نگاهي به وضعيت اشتغال و بازار كار ژاپن

توکيو - يکي از ملاکهاي موفقيت کشورها ، چگونگي ايجاد زمينه هاي گسترده اشتغال براي شهروندان آن است که تضمين کننده زندگي همراه با آرامش براي آنها خواهد بود. به گزارش ايرنا، ژاپن که کشوري کوچک اما پرجمعيت در قاره آسيا است ، در زمره کشورهايي قرار دارد که توانسته است در زمينه ايجاد فرصتهاي گسترده شغلي براي شهروندان خود در مقايسه با بسياري از کشورهاي جهان ، موفق باشد. در ژاپن سنتهاي ديرينه اي وجود دارد که براساس آن شرکتها اشتغال و درآمد دايمي کارمندان خود را تضمين کرده و بر همين اساس نيز کارمندان با تلاش خود پيشرفت شرکت را تضمين مي کنند.

از اين رو در ژاپن کسي که به استخدام شرکتي در مي آيد ، نياز کاري و اقتصادي او تا زمان مرگ تضمين شده و کارمندان نيازي به نگراني در اين زمينه ندارند.

به همين دليل است که بطور عمومي در شرکتهاي ژاپني اخراج يک "تابو" است و معمولا شرکتها از پس از استخدام تا زمان بازنشستگي ، از نيروي کارمند بهره برده و در عوض به او بهره مي رسانند.

در ژاپن براي يافتن کار راههاي مختلفي وجود دارد که يکي از اصلي ترين آن آغاز کردن فعاليت کاريابي پيش از پايان دوران تحصيل است.

براي يافتن کار در شرکتهاي ژاپني ، حداقل نياز به داشتن مدرک تحصيلي ديپلم از دبيرستان است ، اما اگر فرد خواستار فرصت شغلي بهتر ، درآمد بيشتر و يا مقام بالاتر است، بايد مدارک دانشگاهي و يا تخصصي داشته باشد. شيوه کاريابي در ژاپن طوري برنامه ريزي شده است که جوانان پس از پايان يافتن دوران تحصيلات خود بتوانند بي درنگ بر سر کار رفته و بعنوان يک فرد مسوول در جامعه نقش ايفا کنند.

ساختار اين روند بدين ترتيب است که دانشجويان در سال سوم دانشگاه فعاليت کاريابي را آغاز مي کنند و با همکاري دانشگاه تا پايان سال چهارم ، شرکت استخدامي و يا شغل مورد دلخواه خود را پيدا مي کنند.

اين مساله از اين ساختار سرچشمه مي گيرد که در بازار کار يک جامعه ، همواره پديده عرضه و تقاضا براي کار وجود دارد و به همين دليل دانشگاهها در ژاپن براي دانشجويان خود نقش ارتباطي عرضه با تقاضا را در بازار کار ايفا مي کنند. اين موضوع بدين شکل است که دانشگاههاي ژاپن از شرکتها مي خواهند تا نيازهاي استخدامي خود را در چارچوب بروشور و يا تبليغات و يا سمينارها به دانشگاهها آورده و آن را به دانشجويان معرفي کنند. دانشجويان پس از ديدن بروشورها و نيازهاي استخدامي شرکتها ، شغلهاي دلخواه خود را انتخاب و سپس براي آشنايي مستقيم ، مصاحبه و درخواست پذيرش به شرکتها مراجعه مي کنند.

معمولا دانشجويان ژاپني بجاي يک شرکت ، چندين شرکت را براي استخدام انتخاب مي کنند و پس از آشنايي با جزييات و انجام مصاحبه با مسوولين شرکتها، از ميان آنها شرکتي که بيشترين امتيازات را دارد، انتخاب مي کنند. شرکتهاي ژاپني نيز پس از انجام مصاحبه تلاش مي کنند از ميان دانشجويان با استعدادترين آنها را انتخاب کرده و او را کارمند رسمي خود کنند.

سيستم مديريتي شرکتهاي ژاپن با بسياري از کشورهاي ديگر جهان که در آن يک سرمايه گذار ، شرکتي را با سرمايه خود بنيانگذاري کرده و پس از دادن دستمزد به کارمند، باقي سود را در جيب خود مي گذارد ، متفاوت است. در ژاپن ، سودي که در حسابرسيهاي دوره اي براي شرکت باقي مي ماند در ميان کارمندان پخش شده و به همين دليل علاوه بر دستمزد ماهانه اي که به کارمند داده مي شود ، سالي دوبار در فصلهاي تابستان و زمستان سود شرکت در چارچوب پاداشهاي کلان ميان کارمندان توزيع مي شود. اين سيستم مديريت به روش ژاپني سبب شده است تا کارمندان سود شرکت را سود خود دانسته و به همين دليل براي موفقيت شرکت تلاش بيشتري کنند. شايد به همين دليل باشد که کشور سرمايه داري ژاپن توانسته است در ميان کشورهاي سوسياليستي جهان ، موفق ترين جامعه کارگري سوسياليستي را ايجاد کند.

اما در سال هاي اخير با دگرگون شدن وضعيت اقتصادي و کند شدن رشد اقتصادي در اين بخش ، سيستمهاي مديريت با روشهاي سنتي در شرکت هاي ژاپني با مشکل روبرو شده اند. پرفسور "نائوهيرو ياشيرو" استاد دانشگاه "اي.سي.يو" در توکيو در يک سخنراني در مرکز خبرنگاران خارجي در اين زمينه گفت : با پيشرفت روند پديده جهاني شدن و گسترش اقتصاد جهاني بسياري از شرکتهاي بزرگ توليد کننده ژاپني براي ادامه بقا ، اقدام به انتقال بخشي از مراکز توليدي خود بخارج از کشور کرده اند.

به گفته ياشيرو ، اين اقدام موجب شده است تا فرصتهاي دايمي شغلي و استخدام رسمي براي شهروندان ژاپني در اين کشور کاهش يابد. وي خاطرنشان کرد : اين مساله همچنين براي جامعه ژاپن به ويژه در بخش جوانان مشکل ايجاد کرده است. پروفسور ياشيرو مي گويد : کاهش فرصتهاي دايمي شغلي در ژاپن سبب شده است تا بسياري از مردم به شغلهاي غيردايمي و استخدام غيررسمي رو آورند که امتيازات و تضمينهاي آن براي کارمندان بسيار کمتر از استخدامهاي رسمي است. ياشيرو افزود : در ژاپن ، بصورت معمول ، دستمزد، مقام و ديگر امتيازات يک کارگر و يا کارمند پس از استخدام هر سال افزايش يافته و تضمينهاي قويي براي او در نظر گرفته مي شود، اما متاسفانه شرکتها در استخدام هاي غيررسمي اين امتيازات و تضمينها را رعايت نکرده و به همين دليل زندگي آن بخش از مردمي که در استخدامهاي غيررسمي هستند، رو به رشد نمي رود.

آخرين آمارهاي وزارت مديريت امور عمومي ژاپن نشان مي دهد ، در اين کشور بيش از 64 ميليون نفر شهروند با سن بين 15 تا 64 سال شاغل هستند که نزديک به 27 ميليون نفر از آنها را بانوان تشکيل مي دهند. برپايه اين گزارش، در ژاپن دو ميليون و 560 هزار نفر در بيکاري کامل بسر مي برند که بيانگر وجود نرخ چهار درصد بيکاري در اين کشور است که در يکي از بدترين دوران رکود اقتصادي بسر مي برد.

پرفسور ياشيرو مي گويد : سيستم مديريت ژاپني سبب شده است تا آمار کلي بيکاري در ژاپن نسبت به آمريکا و يا برخي ديگر از کشورهاي اروپايي همچون آلمان و انگليس کمتر باشد.

وي افزود : اما مشکل ژاپن اين است که حدود 26 درصد از افراد شاغل در ژاپن در استخدام غير رسمي بوده و از مزاياي کافي برخوردار نيستند. اين استاد دانشگاه مي گويد: اين انتقاد وجود دارد که پيشبرد اصلاحات اساسي از سوي دولت ژاپن و يا گسترش ديدگاه سود طلبي در ميان شرکتها ، سبب شده است تا آنها براي کم کردن هزينه هاي خود از استخدام رسمي کارمند خودداري کنند. ياشيرو افزود : با توجه به خروج بسياري از مراکز توليدي شرکتهاي ژاپني و طولاني بودن مدت رکود اقتصادي، اين نتيجه گيري زياد از حد ساده لوحانه و غيرکارشناسي مي باشد . وي اضافه کرد : مساله اينجا است که بخشهايي که توليد آنها فراوان بوده و نياز به کارگر و کارمند بيشتري دارند بخارج انتقال يافته و در مقابل بخش خدماتي که داراي توليد کم است در ژاپن باقي مانده اند. به گفته يوشيرو ، سيستم پايه اي شرکتهاي ژاپني بدين شکل است که آنها فرد غير متخصص را به استخدام رسمي درآورده و سپس او را آموزش داده و پس از آن از کار و تخصص او بهره مي گيرند.

يوشيرو افزود: اما شرکت ها در جريان استخدام هاي غير رسمي و موقتي اين کار را براي کارکنان انجام نمي دهند و به همين دليل کارگر و يا کارمند به تخصص نمي رسد و همواره در سطح کار ساده باقي مي ماند که اين موضوع خود ديواري بلند در پيش روي استخدام رسمي فرد است.

يوشيرو که خود از اعضاي شوراي مشورتي اقتصادي و مالي دولت ژاپن است ، گفت : دولت اين کشور براي مقابله با اين موضوع ، طرح کارآموزي براي يادگيري تخصص براي اين گونه افراد را برنامه ريزي کرده و قصد دارد که با تصويب لوايح مربوط به منع استخدام غيررسمي و موقت، شرکتهايي که برخلاف اين قانون عمل مي کنند را تنبيه کند. در سراسر ژاپن ادارات کاريابي براي مردم بيکار وجود دارد که در آنها 22 هزار کارمند دولت مشغول فعاليت براي يافتن کارگر و کارمند براي شرکتها و يافتن کار براي افراد بيکار هستند.

پرفسور يوشيرو مي گويد: بهتر است که دولت مديريت ادارات کاريابي را به بخش خصوصي که از کارآيي بالاتري برخوردار هستند ، واگذار کند و بجاي آن فعاليت اين 22 هزار نيروي دولتي را به نظارت بر چگونگي رعايت حقوق قانوني کارکنان از سوي تک تک شرکتها متمرکز کند.