابراین همزمان با توسعه کالاهای تولیدی و تغییر ساختار صنعتی، انتقادات نیز در بخش دولتی افزایش یافت.

پیشرفت نمود و نهایتاً ژاپن در سال ۱۹۶۴ به عضویت OECD* سازمان همکاری و توسعه اقتصادی درآمد هر چند در طول دوره جنگ اقتصاد ژاپن رو به نابودی گذارده بود لیکن پس از این سالها اقتصاد ژاپن رونق گرفته و فعال شد به نحوی که در اقتصاد بین‌المللی جایگاه قابل‌طرحی یافت.

پس از سال ۱۹۶۰ در نتیجه افزایش قدرت رقابت کالاهای ژاپنی در بازار جهانی اعتماد شرکت‌های ژاپنی به سرمایه‌گذاری افزایش یافت. به علاوه سیاستهای تهاجم‌کننده دولت ژاپن سبب سرمایه‌گذاریهای بزرگ بر روی دستگاهها و تجهیزات گردید.

توسعه عمومی سبب افزایش تقاضا برای حضور فارغ‌التحصیلان جدید در بازار کار گردید و بر همین اساس فشار برای افزایش دستمزد آغاز گردید. در چنین دورنمای اقتصادی کمیته منازعات مذاکرات بهاره مزد برای اولین مرحله به منظور انسجام این‌گونه منازعات در سطح صنایع و به منظور تهیه پیشنهاد برای مزد شکل گرفته و جدول زمانی نیز برای انجام مذاکرات تدوین نمود.

● پس از سال ۱۹۶۰ در نتیجه افزایش قدرت رقابت کالاهای ژاپنی در بازار جهانی اعتماد شرکت‌های ژاپنی به سرمایه‌گذاری افزایش یافت.



توسعه سالیانه

در پایان سال ۱۹۵۴ پس از پایان سال رقابت کارگران معادن ذغال سنگ پنج فدراسیون کارگری به نامهای تانرو (TANRO) (اتحادیه کارگران معادن ذغال سنگ ژاپن) شیتت سوسورن (SHITETSUSOREN) (فدراسیون اتحادیه‌های کارگران ترکیبات شیمیایی ژاپن) گوکارورن (Gokaroren) (فدراسیون اتحادیه‌های کارگری ترکیبات شیمیایی ژاپن)، دن سان (Densan) (اتحادیه کارگران لوازم برقی) کامی‌پارورن (Kamiparoren) (فدراسیون اتحادیه‌های کارگری خمیر کاغذ ژاپن) درخواست شروع منازعات را نموده و آنرا به ثبت رساندند این حرکت تا بهار سال ۱۹۵۵ با الحاق سه تشکل دیگر به یک شورای مشترک نامهای زنکوکین زوکو (Zenkokinzoku) (اتحادیه کارگری فلزات ملی)، کاگاکو دومی (Kagaku Domei) (فدراسیون اتحادیه کارگری صنایع شیمیایی ژاپن) و دن گیوررن (Den Kiroren) (فدراسیون اتحادیه‌های کارگری ماشینهای برقی ژاپن) این شورا به اتحاد مشترک هشت اتحادیه بزرگ تبدیل گشت. این حرکت آغاز تولد مذاکرات بهاره مزد (Shunto) بود. این شورا در واقع نقش هدایت این مذاکرات را بر عهده گرفت و فشارهای خود را به وسیله سه اتحادیه اول وارد می‌ساخت. وضعیت اقتصادی در طی این سالها به طرف بی‌ثباتی می‌رفت اما نسبتاً به سرعت توافق حاصل می‌شد. بدون اینکه اعتصابات بزرگی روی دهد.

● با توسعه کالاهای تولیدی و تغییر ساختار صنعتی انتقادات نیز در بخش دولتی افزایش یافت.

در ششمین کنگره عمومی (شورای عمومی اتحادیه‌های ژاپن) که در تابستان سال ۱۹۵۵ برگزار گردید یک رهبر جدید برای ریاست انتخاب گردیده و سیاستهای جدیدی نیز اتخاذ شد. در این کنگره رسماً تصمیم گرفته شد، که در مذاکرات بهاره مزد به دفاع از استانداردهای سطوح زندگی پرداخته شده و به وسیله افزایش دستمزد سعی در به دست آوردن این استانداردها شود. در همان زمان یک تشکیلات دیگر به نام اتحادیه خدمات عمومی کارگران نیز به عضویت و شراکت در تشکیلات کارگری درآمد. و در مذاکرات مزد شریک شد. بدین ترتیب توانائی و پشتوانه این تشکلها در تصمیم‌گیری افزایش دستمزد سالیانه از قوت بیشتر برخوردار گردید. و مذاکرات سنتی پائیزه مزد (در آن زمان کارگران کارخانجات فولاد و استیل

اصلی‌ترین درخواستهای خود را در فصل پائیزه دنبال می‌کردند) منجر به اتخاذ تصمیم در جزئیات نشد و فعالیتهای متمرکز برای اتخاذ تصمیم در ماه مارس گردید و این در واقع بنیانگذاری جدول (Shunto) مذاکرات بهاره مزد بود. در مقابل (فدراسیون انجمنهای کارفرمایان ژاپن) اصرار داشت که افزایش بهره‌وری می‌بایستی بر افزایش حقوق تقدم داشته باشد، هنگامی که اولین دوره مذاکرات بهاره مزد در سال ۱۹۵۶ آغاز گردید اقتصاد در حال توسعه بود اما قیمتها ثابت و پایدار بوده و اعتصابات نسبتاً کم بود در همین حال مذاکرات در یک فضای تهاجمی جریان داشته و افزایشات مورد درخواست در بخش خصوصی با فرمول افزایش سالیانه مزد به علاوه فرمول آلفا در حال گسترش بود.

● کارگران ژاپنی بالاترین دستمزد را بین کارگران سایر کشورها دریافت می‌کنند.



در سال ۱۹۵۸ در یک چرخش اقتصادی به طرف پایین مذاکرات مزد همانند قبل توقیفی برای اتحادیه‌های کارگری نداشت و کشمکشها مشکلاتی را به بار آورد. که نتیجه آن اعتصابات طولانی بود و در نتیجه افزایش دستمزد در حد کمتر از سال قبل پذیرفته شد. نیکیرن در آن زمان عنوان می‌داشت که افزایش دستمزد در درون یک چارچوب اصلاح شده امکان‌پذیر می‌باشد. و ادامه فشارهای موجود برای افزایش دستمزد سبب گردید که یک سیستم پایدار برای افزایش سالیانه دستمزد مورد نظر قرار گرفته و پیوسته اصلاحاتی در روی مزد پایه صورت گیرد. ضمن اینکه در درون حرکت‌های کارگری انتقاداتی نیز بر این تصمیمات وارد می‌گردید.

نرخ افزایش مذاکرات بهاره مزد مقدماً به‌وسیله اتحادیه کارگران بخش خصوصی راه‌آهن مورد قبول واقع گردید و این اتحادیه

رشد تمایلات به طرف عضویت در اتحادیه‌ها نمایان شده و دو طرف راضی به افزایش سالیانه مزد در کنار انعقاد موافقتنامه‌هایی برای ایجاد هماهنگی در افزایش بهره‌وری شدند.

در سال ۱۹۵۷ اکثر شرکتهای ژاپنی افزایش دستمزد نسبتاً زیادی داشتند. و میانگین این افزایشات به صورت یک الگو به عنوان نرخ افزایش دستمزد مذاکرات بهاره مزد نامگذاری و برای استفاده سایر شرکتهای در اختیار آنان قرار گرفت.

در ماه جولای همان سال توصیه‌نامه‌ای توسط (Authority Personajal Jinjijn National) سازمان ملی پرسنلی ژاپن در خصوص دستمزد بخش عمومی صادر گردید که منجر به تثبیت یک استاندارد بالا در مورد دستمزد گردید به نحوی که افزایش سخاوتمندانه‌ای را برای کارگران بخش خصوصی راه‌آهن، و کارگران معادن به همراه داشت در آن زمان آقای مائدا دبیرکل فدراسیون کارفرمایی نیکیرن بود که تسلیم این خواسته شد. مذاکرات مزد در آن زمان پیروزی برای اتحادیه‌های کارگری به وجود آورد به نظر می‌رسید که نیکیرن در آن وقت این مذاکرات را دست کم گرفته بود. آنها اعلام نمودند که باید اعتراف نماییم که در این مذاکرات نشان داده شد که قدرت سازمانی و مهارت استراتژیک در درون مذاکرات مزد راه یافته است. در مذاکرات بعدی بهاره مزد اتحادیه‌های کارگری صنایع فلزی آهن و استیل به توفیقات زیادی نائل نگردید زیرا سطوح دستمزد آنان در مقایسه با سایر صنایع از قبل بسیار بالاتر بود.

نقش میانجیگرانه‌ای را در این ارتباط بر عهده گرفت.

در سال ۱۹۵۹ فدراسیون کارگری سو هیو (Sohyo) با فدراسیون اتحادیه‌های مستقل ژاپن شورای مشترکی به نام شورای مشترک مذاکرات بهاره مزد تشکیل دادند و اتحادیه کارگران صنایع فلزی آهن و استیل با کارگران سازندگان کشتی به صورت مشترک برای اولین بار در مذاکرات بهاره مزد شرکت نمودند. جدول زمان‌بندی ترسیم شده مذاکرات بدون اینکه هیچ شرکت خاصی هدایت آن را برعهده داشته باشد به جلو کشیده شده بود هرچند که جدول زمان‌بندی دنبال نشد. به علاوه اینکه تعدادی از شرکتها برنامه بلند مدتی در خصوص اهداف شرکت تدوین نموده و موافقت‌نامه‌هایی را در خصوص پایدار ماندن مزد کارگرانشان با اتحادیه‌ها به امضاء رسانده بودند.

در سال ۱۹۶۰ اتحادیه‌های کارگری برای یک مبارزه طولانی سخت برنامه‌ریزی نمودند. اما اقتصاد شناور با توسعه سرمایه‌گذاری به سرعت در حال پیشرفت بود. در عین حال همه کارگران به خصوص معدن‌چیان به دنبال کسب افزایش دستمزد نسبتاً زیادی بودند و فدراسیون کارفرمایی نیکیرن نیز اعتراف کرده بود که می‌بایستی به نوعی درب کیسه‌ها را شل نمایند.

در سال ۱۹۶۱ تولید ناخالص به سرعت افزایش یافته به نحوی که افزایشی معادل ۱۱/۹ درصد نسبت به دوره‌های حقیقی خود نشان می‌داد. در همین سال دستمزد پایه برای کارکنان مرد فارغ‌التحصیل دبیرستان و دانشگاه قریب ۲۳ درصد افزایش یافت فدراسیون کارفرمایی نیکیرن ضمن افزایش حقوق ۱۴ درصد به صورت

متوسط برای کارگران تحت حمایت کارخانجات خود توصیه‌نامه منتشر شده به‌وسیله سازمان ملی پرستلی ژاپن (JinJin) در خصوص افزایش دستمزد ۱۲/۴ درصدی کارگران بخش عمومی را مورد ملامت قرار داد این چرخش اقتصادی برای ورود به اقامت قدرتمندانه در بازارهای بین‌المللی بود.

در سال ۱۹۶۲ هنگامی که تراز پرداختها به طرف کسری متمایل گردیده بود اقتصاد وارد مرحله تعدیل گردید. اتحادیه‌های کارگری با هم و همچنین همکاری اتحادیه‌های کارگری صنایع آهن و استیل جدول زمان‌بندی شده مذاکرات مزد پیش از موعد را تدوین نمودند. اما با وجود پشتیبانی عمومی نیروی کار موفق به ثبت الگوی خاصی برای افزایش دستمزد نشدند در طی این سال افزایش مزد حاصل شده برای کارگران صنایع فلزی آهن و استیل به‌صورت کلی بدون تأثیر نبود و کارفرمایان بسیاری از صنایع نظیر (آهن و استیل، کشتی‌سازی صنایع الکترونیک، نفت شیمیایی و بخش خصوصی راه‌آهن) همکاری‌های عسیده‌ای را با حرکت اتحادیه‌های کارگری داشته و آنها را برای یک‌سال دیگر به ترک مواضع در صنایع مرتبط فرا خواندند.

در سال ۱۹۶۳ اتحادیه‌های کارگری افزایشی معادل سطوح مزد کارگران اروپایی درخواست نمودند. در آن زمان کارفرمایان اصرار داشتند که سطوح افزایش دستمزد نیابستی از سطح واقعی تولید ناخالص داخلی بیشتر شود (مجموع دستمزد و افزایش سالیانه)

فعالیت‌های اتحادیه‌های کارگری توسعه‌یافته بود. ۱۶ کنفدراسیون کارگری ژاپن (Domei) و ۷ فدراسیون کارگری صنعتی به‌منظور شرکت در مبارزات مربوط به مذاکرات بهاره مزد به یکدیگر ملحق شده بودند.

از سوی دیگر نیکیرن (اتحادیه فدراسیون‌های کارفرمایی) نیز نسبت به توسعه اعضا صنعتی جدید خود اقدام نموده و صنایع نساجی، صنایع ترکیبی و بنگاه‌های خبرگزاری بخش خصوصی را نیز به جمع فدراسیون‌های خود اضافه نموده و لیست صنایع خود را به ۱۰ صنعت توسعه داده بود. نرخ افزایش دستمزد در این سال به‌طور متوسط ۹/۱ درصد نسبت به سال مشابه قبل کمتر گردیده بود.

در سال ۱۹۶۴ اقتصاد دربهای باز ادامه یافت و حدوداً ۹۳ درصد تجارت آزاد شده بود در آوریل همان سال ژاپن به عضویت IMF* صندوق بین‌المللی پول درآمده و به OECD** سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نیز ملحق گردید. در این سال هر دو کنفدراسیون کارگری بزرگ ژاپن (Sohyo Domei) اعلام نمودند که خواهان افزایش دستمزدی معادل ۲۵ درصد می‌باشند. بر اساس محاسبات انجام‌شده در صورت چنین افزایشی حقوق کارگران ژاپنی معادل سطح حقوق کارگران اروپایی می‌گردید.

کارفرمایان استدلال می‌کردند که سطح افزایش دستمزد می‌بایستی کمتر از ۵ درصد نگهداری شده و با افزایش بهره‌وری قابلیت‌های پرداخت افزایش یابد.

IMF - ICF - شورای اتحادیه‌های کارگران فلزکار ژاپن، Sodomei فدراسیون

اتحادیه‌های کارگری ژاپن Zenro کنگره اتحادیه‌های کارگری ژاپن و ZenKanko - شورای ملی کارگران بخش دولتی و اتحادیه‌های کارگران بخش عمومی، Domei ۱۶ کنفدراسیون کارگری ژاپن در این زمان در حال بازسازی مجدد ساختار تشکیلاتی خود بودند.

جدا از این تغییرات در داخل این سازمانها اختلاف نظرهایی بین احزاب سوسیالیست و کمونیست وجود داشت. نهایتاً از سوی Korokyo - شورای مشترک اتحادیه‌های مؤسسات بخش عمومی در مخالفت با برنامه‌های سوسیالیستها اعلام اعتصاب گردید. این اعتصاب به‌زودی خاتمه یافت زیرا دولت قول داد که اختلاف حقوق کارگران بخش عمومی و بخش خصوصی را اصلاح نموده و به اصول برابری دستمزد در بخش عمومی و خصوصی احترام بگذارد.

در مذاکرات بهاره دستمزد تصمیم گرفته شد که مبلغ ۳۰۰ ین به‌عنوان افزایش پایه و ۹۰۰ ین به‌عنوان افزایش سنواتی به دستمزدها افزوده شود.

کارفرمایان پیش‌بینی کردند که این افزایش می‌بایستی به امکان رقابت آنان در بازارهای جهانی لطمه وارد سازد. □

* Organization for Economic Co - Operation and Development

* International Monetary Fund (IMF)

** Organization For Economic Co - Operation and Development (OECD)