

روند جدید در بازار کار ژاپن

ترجمه و تدوین: احمد مشیریان

مقدمه:

اشتغال و بی‌کاری دو واژه ملموس و شناخته‌شده برای تمامی افراد یک جامعه بویژه کسانی است که پس از گذراندن دوران تحصیل و به‌قصد ارتزاق و کسب روزی حلال وارد بازار کار شده و به‌این ترتیب مرحله جدیدی از زندگی خویش را آغاز می‌نمایند.

بالا بودن نرخ اشتغال در یک کشور تداعی‌کننده یک جامعه پویا و فعال است و افزایش نرخ بی‌کاری نشانه‌ای است از عدم کارگیری تمامی توان یک جامعه در جهت ساختن آن کشور در نتیجه پژمردگی و درد و رنج برای آن تعداد از افراد جامعه که علی‌رغم داشتن نیروی جوانی و شادابی، قادر به عرضه توان و استعدادهای خویش برای ساختن جامعه‌اشان نیستند. هنگامی که رونق اقتصادی در یک جامعه حاکم باشد در سایه کار و تلاش همگانی تولید ناخالص داخلی افزایش یافته و سبب وفور و فراوانی می‌گردد به این ترتیب تمامی افراد از نعمات آن برخوردار خواهندگردید و بالعکس دوران افول اقتصادی همراه با افزایش نرخ بی‌کاری و سختی معیشت برای جویندگان

کار خواهدبود.

نظام اشتغال در هر کشور یکی از عوامل مهم در اقتصاد به‌شمار می‌رود هنگامی که کشوری با بحرانهای اقتصادی روبه‌رو می‌گردد اولین نقطه مورد توجه در آن کشور واحدهای صنعتی است که به تبع آن ضربه شدیدی بر پیکر اشتغال وارد خواهدشد و به‌دنبال آن شاهد افزایش نرخ بی‌کاری در آن کشور خواهیم بود.

ژاپن دومین کشور صنعتی جهان است که نظام اشتغال در این کشور ماهیتاً دارای تفاوتها و ظرافت‌های متفاوتی با سایر کشورهای جهان است و علی‌رغم این‌که نوع حکومت تقریباً مشابه کشورهای غربی است لیکن اشتغال در این کشور دارای ویژگی‌های منحصر به‌فردی است که در سایر کشورهای جهان کمتر به آن پرداخته شده‌است.

ژاپنیها معتقدند که نظام اشتغال در این کشور دارای سه خزانه متبرک است که با توجه به شرایط و اوضاع حاکم در آن دوران توانسته‌است رونق اقتصادی را در این کشور به ارمغان آورد و این عوامل را به‌این شرح توصیف می‌نمایند:

۱. تضمین شغلی درازمدت یا استخدام

برای همه عمر.

۲. اعطای دستمزد همراه با ارتقا به کمک عواملی نظیر افزایش سن و سابق خدمتی که به نظام ارشدیت مشهور است.

۳. سازماندهی اتحادیه‌های کارگری به‌صورت کاملاً مجزا در هر یک از شرکتها و موسسات.

این عوامل حداقل امتیازاتی بوده‌است که در بیشتر کارخانجات برای کارکنان

بسیار بسوزن نرخ اشتغال در یک کشور تداعی‌کننده یک جامعه پویا و فعال است و افزایش نرخ بی‌کاری نشانه‌ای است از عدم کارگیری تمامی توان یک جامعه در جهت ساختن آن کشور در نتیجه پژمردگی و درد و رنج برای آن تعداد از افراد جامعه که علی‌رغم داشتن نیروی جوانی و شادابی، قادر به عرضه توان و استعدادهای خویش برای ساختن جامعه‌شان نیستند.

مدنظر قرار گرفته و همواره اجرای منصفانه آن مورد درخواست شاغلین بوده‌است. در طی سالهای اخیر، بحث‌های مختلفی در خصوص نقد نظام اشتغال در ژاپن انجام گرفته و ایراداتی بر آن وارد شده‌است.

منتقدان بر این باورند که در طی این سالها تغییراتی در وضعیت اقتصادی و هرم جمعیتی به وجود آمده است، که به تبع آن انتظار می رود که تغییراتی در نظام اشتغال نیز به وجود آید و برخی نیز لزوم این تغییرات را اجتناب ناپذیر می دانند. امید آن داریم که این گونه تجربیات بتواند راه گشای حل معضلات در نظام اشتغال و کاهش نرخ بی کاری در کشورمان گردد.

بخش اول:

ماهیت نظام اشتغال جاری در ژاپن

الف: صفات ممیزه نظام اشتغال

نظام اشتغال یک عنصر حیاتی در هر کشور است. این نظام صرفاً تعریف رابطه بین شرکت و کارکنان نیست اما عامل مهمی در تعیین استاندارد سطح زندگی و تثبیت وضعیت اجتماعی است، هر چند عوامل مهم دیگری هم به صورت زیرمجموعه در تثبیت این وضعیت دخیل است.

اشتغال برای همه عمر و ارشدیت مزد پایه و ارتقا از جمله مفاهیم مهم در آینده نظام اشتغال ژاپن است که هنوز به صورت دایم در این کشور به مورد اجراء گذارده نشده است.

گسترش درخواستها برای اجرای این نظام پس از جنگ جهانی دوم آغاز شد. در آن هنگام چرخهای اقتصادی ژاپن به طرف وضعیت مطلوب می رفت و در واقع پذیرش نظام اشتغال برای همه عمر و ارشدیت با توجه به وضعیت هرم سنی جمعیت جوان در آن زمان صورت گرفته است.

به طور خلاصه شرکتها نظام اشتغال

درخواست شده را با توجه به اوضاع جاری در آن زمان پذیرفته اند.

امروزه نظام اشتغال ژاپنی تغییراتی نمایشی در پاسخ به تغییرات مفرط شرایط اقتصادی خارج از کارخانه دارد.

مقاله حاضر تحقیقاتی از تغییرات مورد انتظار است. اجازه می خواهیم که مبحث را با نگرش مجددی روی نظام اشتغال فعلی موجود در ژاپن آغاز نموده و به عوامل خارجی مؤثر بر آن نظری بیفکنیم.

ب: بازتاب سیستم اشتغال

کارگران ژاپنی به پشتکار و وفاداری در جهان معروفند البته این به این معنی نیست که آنها با چنین طبیعتی متولد شده و شایسته انجام کارهای سخت و طولانی مدت بوده و وفاداری آنها صرفاً به شرکت باشد، بلکه بیشتر یک عرق ملی است. معهدا ملاحظه سبک زندگی

از قرن نوزدهم نشان می دهد که صاحبان کارخانجات از نرخ بالای جابجایی این نیروها به ستوه آمده بودند زیرا صنعتگران، کارکنان زیردست خود را برای کسب شرایط بهتر کاری از یک کارخانه به کارخانه دیگر می بردند. شرکتهای ژاپنی قدرت زیادی کسب نمودند زیرا آنها راههای زیادی را یافتند تا بتوانند کارکنان خود را به انجام کارهای سخت و وفادار بودن تشویق نمایند. اصلی ترین ابزار آنها برای استخدام نظام دستمزد پایه بر مبنای ارشدیت و امنیت شغلی آنها برای استخدام درازمدت تا سن قیومیت و بازنشستگی است.

بر اساس کتاب مورخ اقتصادی (konosukeodaka) این مطالعات اول در خلال بازسازیهای پس از جنگ بطور گسترده ای عملیات اجرایی آن آغاز گردیده است. پس از مدت زمان طولانی، ژاپن در حالی در نیمه دوم قرن نوزدهم

هنگامی که کشوری با بحرانهای اقتصادی روبه رو می گردد اولین نقطه مورد توجه در آن کشور واحدهای صنعتی است که به تبع آن ضربه شدیدی بر پیکر اشتغال وارد خواهد شد و به دنبال آن شاهد افزایش نرخ بی کاری در آن کشور خواهیم بود.

به طرف صنعتی شدن می رفت که مرکزیت اقتصاد به طرف صنایع متمایل گردید.

توسعه صنعت سنگین با جنگ جهانی اول در حوالی سالهای ۱۹۲۰ آغاز گردید. در آن زمان تولیدکنندگان ژاپنی در جست و جوی معرفی کالاهای پیشرفته کشورهای آن سوی دریاها بودند، بویژه کالاهایی که در حوزه تولید کشتی سازیها و ماشین آلات الکتریکی بودند. از آن زمان با بروز مهارتهای فنی کالاهای جدیدی به وسیله ژاپنیا معرفی گردید. از این پس

صنعتگران ژاپنی در دوره زمانی سالهای بین ۱۸۶۸ - ۱۶۰۰ موبد این مطلب است.

تحقیقات نشان داده است که سران روحانی مرتبط بین صاحبان صنعت و نوآموزان نسبت به ترویج وفاداری در نظام موجود و همچنین حاکمیت و نفوذ صنعتگران تاکید می نمودند.

این تحقیقات همچنین نشان داده که به صنعتگران توصیه شده که به طور منصفانه و به موقع برای جلب وفاداری کارکنان در شرکتها به آنان نزدیک شوند. اسناد باقیمانده



کارگران زیادی در خیابان یافت نمی‌شدند که قابلیت‌های مختلفی در این ارتباط داشته باشند.

شرکتهای ژاپنی متأثر از این موقعیت مجبور به استفاده از نوآموزان خوش ذوق و بدون مهارت بودند که تحصیلات ضروری خود را به پایان رسانده بودند و آنها را برای دوره‌های آموزشی عمیق‌تر و تحصیلات بیشتر و داشتن آمادگی لازم برای انجام مهارتهای فنی جدید آماده می‌نمودند.

هر شغلی نیازمند آموزش بود. کارگران نیز خود را با ابزار دانش اساسی مورد نیاز برای انجام تحقیقات روی فن‌آوریهای موجود آماده می‌کردند، این آغاز یک نظام شناخته شده موسوم به (Yoseiko) یا آموزشهای خانگی بود. یافتن نیروی کار با این شیوه بسیار مناسب بود. ژاپن در آن زمان دارای نوعی هرم جمعیتی با فراوانی نیروی جوان بود که آنها خواهان کار با مزد کم بودند.

به دلیل این که ژاپن به زودی وارد صحنه توسعه می‌گردید، سطح درآمدها پایین بود در این زمان نظامی که قادر به کسب و توسعه مهارتها در داخل کارخانه باشد مورد توجه بود تا به این ترتیب افراد جوان و با استعداد که به دلیل تهیدستی قادر به ادامه تحصیلات بالاتر نبودند، بتوانند مهارتهای لازمه خود را افزایش دهند ضمن این که به این طریق شرکتهای سرمایه‌های انسانی عظیمی را از طریق این گونه آموزشهای جامع و تحصیلات کلاستیک ذخیره می‌نمودند. به صورت طبیعی این امر نوعی ذخیره و بازگشت سرمایه بود. اگر کارگران شرکت را ترک می‌کردند یا اخراج می‌شدند پولهای خرج شده تلف می‌شد؛ بنابراین

تصمیم گرفته شد که کارگران رها نشده و تا حد امکان روی این کار سرمایه گذاری شود و کوششهای بسیاری برای جلوگیری از خروج شخصی آنان به عمل آمد. نتیجه این عمل پرداخت موزون حقوق به همراه افزایش سالیانه برای کسانی که خدمات پیوسته داشته و یک مستمری سخاوتمندانه در زمان بازنشستگی بود.

قبل از این، به وسیله برخی ابزار تشویقی کارگران وادار به کار سخت می‌گردیدند و مادامی که آنها جوان بودند برای دریافت این گونه پاداشها برای دوره میان سالی خود تلاش می‌کردند و کارکنان هم انگیزه‌های مختلفی را برای یک شرکت از خود بروز می‌دادند. به این ترتیب الگوی استخدامهای طولانی مدت تثبیت گردید.

یک موفقیت مشابه نیز پس از جنگ در خلال سالهای دهه ۱۹۵۰ و دهه ۱۹۶۰ روی داد. در آن زمان ژاپن مجدداً فن‌آوریهای جدیدی را عرضه نمود. پس از جنگ جهانی دوم صنایعی که توسط دولت اداره می‌گردید به طرف ارشدیت دستمزد و

استخدامهای طولانی مدت و تامین شغلی هدایت گردید. این موضوع ابتدا محدود به کارگران یقه سفید به طور عمومی و برخی از کارگران یقه آبی در تعداد اندکی از شرکتهای بزرگ بود و پس از مدتی به تعداد بیشتری از کارگران یقه آبی در دامنه وسیع تری از شرکتهای گسترش یافت.

هنگامی که اقتصاد ژاپن در اواخر دهه ۱۹۵۰ و اوایل ۱۹۷۰ وارد مرحله رشد گردید، کارکنانی که توان خود را برای بهبود و پیشرفت کارخانجات قرار می‌دادند از موقعیت بهتری برخوردار بوده و پاداشهای بهتری دریافت می‌کردند و این موضوع آنها را وادار به کار سخت‌تر و نشان دادن وفاداری بیشتری می‌نمود.

در هر یک از چرخشهای بعدی دوره‌های رشد کارگران به صورت حریص‌تر و فوری‌تر با بحرانهایی که به صورت جدی تهدیدی برای آنها و شرکتهایشان بود برخورد می‌نمودند. آنها هنگامی که ژاپن به وسیله فشارهای آزادی‌خواهی یا اعتصابهای ناشی از شوکهای نفتی یا موج

از جمعیت شهروندان سالخورده‌ای داشته و از نظر جمعیت سالخوردگان مقام نخست را در دنیا دارا بوده است. (جدول شماره ۱)

بر اساس تعابیر سازمان ملل هنگامی که سهم افراد سالخورده در یک جامعه بیش از ۷ درصد باشد، می‌توان آن جامعه را یک جامعه سالخورده توصیف نمود و هنگامی که این سهم تا ۱۴ درصد برسد، می‌تواند یک جامعه سالخورده مثل ژاپن باشد. عبور جمعیت سالخورده از مرز ۷ درصد از سال ۱۹۷۰ آغاز گردید و در سال ۱۹۹۵ این درصد به ۱۴ رسید به این ترتیب ژاپن در مرحله تغییر از یک جامعه میان‌سال به سالخورده در کمتر از یک ربع قرن رسید در کشورهای اروپائی که قبل از ژاپن به یک جامعه سالخورده مبدل شده بودند، این تغییرات بین نیم تا یک قرن به طول انجامیده است و با این وصف ژاپن حداقل با شتاب دو برابر دیگر کشورها به یک جامعه سالخورده تبدیل گردیده است. این تغییرات نه تنها در کمیت رشد بلکه در کیفیت نیز رخ داده است.

برای مثال هر فردی که در حال حاضر سن ۶۰ یا بیشتر است قبل از جنگ جهانی دوم متولد شده است اما کسانی که در سال ۲۰۱۵ به سن ۶۰ سالگی خواهند رسید پس از جنگ متولد شده‌اند.

بیشتر آنها پس از رسیدن به سن ۶۰ سالگی از افرادی خواهند بود که از دوره طفولیت در جامعه‌ای رشد نموده‌اند که سبک زندگی نسبتاً آرامتری داشته‌اند. درصد افرادی که تحصیلات عالی خود را کامل نموده‌اند بالغ بر سه برابر سطح جاری فعلی خواهد بود.

در نتیجه کیفیت منابع انسانی گروه سنی



ساختار جمعیتی:

نظام اشتغال به روشنی پاسخ منطقی به شرایط محیطی موجود در آن زمان بود. در حال حاضر تغییرات بسیار عظیمی در ساختار اقتصادی اجتماعی ژاپن به وجود آمده است که بر پارامترهای نظام اشتغال تاثیر می‌گذارد. این تغییرات به طور کلی می‌تواند به ساختار جمعیتی ژاپن تغییرات در شرایط رقابتی تجارت و تغییرات در نظام‌های ارزشی که افراد در آن مشغول به کار هستند، مربوط گردد. عامل جمعیت بزرگترین و قابل پیشگویی‌ترین تغییرات در ساختار اجتماعی ژاپن است. اصلی‌ترین عامل آن به صورت واضح ساختار سن جمعیتی است، در آخرین بررسی جمعیتی که در ژانویه سال ۱۹۷۷ ثبت شده است تخمین زده می‌شود که در سال ۲۰۱۵ بالغ بر ۲۵/۲ درصد از جمعیت ژاپن در سن ۶۵ سالگی و بالاتر باشند. به طور خلاصه یک چهارم جامعه ژاپن را سالخوردگان تشکیل خواهند داد در طی دو دهه اخیر ژاپن همانند اغلب کشورهای اروپای غربی سهم بسیاری

ارزش یکن تاحت فشار قرار می‌گرفت، احساس تهدید می‌نمودند. برخی حوادث موجب تحریک کارکنانی می‌شد که به نوعی از شغل‌هایشان رضایت کمتری داشته و برای افزایش درآمد بیشتر تلاش می‌کردند.

در هر حال باید بگوییم که نتایج حاصله از نظام اشتغال ژاپن در تحت حالات زیر بی‌نهایت مشر ثمر بود.

۱. هنگامی که ژاپن مزیت‌های بسیاری را بوسیله آموزش فن‌آوری‌های عاریه به نیروهای کار جوان و ارزان قیمت به دست آورد.

۲. در زمان اتحاد صلح پس از جنگ و تقویت ژاپن در دنیای اقتصادی که آهنگ رشد سریعی را به همراه خود داشت.

۳. هنگامی که کارگران به وسیله فشارهای قوی نیروی کاری برای مقابله با بحران‌های واقع شده با ولع هر چه بیشتری پا به عرصه مبارزه می‌گذاشت.

تمایلات معاصر و اصول برای تغییر:

۶۰ تا ۶۹ سال دارای پتانسیل بسیار بیشتری برای ارائه خدمات در بین نیروی کار خواهد بود.

جامعه پیر ژاپنی درست در همین زمان یک جامعه با کاهش تعداد کودکان خواهد بود. بسیاری از ژاپنیه‌ها نیز این نکته را تصدیق می‌نمایند که حتی تا به امروز نیز باید تعداد جوانان افزایش یابد. این به این دلیل است که نسل جدید ژاپنی در خلال این دو دهه اخیر از بدنهای ورزیده‌تری برخوردار بوده‌اند. تعداد افراد در گروه سنی بین ۲۰ تا ۲۹ سال در خلال سالهای بین ۱۹۹۰ تا ۱۹۹۶ بیش از دو میلیون نفر افزایش داشته و از ۱۶/۹ میلیون نفر به ۱۹/۱ میلیون نفر رسیده است.

این تعداد از سال ۱۹۹۷ شروع به کاهش نموده است و پیش‌بینی می‌شود که تعداد این افراد در گروه سنی بین ۲۰ تا ۲۹ سال در سال ۲۰۱۵ به ۱۲/۵ میلیون کاهش یابد این

نعمت زندگی نمایند. بسیاری بر این باورند که فقط یک فرزند برای داشتن یک زندگی مناسب و راحت کافی است و بر این‌گونه تمایلات نیز پافشاری می‌نمایند. امروزه بسیاری از جوانان هنوز با والدین خود زندگی می‌کنند و اغلب پس از مدتی کارهای خود را رها نموده و در طول دوره بی‌کاری خود دنبال کارهای جدید می‌گردند.

بطور خلاصه در طی ۲۰ سال آینده درصد جمعیت سالخورده نزدیک به ده درصد افزایش می‌یابد و این در حالی است که تعداد یک‌سوم نیروی کار جوان کاهش خواهد یافت. به علاوه این تغییرات بسیار عظیم یک رویداد بی‌سابقه است و این حد از تغییرات در تعداد، تاکنون در هر دو گروه سنی جوانان و سالخوردگان یک رخداد بی‌سابقه بوده است، این تغییرات بزرگ ناگهانی جمعیت به‌طور طبیعی شاغلین در بخش صنعت و تجارت را متاثر

شرکتهای ژاپنی راههای زیادی را یافتند تا بتوانند کارکنان خود را به انجام کارهای سخت و وفادار بودن تشویق نمایند. اصلی‌ترین ابزار آنها برای استخدام نظام دستمزدهای پرمبنا و امنیت شغلی آنها برای استخدام دراز مدت تا سن قیومیت و بازنشستگی است.

کاهش عظیم تقریباً ۷ میلیون از جمعیت گروه سنی بین ۲۰ تا ۲۹ سال را خواهد کاست. به این ترتیب با کاهش تقریباً یک‌سوم از این تعداد، سطح جمعیت باقیمانده به حدود دوسوم سطح فعلی خواهد رسید. علاوه بر این ترکیب گروه سنی جوان‌تر حتی تغییرات بیشتری از گروه سنی افراد مسن خواهد داشت.

بچه‌های امروزی به نوعی تربیت شده‌اند که در خانواده‌های کوچک و در فور

کهنه‌کار و صاحب تجربه خواهند بود و به این ترتیب انتخاب و جذب کسانی که تجربیات مفید و مهارتهای خاصی در کار دارند، برای شرکتها مشکل خواهد بود. شرکتها همچنین به دنبال یافتن شرایط و راههای ویژه‌ای برای جذب کارگران با سابقه و با مهارت هستند که از حقوق نسبی برخوردار بوده و از تواناییهای خاصی نیز بهره‌مند باشند تا به این طریق از تورم هزینه‌های پرسنلی اضافی جلوگیری نمایند. مذاکرات مدیریت و نیروی کار بر روی دستمزد با همان رویه‌های کهنه نیز ادامه یافته است تا به امروز مذاکرات بهاره دستمزد به صورت یک رویه سالیانه با تمرکز روی اصلاح بهره‌وری ادامه یافته و تحول و دگرگونی خاصی نیز در آینده آن مشاهده نمی‌گردد.

ادعای جدید روی نظام تامین اجتماعی خواهد بود که باید هزینه‌های بیشتری را بابت سالخوردگی جمعیت متقبل شود.

در حال حاضر ۱۷ درصد حقوق ماهیانه برای بیماری کسر می‌گردد که نیمی از آن توسط شرکت و نیم دیگر آن به وسیله کارگران پرداخت می‌گردد لیکن این مبلغ تا سال ۲۰۱۰ تا سقف ۲۵ درصد افزایش خواهد یافت.

علاوه شرکتها موظف خواهند بود تا برای بیماریهای کاری و مزایای مربوط به ایمنی، بهداشت کار و بازنشستگی مبالغ بیشتری را پرداخت نمایند.

به این ترتیب بخش اعظمی از بهره‌وری حاصله مصروف هزینه‌های ناشی از سالخوردگی جمعیت خواهد گردید و به موجب آن توزیع درآمد دچار پیچیدگی خواهد گردید.

خواهد ساخت.

بر اساس نقطه نظرات شرکتها، این موضوع موجب افزایش هزینه‌های رقابت برای استخدام کارگران جوان تازه‌وارد به بازار کار خواهد گردید. از سوی دیگر بیشتر نیروی کار جوان و تازه‌واردان به بازار کار خواهان کارهای تجملاتی هستند.

مستخدمین جدیدی که به این ترتیب وارد بازار کار خواهند شد، پس از چند سال در دوران میان‌سالی و سالخوردگی بسیار

جدول شماره ۱: سهم افراد دارای ۶۵ سال و بالاتر در کل جمعیت (%)

نام کشور	۱۹۵۰	۱۹۶۰	۱۹۷۰	۱۹۸۰	۱۹۹۰	۲۰۰۰	۲۰۱۰	۲۰۲۰
ژاپن	۴/۹۴	۵/۷۳	۷/۰۷	۹/۱۰	۱۲/۰۸	۱۷/۲۴	۲۲/۰۴	۲۶/۸۴
آمریکا	۸/۱۴	۹/۲۳	۹/۸۱	۱۱/۲۹	۱۲/۵۲	۱۲/۴۳	۱۲/۸۶	۱۶/۱۳
آلمان	۹/۷۲	۱۱/۵۲	۱۳/۶۹	۱۵/۶۰	۱۴/۹۶	۱۶/۰۵	۱۹/۲۰	۲۰/۸۸
فرانسه	۱۱/۳۸	۱۱/۶۴	۱۲/۸۷	۱۷/۹۷	۱۳/۹۸	۱۵/۷۳	۱۶/۱۸	۱۹/۶۸

منبع: مؤسسه ملی تحقیقات جمعیت و تامین اجتماعی، آخرین آمار سال ۹۷

در مرحله تلاش برای دستیابی به رشد بود هرگز تردیدی وجود نداشت که خواست مصرف‌کنندگان باید ملاک عمل واقع گردد. آنها با ولع به دنبال آرایه همان کالاها و خدماتی بودند که قبلاً توسط کشورهای دیگر عرضه شده بود بنابراین شرکتها برای کم کردن هزینه‌ها و بالا بردن کیفیت‌ها از هیچ فداکاری دریغ نمی‌کردند. و به این ترتیب

سبب گردیده که ین ژاپن در مقابل دلار ارزش بیشتری داشته باشد. به این ترتیب دستمزدها اگر به دلار محاسبه شود، بالاترین است و این یک نشانه قابل ملاحظه بالارفتن استاندارد زندگی در ژاپن است به این ترتیب از نظر مدیریت پرداخت دستمزد بیشتر به معنی آن است که شرکت ممکن است با خطر ورشکستگی مواجه شود مگر این که بتواند عرضه کالا و خدمات را با ارزش افزوده تعادل بخشیده و به سود بیشتری دسترسی یابد.

البته ممکن است که کارفرمایان از کارگران بخواهند که کاهش حقوق را قبول نمایند یا اینکه ژاپن تصمیم به بستن دروازه‌های خود بر روی واردات بگیرد، ولی هیچ یک از این دو انتخاب قابل قبول نبوده و جذابیتی ندارد. دگر ژاپن بخواهند استاندارد معیشتی فعلی خود را حفظ نموده و در بازارهای بین‌المللی مشارکت داشته باشند راهی به جز رقابت بر اساس ارزش افزوده ندارند. با رشد بازار کالاهای ژاپنی محیط رقابت داخلی نیز دچار تحولاتی گردیده بود. هنگامی که هنوز ژاپن

در حال لازم است بپذیریم که روند تغییرات جمعیت عامل مؤثری برای انجام تغییرات در نظام اشتغال در شرکتهای ژاپنی خواهد بود.

ج: ساختار رقابت

عامل دیگری که در آینده نوع اشتغال موثر است. ساختار رقابت است. تغییرات اساسی قبلاً در رقابت سطوح داخلی و بین‌المللی واقع گردیده است که اثرات مهمی را روی اشتغال داشته است. علامت آن افزایش حقوق کارگران ژاپنی است که در صورت محاسبه با دلار آمریکا بالاترین سطح حقوقی در جهان است.

هنگامی که میانگین دستمزد کارگران ژاپنی را با نرخ جاری هر دلار برابر ۱۲۰ ین در نظر بگیریم، خواهیم دید که حقوق کارگران ژاپنی بالاترین حقوق حتی در مقابل کشورهای اروپایی توسعه یافته نظیر لوکزامبورگ و سوییس است.

یکی از دلایل خاص این پدیده آن است که قابلیت رقابت شرکتهای ژاپنی بالا رفته و

هنگامی که رقابت شرکتهای متمرکز روی بدیهیات است، کار ایده‌آل شخصی است که بتواند به سهولت درک نماید که برای دستیابی به این بدیهیات چه نیازهایی وجود دارد

رویه‌های تولید انبوه پدیدار شد بنابراین در حال حاضر مصرف‌کنندگان ژاپنی قادرند که هرگونه کالا و خدمات مورد نیاز خود را از سایر کشورهای صنعتی اِبتیاع نمایند و شرکتها نیز به دنبال یافتن کالاها و خدمات

جدیدی برای فروش به آنها هستند.

آنها مجبورند که به دقت مطالعاتی روی ترجیحات مشتریان در خصوص کالاها و همچنین درخواستهای آنان داشته باشند ضمن این که باید کالاها و خدمات جدیدی که مشتریان پس از رؤیت تمایل به خرید آن خواهند داشت، ارائه نمایند. خلاصه این که شرکتها باید با ایجاد ارزش به صحنه رقابت وارد شده و قدرت رقابت شرکتها به وضع متمرکز و منتقل روی ارزش افزوده گردد.

این گونه تغییرات در محیط رقابت به طور طبیعی دلیل تغییرات بر وضعیت اشتغال خواهد بود. شرکتها به نوع دیگری انتظار تلاش سخت و همه جانبه ای را از کارکنان خود دارند و کارگران امروزه به جای تلاش صرف برای رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده، از طریق به کارگیری نیروهای

خلاق خویش به دنبال دستیابی به ناشناخته ها هستند. در نتیجه کیفیتهایی که کارفرمایان در کارگزارانشان جست و جو می کنند، تغییر نموده است و راههای ارزیابی منابع انسانی و پرورش مهارتها نیز باید مورد تجدیدنظر قرار گیرد.

هنگامی که رقابت شرکتهای متمرکز روی بدیهیات است، کارگر ایده آل شخصی است که بتواند به سهولت درک نماید که برای دستیابی به این بدیهیات چه نیازهایی وجود دارد. مخصوصاً شرکتها به کارگران ساعی نیازمند خواهند بود که قابلیت یافتن پاسخ مشکلاتی که به آنان واگذار شده است، را دارا باشند اما امروزه همه می دانند که کلید رقابت در ایجاد ارزش نهفته است. شرکتها نیازمند کارگرانی هستند که توانایی کشف راه حل های مشکلات کاری خویش را

داشته باشند و به جای اعتماد به راه حل های دیکته شده در کتابها، هوش و ادراکات شخصی خویش را به کار گیرند. در چنین وضعیتی کارگران به وسیله تعداد ساعات کاری خویش ارزیابی نخواهند شد بلکه بر اساس نتایج حاصله از کارشان ارزیابی خواهند گردید.

بنابراین انتظار می رود که با تمرکز روی توسعه مهارتها بتوانیم به جای رویه های جاری دستوری در شرکتها از کوششهای فردی در راستای توسعه مهارتها و در جهت حل مشکلات شرکت استفاده نماییم و از این رو این احتمال وجود خواهد داشت که نظام ارشدیت مزد پایه و ارتقاء با مشکلات مواجه شود زیرا سابقه و درازای طول خدمت دلیل معتبری بر چگونگی مفید بودن یک کارگر در شرکت نخواهد بود.



آگهی برگزاری همایش های تخصصی و کارگاههای آموزشی ویژه واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی

آگاهی از آخرین یافته های علمی در زمینه های کوناگون: حقوق کار، مدیریت کار، اقتصاد کار، امور اجتماعی کار و روانشناسی کار در همایش های یک روزه مؤسسه کار و تأمین اجتماعی با همکاری، مؤسسات آموزشی معتبر در سطح کشور، با نظارت و مشارکت گروه های علمی مؤسسه در تهران و مراکز استان.

مؤسسات همکار:

جهاد دانشگاهی

مرکز آموزش مدیریت دولتی

مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران

مرکز آموزش و پژوهش صنایع ایران

مؤسسه تحقیقاتی و مشاور عالی دانشیار

مرکز آموزش مدیریت و تعلیمات سرپرستی دانشیاران

مؤسسه فرهنگی سلمان

مؤسسه آموزش عالی نصرت

دفتر مشاوره روانشناسی

مؤسسه تحقیقاتی پژوهشیاران مامازن

علاقه مندان برای ثبت نام و دریافت اطلاعات بیشتر

با تلفن ۲۰۴۹۵۳۵ تماس حاصل فرمایند.

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

۲۹۲۲۲۵۶۰