

کارنامه

مترجم: شهلا صباغی

لیسانس آمار

اقتصاد ژاپن: وضعیت حال و آینده

رشد فوق العاده اقتصاد ژاپن پس از جنگ

اگر چه اقتصاد ژاپن پس از شکست در جنگ جهانی دوم عملاً از بین رفته بود، ولی دولت بوجود آمده بر پایه تشکیلات اصولی با سیاست‌های دور اندیشانه، به رشد قابل توجهی در حد استانداردهای جهانی دست یافت. در طول دوره ای که رشد بالای اقتصاد نامیده می‌شود، یعنی از سال ۱۹۵۵ تا اوایل سال ۱۹۷۰ اقتصاد ژاپن با نرخ میانگین ۱۰٪ یا بیشتر در سال رشد یافت.

پس از آن در سال ۱۹۷۰، اقتصاد جهانی با نوسانات زیاد در سیستم پولی بین المللی و مواجهه با دو بحران نفتی دچار تنزل گردید. بهر حال دولت ژاپن دارای مدیریت است که می‌تواند اقتصاد نسبتاً قدرتمند خود را، با اتخاذ سیاست‌های موثر در زمینه اقتصاد کلان در بین سایر کشورهای پیشرفته، مصون نگه دارد. همچنین نیروی کار و مدیریت با توافق داوطلبانه برای تعیین مزد با یکدیگر مشارکت داشته‌اند. ساختار صنعتی ژاپن با ابداع اصول فنی متحول شده و همچنین در شکستن تورم و حفظ نرخ بیکاری زیر ۲٪ موفق بوده است.

نرخ پایین و شگفت انگیز رشد

در اوایل سال ۱۹۸۰، نظریه‌های اقتصادی که بر اهمیت مکانیسم بازار در ژاپن تاکید داشت، همانند سایر جوامع

صنعتی از حمایت و پشتیبانی برخوردار شد. دولت ژاپن با آگاهی از این نظریه ها اصلاحات اداری و مالی را انجام داد و موجب خصوصی شدن بعضی شرکت‌های دولتی گردید. به هر حال در طول این دوره میزان تجارت نابرابر میان کشورهای پیشرفته افزایش یافت و منجر به انعقاد پیمان بازار عمومی سال ۱۹۸۵ گردید. این امر پس از اصلاح پول رایج صورت گرفت و این در حالی بود که ژاپن با افزایش درخواست‌ها برای گشودن بازارهایش مواجه بود و به تبع رکود اقتصادی ارزش ین ژاپن در مقابل دلار ایالات متحده به شدت افزایش یافت. شرکت‌های ژاپنی خصوصاً تولید کنندگان، در جستجوی راهی برای بهبود وضع موجود، فعالیت‌های اقتصادی را به خارج از کشور انتقال دادند.

دولت ژاپن در پیشرفت اقتصاد داخلی خود با پایین آوردن نرخ سود برای افزایش تقاضا، ناموفق بوده است. سیاست اقتصاد کلان تحت تاثیر مذاکراتی که با ایالات متحده صورت گرفته واقع شد، که این امر سبب حذف موانع اساسی جهت واردات گردید و همچنین کاهش مازاد مبادلات انبوه مورد بحث قرار گرفت. متأسفانه نتیجه این تفکر افراطی، قابلیت تبدیل زمین و اوراق بهادار به پول بود. قیمت‌های زمین اوراق بهادار و سایر سرمایه‌ها به طور

غیرعادی بالا رفت. در نتیجه این امر موجب سرمایه گذاری کاذب در اوایل سال ۱۹۹۰ شد. زمانی که طرح سرمایه گذاری کاذب از هم پاشید، اقتصاد وارد بحران جدیدی گردید و با یک حجم عظیمی از مطالبات غیرقابل وصول پیچیده تر شد. از این رو ژاپن برای ساماندهی این مطالبات غیرقابل وصول و بسط دادن هر آنچه که سازمان توسعه و هم کاری اقتصادی (OECD)^۱ به عنوان رشد پایین و بی سابقه اقتصاد مطرح کرده بود، بسیار کوشیده است.

نمودار ۴-۱، جمع کل تولیدات ناخالص داخلی (GDP)^۲، نیروی کار و سطوح دستمزد ژاپن را در مقایسه با سایر کشورهای پیشرفته، نشان می‌دهد. GDP واقعی ژاپن تا سال ۱۹۹۲ با یک نرخ بالایی رشد کرده و سپس سیر نزولی داشته است، در حالیکه نیروی کار با نرخ ثابت ۱ درصد در سال توسعه یافت.

کشور ژاپن در توزیع نتایج مربوط به توسعه روزافزون اقتصادی و نیز افزایش حجم نیروی کار با موفقیت عمل کرده است.

حرکت بسوی بازگشت اقتصادی خود جوش

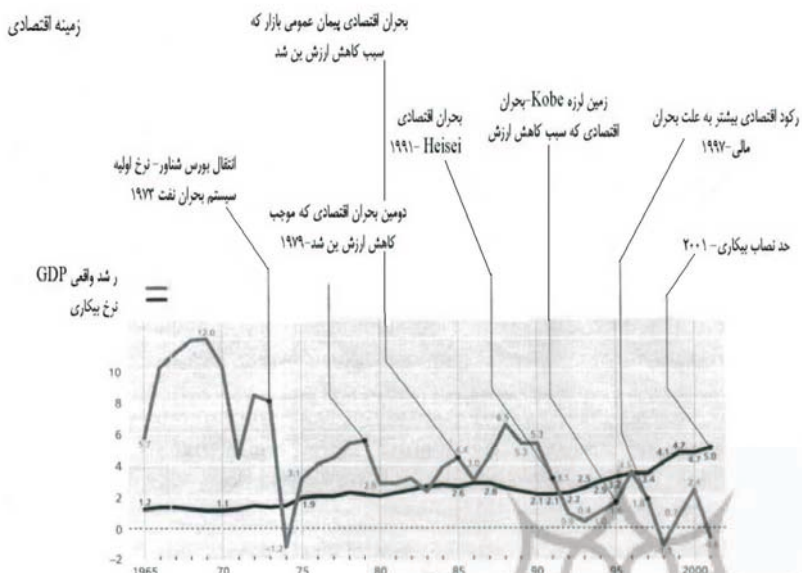
از سال ۱۹۹۷، اقتصاد ژاپن در میان سایر موارد، افزایش نرخ مالیات بر مصرف را که

همسو با تجدید ساختار مالی بوده، تجربه کرده است که این امر سبب کاهش تقاضای عمومی و یک بحران مالی آسیایی و همچنین نارسایی عمده در سازمان‌های مالی شده است. همچنین از اواخر سال ۱۹۹۷ کاهش شدید مراحل ماریجی را به همراه داشت. در پاسخ، دولت ژاپن برای تغییر جهت در سیاست‌های اداری ارزیابی شده برای حمایت‌های مالی به عنوان یکی از شاخص‌های اساس بازار کار در مدیریت کلان مالی تلاش کرده است و همچنین حامی پروژه‌های شرکت‌های سهامی عام و اقدامات فوق العاده اقتصادی آنها برای کاهش دائمی مالیات، بوده است.

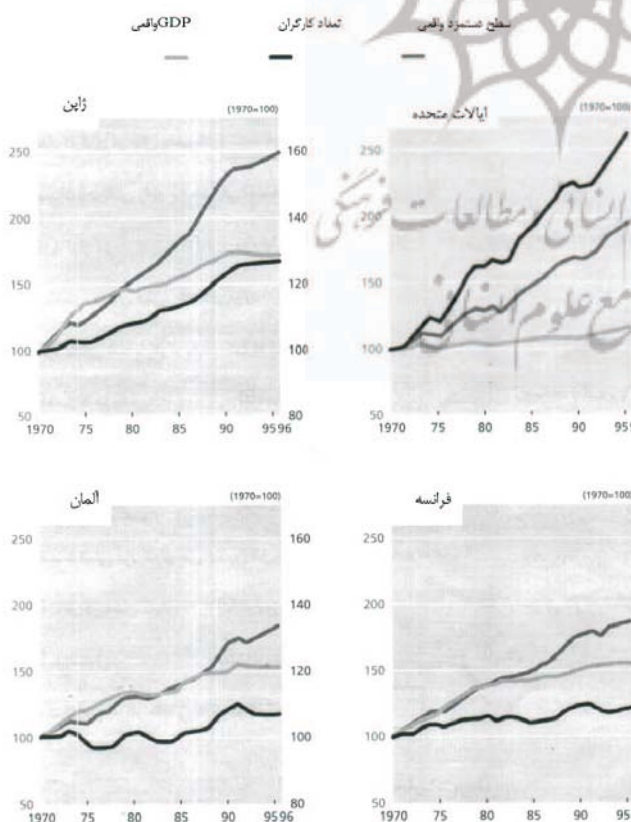
نتیجه چنین سیاست‌هایی ایجاد مکث کوتاه در مسیر کنترل اقتصاد ژاپن در بهار سال ۱۹۹۹ بود و پس از آن در اواخر سال، اقتصاد رو به رشد آسیا تا حدودی جانشینی اصلاحات بعدی را توجیه کرد.

به هر حال رشد زود گذر اقتصاد ژاپن که در بهار سال ۱۹۹۹ آغاز شده بود، خاتمه یافت. از ابتدای سال ۲۰۰۱ اقتصاد ژاپن با یک رکود

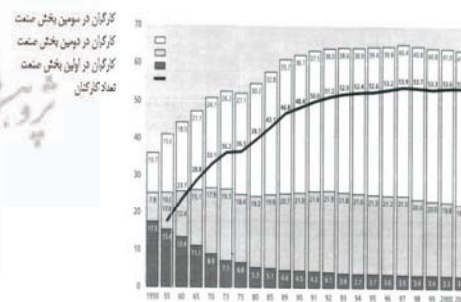
نمودار ۱-۱ رشد واقعی GDP و نرخ بیکاری



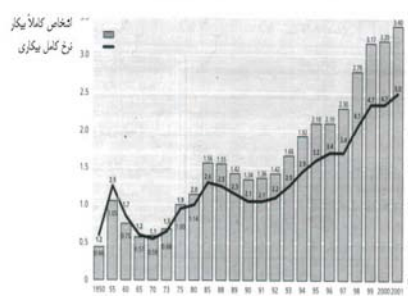
نمودار ۴-۱ تغییرات واقعی GDP، تعداد کارگران و میزان دستمزد در ملل پیشرفته



نمودار ۲-۱ آمار نیروی کار



نمودار ۳-۱ اشخاص کاملاً بیکار و نرخ بیکاری کامل



سه گروه عمده فعالیت اقتصادی عبارتند از: صنعت - خدمات - کشاورزی

شرکت‌ها با دقت بسیار زیاد در اصلاحات کارمندانشان عمل می‌کنند. آنها نهایت تلاش خود را برای ایجاد فرصت‌های شغلی کارمندانشان و انتقال آنها از بخش‌های آرام به ادارات پرمشغله‌تر یا به عضویت گرفتن آنها انجام داده‌اند، بنابراین سبب ابقا نیروهای متخصص‌تر و تکنولوژیست‌ها در شرکت‌ها می‌شوند. سیستم اشتغال بلند مدت در هر دو مورد یعنی پیشرفت شرکت‌های ژاپنی و کنترل نرخ بیکاری موثر واقع شده است.

تجدید اصلاحات قریب الوقوع سیستم مدیریت

بهر حال مانند دوره بلند مدت رکود اقتصادی که از سال ۱۹۹۰ شروع شده بود و با عریض شدن شکاف بین موفقیت‌ها و فروپاشی شرکت‌ها، شرکت‌های ژاپنی مجبور به ترمیم شکاف موجود در سیستم مدیریت شدند.

آنها جلوی فروش سهامی را که انتظار نمی‌رفت سودی به همراه داشته باشد، گرفتند و توافق‌های دو جانبه مالکیت سهام را لغو کردند. جابجایی نیروی کار افزایش یافته و تاکید بر قراردادهای میان مدت، به خصوص برای پست‌هایی تخصصی تجاری به واسطه پیشرفت سریع تکنولوژی اطلاعات IT^۴، رشد نمود و این در حالی است که شرکت‌ها نمی‌توانند بر آموزش در منزل، تکیه کنند.

علاوه بر این، با انتقاد کمپانی‌های بین‌المللی مواجه شدند که مانعی برای ورود شرکت‌های خارجی به بازار کم هزینه تر ژاپن شدند. سیستم KEIRETSU نیز به تدریج در حال تغییر سیستم شرکت‌های ژاپنی می‌باشد. شرکت‌هایی که تجارت بیشتری را با شرکت‌های خارج از گروه‌های تعاونی آغاز کرده‌اند.

تجارت جدید پیشرفت کرده است. زمانی که شرکت‌های ژاپنی تمایل خود را به تشکیل زیر شاخه های تجاری نشان دادند، با تاسیس این شعبات فرعی و سپردن کار به آنها، یکبار دیگر توانستند به دوام و بقای خود ادامه دهند. اینگونه تغییر شکل نهایتا منجر به تشکیل گروه‌های متحدالشکل گردید.

Keiretsu : شرکت‌های وابسته

این نوع از گروه‌های تعاونی عمدتا به عنوان تعاونی‌هایی که به خوبی در عرصه بین‌المللی نظیر اتومبیل‌سازی و ماشین آلات الکتریکی رقابت می‌کنند، ایجاد می‌شوند. صنعت ابزار یدکی و قطعات آن همراه با سازندگان کالاهای تکمیل شده، شکل اصلی تقسیم کار موثر اجتماعی را بوجود می‌آورند. آنها همچنین تداوم ابداعات تکنولوژیکی و پیشرفت فرآورده‌های جدید را آسان می‌کنند، زیرا اعضا گروه، در مدیریت و اطلاعات فنی مشارکت می‌کنند. عبارتی که جهت تشریح تقسیم سیستم کار استفاده شده، keiretsu، نام دارد.

آموزش در منزل برای منابع انسانی

برای توسعه منابع انسانی، شرکت‌های ژاپنی بر تعلیم و آموزش فنی در منزل تمرکز کرده‌اند، زیرا توسعه تجارت موجود و پیشرفت نوع جدید آن، در داخل شرکت‌ها یا در گروه‌های تعاونی اتفاق افتاده است. اینک شرکت‌ها برنامه های تعلیم و آموزشی خود را افزایش داده اند و کارمندان خود را علاوه بر آموزش ضمن خدمت (ojt)^۳ با تکنولوژی‌های جدید در موسسات آموزش فنی آشنا می‌کنند.

اجرای اشتغال دایمی

موسسه سیستم اشتغال بلند مدت ژاپن که غالبا اشتغال دایمی نامیده می‌شود، بیشتر بر توسعه و پیشرفت آموزش در منزل نیروی انسانی تاکید دارد با این شیوه استخدامی،

اندک همراه است (اعضای هیات دولت)، و به تبع آن وضع شغلی همچنان رو به کساد است. گسترش واردات کالاها از چین و تکنولوژی اطلاعات تنها عامل نزول قیمت‌ها نبوده، بلکه به طور کلی سطح قیمت‌ها تنزل کرده است و این مساله نگران کننده باعث خرابی بزرگتری در این زمینه خواهد شد. در مقابل، نرخ بیکاری کامل رو به افزایش است و بین ماه‌های، سپتامبر و جولای ۲۰۰۱ برای اولین بار با رشد قابل توجهی به بیش از ۵ درصد رسید.

سیستم‌های مدیریتی ژاپن

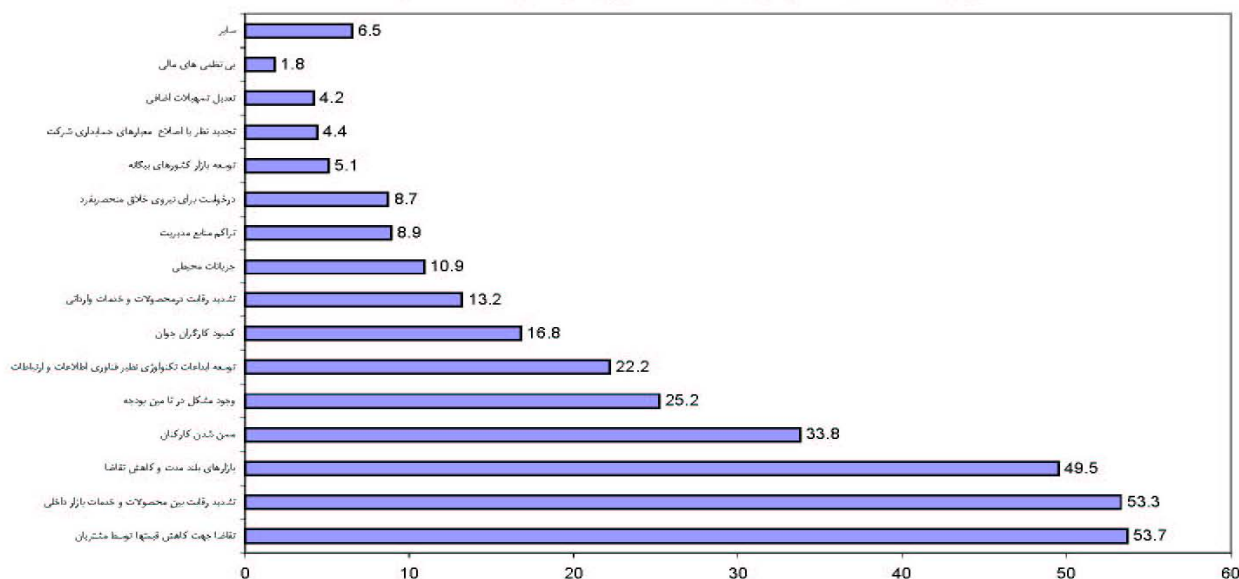
همکاری میان سیستم‌های مدیریتی شرکت‌های ژاپنی در چندین مورد در مقایسه با آنچه که در ایالات متحده وجود دارد، متفاوت است. در ژاپن این سیستم‌ها بوسیله گسترش و یا ادغام با سایر شرکت‌ها و با تعدیل نیروی کار، معرفی شده است. با این اوصاف، شرکت‌های ژاپنی به دلیل دو جانبه بودن سیستم سهام، سود نسبتا کمی به سهامداران خود پرداخت می‌کند. در نتیجه بخش قابل ملاحظه‌ای از سهام صادر شده شرکت‌های ژاپنی، در بازار کار به گردش در نمی‌آید، بلکه از سوی سایر گروه‌ها که متعلق به همان شرکت می‌باشند، خریداری می‌شود.

علاوه بر جلوگیری از پذیرفته شدن حداکثر قیمت پیشنهادی جهت خرید سهام، این تمرین دو جانبه مالکیت سهام، مدیریت را تثبیت نموده و در رشد مربوط به سرمایه بدست آمده که از طریق ترقی قیمت سهام حاصل شده موثر بوده است.

توسعه گروه‌های همکاری

رشد و ثبات گروه‌های تعاونی، وجوه فراوانی را از طریق افزایش قیمت سهام از سرمایه بازار و تامین هزینه از بانکها و یا از طریق جمع آوری سودهای محفوظ شده بوجود آورده است. تجارت موجود توسعه یافته و

نمودار ۵-۱ نسبت الزامی تجدید ساختار تجارت در ۵ سال اخیر



نمودار ۶-۱ وضعیت تعدیل پرسنل در بخش صنعت

	جمع	ساختمان	صنعت	حمل و نقل و ارتباط جمعی	عمده فروشی و خرده فروشی	امور مالی و بیمه	املاک مستغلات	خدمات
جمع	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
شرکتهای تعدیل کننده کارمندان	۳۶	۳۵	۴۲	۲۰	۲۳	۱۴	۱۳	۲۲
مخلوط کردن ساعات اضافه کاری	۱۶	۱۴	۲۴	۷	۱۱	۴	۵	۱۰
تفزیایش دستمزد پرداخت شده برای روزهای تعطیل	۴	۷	۶	۲	۲	۱	۲	۴
عدم پذیرش یا اجتناب از برقراری قراردادهای موقت - فصلی یا پاره وقت	۵	۷	۷	۲	۲	۱	۲	۳
به تعلیق در آوردن کوتاه مدت در لواسط دوره اشتغال	۵	۶	۸	۳	۴	۲	۴	۳
به منظوریت جدید اعزام کردن کارمندان وام به کارکنان	۱۰	۸	۱۵	۴	۶	۳	۳	۷
کارکنان کنار گذاشته شده	۳	۴	۱۰	۳	۲	۳	۱	۲
استفاده از کارکنان داوطلب برای بازتعمیرتگی زود هنگام	۷	۳	۶	۱	۶	۴	۲	۳
سایر	۶۹	۶۵	۵۸	۸۰	۷۷	۸۶	۸۷	۸۶

روشهای قابل استفاده در تعدیل پرسنل (چندین روشی مجاز)

پانوشتها:

۱. ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT
۲. GROSS DOMESTIC PRODUCT
۳. ON-THE-JOB TRAINING
۴. INFORMATION TECHNOLOGY

ماخذ:

سایت اطلاع رسانی موسسه کار ژاپن
THE JAPAN INSTITUTE OF LABOUR (JIL)

www.jil.go.jp آدرس سایت: